

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

# **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES**

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

## **ÍNDICE**

<b>1</b>	<b>OBJETIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>SECTOR DE APLICACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>DENUNCIAS</b> .....	<b>4</b>
4.1	Definición.....	4
4.2	Sujetos .....	5
4.3	Requisitos .....	6
<b>5</b>	<b>ÁMBITO Y GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS</b> .....	<b>7</b>
5.1	Envío de las denuncias .....	7
5.2	Gestión de la denuncia.....	8
5.3	Denuncia ante la autoridad judicial .....	10
<b>6</b>	<b>PROTECCIÓN</b> .....	<b>10</b>
6.1	Obligaciones de confidencialidad sobre la identidad del Denunciante.....	10
6.2	Prohibición de discriminación con respecto al Denunciante.....	10
6.3	Proteger la confidencialidad de la identidad de las personas denunciadas (o implicadas) y de otras personas.....	11
<b>7</b>	<b>CONSERVACIÓN Y ACCESO A LA DOCUMENTACIÓN</b> .....	<b>11</b>

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

## 1 OBJETIVO

El presente documento tiene por objeto regular la gestión del proceso de recepción, análisis y tramitación de denuncias (Whistleblowing) relativas a infracciones de la normativa nacional o de la Unión Europea que afecten al interés público o a la integridad del Grupo IVS y de todas sus empresas controladas o participadas (en adelante, el "Grupo IVS"), de las que hayan tenido conocimiento en el ámbito laboral.

Además, este protocolo tiene por objeto regular la forma en que se realizan las denuncias y las protecciones que el Grupo IVS garantiza a los denunciantes y denunciados, a la espera de que se determine el fundamento de la denuncia y la posible responsabilidad.

De hecho, el Grupo IVS pretende que los destinatarios de las denuncias traten con confidencialidad la identidad del denunciante y del denunciado, en absoluto cumplimiento del principio de confidencialidad, así como de la normativa sobre protección de los trabajadores y de *la privacy* vigente en cada momento.

## 2 SECTOR DE APLICACIÓN

Este protocolo se refiere a cualquier infracción cometida por cualquier persona relacionada en sentido amplio con el Grupo IVS en cuyo ámbito se haya producido la infracción (o intento de infracción):

- empleado
- autónomo
- colaborador externo
- freelancers y consultores
- el que realiza prácticas (remuneradas o no)
- voluntario (remunerado o no)
- aquel cuya relación laboral ha finalizado o aún no ha comenzado (antiguo empleado o candidato)
- el que trabaja bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores
- accionistas y personas con funciones de administración, gestión, supervisión o representación

El reglamento NO se aplica a las objeciones, reclamaciones o demandas vinculadas a un interés personal de la persona declarante que se refieran exclusivamente a sus relaciones laborales individuales, o inherentes a sus relaciones laborales con figuras jerárquicamente superiores.

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

### 3 REFERENCIAS

- Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión y a las disposiciones de protección de las personas que denuncian infracciones de las legislaciones nacionales
- Reglamento Europeo de Protección de Datos 679/2016 (GDPR)
- Código ético del Grupo IVS

### 4 DENUNCIAS

#### 4.1 Definición

Se entenderá por denuncia toda comunicación relativa a conductas de cualquier tipo, aunque sean meramente omisivas, y/o información que pueda constituir un:

- a) delito
- b) conductas inapropiadas, malas conductas o presunta violación de los principios expresados en el Código Ético del Grupo IVS, del Modelo de Organización, Gestión y Control de conformidad con el ex Decreto Legislativo nº. 231/2001 (en la legislación aplicable/existente), de las políticas y procedimientos adoptados por el Grupo, por las leyes y reglamentos aplicables al Grupo

El objeto de la denuncia es la información sobre infracciones que perjudican el interés público o la integridad de la organización.

A modo de ejemplo:

- comunicaciones de presuntas infracciones, solicitudes o inducciones a infringir leyes o reglamentos, las disposiciones del Código Ético, los procedimientos internos, con referencia a las actividades y servicios de interés para el Grupo IVS (por ejemplo, incumplimiento de cláusulas contractuales, fraude, uso indebido de equipos de la empresa, etc.)
- situaciones que vulneren los derechos humanos, como acoso, trabajo infantil, etc.
- situaciones que pongan en peligro la salud o la seguridad de las personas o causen daños al medio ambiente
- corrupción u otros delitos penales, incluidos sobornos, conflictos de intereses, regalos ilegales, etc.
- infracciones de las normas sobre competencia y ayudas estatales
- acciones que vulneren los derechos de los consumidores

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

- comunicaciones de presuntas infracciones del Modelo de Organización, Gestión y Control de conformidad con el ex Decreto Legislativo nº. 231/2001, en la legislación aplicable/existente, también como consecuencia de conductas delictivas y/o de riesgo de delito previstas en dicho Modelo
- quejas de terceros sobre presuntas constataciones, irregularidades y hechos censurables
- comunicaciones sobre fraude, corrupción y cualquier otra actividad ilegal relacionada con los gastos de la Unión
- comunicaciones relativas a la protección de datos personales y a la seguridad de las redes y sistemas informáticos
- quejas relativas a cuestiones contables, controles de procesos, inaplicación de procedimientos operativos, etc.

También debe entenderse como denuncia la solicitud de aclaraciones sobre la corrección de la conducta propia o ajena a efectos del pleno cumplimiento de la documentación ética, del Modelo Organizativo según el ex Decreto Legislativo 231/2001, en la legislación aplicable/existente, y los procedimientos de la empresa en general.

#### **4.2 Sujetos**

Puede denunciar cualquier empleado o colaborador del Grupo IVS, cliente, proveedor, socio comercial o cualquier persona que, a través de cualquier otra relación con el Grupo IVS, tenga conocimiento de acciones o conductas que no sean, o puedan parecer, acordes con los valores del Grupo, no apropiadas, justas, lícitas o que puedan poner en peligro al Grupo, al entorno de trabajo y a todos los colaboradores.

A modo de ejemplo:

- empleados
- trabajadores autónomos, freelancers y consultores que trabajen para la organización
- voluntarios y becarios, remunerados o no, que trabajan en el Grupo IVS
- accionistas y personas con funciones de administración, gestión, control, supervisión o representación
- personas del mismo entorno laboral que el declarante y que estén vinculadas a él por una relación afectiva o familiar estable hasta el cuarto grado
- compañeros de trabajo del denunciante que trabajen en el mismo entorno laboral que él y que tengan una relación habitual y actual con él

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

### 4.3 Requisitos

Las denuncias

- deben hacerse de buena fe
- deben ser circunstanciadas y basarse en elementos de hecho precisos y concordantes
- deben referirse a hechos determinables y conocidos directamente por el informador
- deben contener, si se conoce, toda la información necesaria para identificar a los autores de la conducta potencialmente ilícita.

Para ello, a continuación, se indican los elementos que deben contener preferentemente las denuncias:

- los datos de la persona que realiza el informe, indicando el cargo o la función que desempeña en la empresa
- la empresa del Grupo IVS para la que se realiza la denuncia
- una descripción clara y completa de los hechos denunciados
- si se conocen, las circunstancias de tiempo y lugar en que se cometieron los hechos denunciados
- si se conocen, los datos personales u otros elementos que permitan identificar a la persona que ha cometido la infracción denunciada (por ejemplo, el cargo o el sector en el que ejerce la actividad), o a las personas que han participado en la comisión de la infracción
- indicación de otras personas que puedan informar sobre los hechos denunciados
- cualquier documento que pueda confirmar la exactitud de los hechos denunciados
- cualquier otra información que pueda aportar datos útiles sobre la existencia de los hechos denunciados
- declaración del denunciante sobre la ausencia o existencia de un interés privado relacionado con la denuncia

No obstante, se garantiza la posibilidad de presentar la denuncia de forma anónima, que tiene el mismo valor que la identificada.

Las denuncias anónimas, a diferencia de las identificadas, deben ser más detalladas para que los hechos y situaciones alegados sean suficientes para poder evaluar su justificación y proseguir la investigación.

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

## 5 ÁMBITO Y GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS

A continuación, se exponen los procedimientos operativos para elaborar, recibir, analizar y procesar denuncias, ya sean enviadas o transmitidas por cualquier persona.

### 5.1 Envío de las denuncias

#### Direcciones de las denuncias

Las denuncias, junto con cualquier documento justificativo, deberán ser enviadas por el denunciante a las siguientes direcciones:

- buzón de correo: [whistleblowingivsgroup@ethicpoint.eu](mailto:whistleblowingivsgroup@ethicpoint.eu)
- casilla de correos (Po box): Audit People S.r.l.- Società Benefit PO BOX n. 301 c/o Mail Boxes Etc. Via Felice Bellotti n. 4 - 20129 Milán en el que deberá especificarse el nombre de la entidad para la que se realiza la denuncia
- página web sobre denuncias Whistleblowing en el sitio web de la empresa: [www.ivsgroup.it](http://www.ivsgroup.it) se abrirá una máscara a través de la cual será posible efectuar una denuncia rellenando un módulo específico ("Módulo online")
- número teléfono 800-985231 para Italia
- numero teléfono +39 02-55186649 para el extranjero

Los canales mencionados garantizan, también mediante herramientas de encriptación, la confidencialidad de la identidad del denunciante, de la persona implicada y de la persona en cualquier caso mencionada en la denuncia, así como el contenido del informe y de la comunicación relacionada.

Independientemente de los canales utilizados para las denuncias, se prevé que las mismas sean tramitadas por el Comité de Ética, compuesto por miembros externos a la organización, autónomos e independientes y capaces de ofrecer garantías adecuadas de confidencialidad y protección de datos.

El Comité de Ética está obligado a llevar un registro escrito, mediante la elaboración de informes específicos (llamado «Registro de denuncias») de todas las denuncias recibidas.

El Comité de Ética realiza periódicamente una comprobación de integridad para asegurarse de que todas las denuncias recibidas han sido procesadas e incluidas en los informes mencionados.

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

## 5.2 Gestión de la denuncia

Para garantizar una tramitación eficaz y oportuna de la denuncia, el Comité de Ética:

- expide al denunciante un acuse de recibo de la denuncia en un plazo de 7 días a partir de la fecha de recepción
- mantiene interlocuciones con el denunciante
- realiza un seguimiento adecuado de las denuncias recibidas
- proporciona información al denunciante

El Comité de Ética deberá evaluar la existencia de los requisitos esenciales de la denuncia para valorar su admisibilidad y poder así conceder al denunciante las protecciones previstas. No se consideran admisibles las denuncias que resultan:

- manifiestamente infundadas debido a la ausencia de elementos de hecho capaces de justificar las conclusiones
- genéricas en la definición del objeto de la información, que parece incomprendible
- acompañadas de documentación inadecuada o irrelevante

Una vez valorada la admisibilidad de la denuncia, el Comité de Ética inicia la investigación interna de los hechos o conductas denunciados para valorar su existencia.

En el curso de la investigación, el Comité de Ética deberá:

- a) iniciar análisis específicos, con la ayuda, en su caso, de la función del auditor interno y de las funciones corporativas implicadas
- b) poner fin a la investigación en cualquier momento si, en el curso de la misma, se demuestra que carece de fundamento
- c) recurrir, en caso necesario, a expertos o peritos ajenos a la Empresa
- d) en su caso, acordar con el responsable de la función corporativa afectada por el informe y la alta dirección, las medidas correctoras necesarias para la eliminación de las posibles debilidades de control detectadas, garantizando asimismo el seguimiento de su aplicación
- e) acordar con el responsable de la función corporativa afectada por la denuncia las posibles iniciativas a adoptar para proteger los intereses del Grupo IVS (por ejemplo, acciones legales, suspensión/cancelación de proveedores) que se propondrán a la alta dirección
- f) solicitar la incoación de un procedimiento disciplinario contra el denunciante, en el caso de denuncias en relación con las cuales se demuestre la mala fe del denunciante y/o su intención meramente difamatoria, posiblemente confirmada también por la falta de fundamento de la propia denuncia



	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

Una vez finalizada la investigación, se acusa recibo de la denuncia en un plazo de 3 meses a partir de la fecha del acuse de recibo o, en su defecto, en un plazo de 3 meses a partir de la expiración del plazo de 7 días desde la presentación de la denuncia.

Si el Comité de Ética valora la denuncia como un mero agravio personal, o si comprueba que el hecho denunciado ya ha sido constatado por la Empresa o la Autoridad competente, procederá al archivo de la denuncia, informando al denunciante si no es anónimo.

Del mismo modo, el Comité de Ética podrá ponerse en contacto con el denunciante -si lo conoce- para pedirle que aporte elementos útiles para la investigación.

Si parece fundado, el Comité de Ética lo notificará inmediatamente por escrito:

- al director general de la empresa afectada por la denuncia en caso de conducta indebida o irregular imputable a los empleados
- al Consejo de Administración de la empresa afectada y a los Directores Generales de la empresa matriz por infracciones cometidas por altos cargos
- a los Administradores Delegados de la sociedad matriz en caso de conducta indebida o ilícita imputable al órgano de dirección de una filial
- al consejo de administración de la empresa matriz en caso de conducta indebida o irregular imputable a los Administradores Delegados de la empresa matriz

Además, el Comité de Ética, en su informe anual, informa al Consejo de Administración de cada una de las empresas afectadas y al Consejo de Administración de la Sociedad Matriz sobre la lista de informes recibidos y los resultados de los análisis realizados

### **INFORMES RELEVANTES A EFECTOS DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

Si el informe es relevante a efectos del Decreto Legislativo nº 231/2001 (legislación aplicable en Italia), ya que constituye una violación del Modelo Organizativo o del Código Ético o uno de los delitos previstos en el decreto, se informará al Consejo de Supervisión de la Empresa en cuestión.

El Consejo de Supervisión, una vez informado de la denuncia, respetando los principios de confidencialidad y/o anonimato del denunciante, cooperará en la investigación y gestión de la denuncia, tomará las decisiones necesarias y adoptará las medidas resultantes de la denuncia pertinentes a efectos del 231, en aplicación del procedimiento dedicado.

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

## SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

El procedimiento garantiza que la tramitación de las denuncias se confíe a personas que no se encuentren en una situación de conflicto de intereses.

Si la denuncia se refiere a una alegación de conducta impropia o ilegal atribuible a uno o más miembros del Comité de Ética o del Consejo de Supervisión (D.L. 231/2001), se deniega a los interesados el acceso a la denuncia.

Cualquiera denuncia relativa a un miembro del Comité de Ética o del Consejo de Supervisión se dirigirá a la atención de los Administradores Delegados de la Empresa Matriz.

Estas disposiciones también se aplicarán en caso de que surja un conflicto de intereses en una fase posterior a la recepción del informe, sustituyéndose a las personas implicadas en sus respectivas funciones de acuerdo con las normas anteriores.

Todas las situaciones de conflicto de intereses deben declararse sin vacilación y notificarse en el Registro de Denuncias.

### 5.3 Denuncia ante la autoridad judicial

El denunciante puede considerar la posibilidad de dirigirse a las autoridades nacionales competentes judiciales y contables, para presentar una denuncia de conducta ilícita de la que haya tenido conocimiento dentro del Grupo IVS.

## 6 PROTECCIÓN

### 6.1 Obligaciones de confidencialidad sobre la identidad del Denunciante

La identidad del denunciante, de la persona implicada y de las personas mencionadas en la denuncia queda protegida en todos los contextos posteriores a la denuncia, salvo en los casos en que pueda establecerse la responsabilidad por calumnia y difamación y en los casos en que el anonimato no pueda imponerse por ley.

El Grupo IVS garantiza la adecuada protección de la identidad del denunciante censurando cualquier conducta que vulnere las medidas previstas para la protección de este último mediante la aplicación de las disposiciones al respecto del régimen disciplinario adoptado por la Empresa.

### 6.2 Prohibición de discriminación con respecto al Denunciante

No se permite ni se tolera ninguna forma de represalia o medida discriminatoria, directa o indirecta, que afecte a las condiciones de trabajo por motivos directa o indirectamente relacionados con la Denuncia.

El Grupo IVS se reserva el derecho de emprender las acciones oportunas contra cualquiera que lleve a cabo, o amenace con llevar a cabo, actos de represalia contra quienes hayan

	<b>WHISTLEBLOWING</b>	 <b>P_01_231</b>
REDACTADO: (RQI) VERIFICADO: OdV IVS Group	APROBADO: AD	ed.02 del 24.07.2023

denunciado de conformidad con el presente Procedimiento, sin perjuicio del derecho de los afectados a buscar protección jurídica en caso de que se aprecie responsabilidad penal o civil contra la persona denunciante en relación con la falsedad de lo declarado o denunciado.

Se entiende que el Grupo IVS podrá adoptar las medidas disciplinarias y/o legales más adecuadas para proteger sus derechos, bienes e imagen, contra quien, de mala fe, haya realizado denuncias falsas, infundadas u oportunistas y/o con el único fin de calumniar, difamar o causar perjuicio al denunciado o a otras personas mencionadas en la denuncia. Cualquier otra hipótesis de uso indebido o instrumentalización intencionada de la institución objeto de este procedimiento constituye también una fuente de responsabilidad en el ámbito disciplinario y en otros foros competentes.

### **6.3 Proteger la confidencialidad de la identidad de las personas denunciadas (o implicadas) y de otras personas.**

La confidencialidad de las personas denunciadas y de las personas distintas de la denunciada implicadas por estar mencionadas en la denuncia está protegida por las normas sobre datos personales.

## **7 CONSERVACIÓN Y ACCESO A LA DOCUMENTACIÓN**

Las funciones implicadas en las actividades reguladas por el presente Procedimiento garantizan, cada una en la medida de sus competencias y también por medio de los sistemas de información utilizados, la trazabilidad de los datos y de la información y prevén el almacenamiento y el archivo de la documentación producida, en papel y/o en formato electrónico, para permitir la reconstrucción de las distintas etapas del propio proceso.

Los documentos originales, en papel y/o en formato electrónico, deberán conservarse durante el tiempo necesario para realizar las actividades para las que se recogen, que, salvo que se exija lo contrario, no excederá de dos años, transcurrido el cual se conservarán para cumplir con las obligaciones legales y disposiciones vigentes, para fines administrativos y/o para hacer valer y/o defender los derechos y/o intereses legítimos de la Empresa o de terceros, incluso en caso de reclamaciones, litigios o precontenciosos.