OTB

POLÍTICA DE GESTIÓN DE DENUNCIAS

Índice

Parte I – PRINCIPIOS GENERALES 4

1. Objeto 4

2. Ámbito de aplicación 4

3. Principios Generales 4

4. Definiciones 6

Parte II – PROCESO DE DENUNCIA 10

5. Roles y responsabilidades 10

6. Denuncias 12

7. Denunciante 14

8. Canales de denuncia 15

9. Gestión de denuncias 17

a. Recepción de denuncias 17

b. Evaluación de la admisibilidad de la denuncia 18

d. Cierre del caso 20

10. Prohibición de represalia 22

Parte III – DISPOSICIONES FINALES 24

11. Protección de la confidencialidad 24

12. Proceso de mejora continua 25

13. Archivo y trazabilidad del expediente 25

14. Formación y comunicación 25

15. Medidas disciplinarias 26

16. Normas de referencia y Privacidad 27

ANEXO 1 29

ANEXO 2 32

ANEXO 3 33

ANEXO 4 34

ANEXO 5 36

Parte I – PRINCIPIOS GENERALES

1. Objeto

OTB S.p.A. (en adelante «OTB» o «la Empresa») y sus sociedades dependientes (en adelante también «Grupo OTB» o el «Grupo») se comprometen a defender sus valores, adherirse a las normas éticas descritas en el Código Ético del Grupo y mostrar su compromiso de cumplir y ser conforme a la legislación vigente. Con el fin de dar cumplimiento a estos principios, OTB ha implementado un sistema integral para la denuncia y gestión coherente de potenciales infracciones o sospecha de tales (denuncias de irregularidades), denominado Sistema de Gestión de Denuncias.

El propósito de la Política de Gestión de Denuncias (en adelante también denominada la «Política») es delinear los procedimientos para la gestión de Denuncias, incluyendo los pasos relativos a la recepción, análisis y resolución de dichas denuncias. El procedimiento define el objeto de las denuncias, las personas autorizadas a presentarlas, así como la estructura organizativa, las funciones y las responsabilidades que deben respetar los Denunciantes y el Grupo durante el proceso de notificación y gestión de las denuncias.

La Política se ha elaborado de conformidad con la Ley italiana de Whistleblowing, la Directiva (UE) 2019/1937 y todas las normativas aplicables en materia de denuncia de irregularidades, en los países en los que opera el Grupo. Con referencia a las Sociedades italianas del Grupo, se remite íntegramente a los Modelos de Gestión Organizativa a los efectos del DLeg. italiano 231/01 e incluye también los procedimientos de denuncia de posibles violaciones del Código Ético del Grupo.

2. Ámbito de aplicación

Este procedimiento se aplica al Grupo OTB, incluidas todas las personas mencionadas en la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (en adelante también «Directiva (UE) Whistleblowing») y demás legislaciones aplicables en materia de Whistleblowing, es decir, aquellos que trabajan en nombre y por cuenta del Grupo OTB, como directores, gerentes, trabajadores con contrato de duración indefinida y de duración determinada o que prestan servicios ocasionales, trabajadores temporales, voluntarios y en prácticas, accionistas, así como terceros como, a modo de ejemplo, trabajadores autónomos, profesionales liberales, consultores y candidatos.

3. Principios Generales

Las personas implicadas en las actividades reguladas por el presente procedimiento deben actuar de conformidad con el sistema normativo, organizativo y de poder basado en los siguientes principios:

Confidencialidad

La identidad del Denunciante, así como la del Denunciado y la de cualquier otra persona afectada, así como el contenido de la denuncia y los documentos correspondientes, no deben revelarse a personas que no estén directamente afectadas en la gestión de la denuncia, a menos que se haya obtenido el consentimiento previo de dichas personas. La divulgación solo se permitirá si es estrictamente necesaria para la tramitación de la denuncia, y deberá limitarse al personal autorizado responsable de gestionar la denuncia, tal como se describe en este procedimiento. En tales casos, el Denunciante deberá ser informado con prontitud y dar su consentimiento expreso.

Toda la información, documentos u otros que se intercambian durante la gestión de la denuncia se tratarán de forma estrictamente confidencial. La confidencialidad y el anonimato también se respetan adoptando una herramienta informática dedicada a las Denuncias que garantiza sistemas de encriptación.

Transparencia

Las actividades reguladas por este procedimiento deben garantizar la transparencia en el desempeño de las tareas y proporcionar información completa y veraz.

Autonomía, imparcialidad, independencia y profesionalidad

Las Denuncias deben tratarse de forma que se garantice el cumplimiento de los principios de autonomía, imparcialidad, independencia y profesionalidad.

Veracidad y fundamentación

Las denuncias deben referirse a información que el Denunciante considere razonablemente cierta.

Prohibición de represalias para proteger a los Denunciantes y demás partes afectadas

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia cuando el Denunciante realiza una denuncia de buena fe y por motivos fundados. Este principio se rige por el artículo 17, apartado 4, del DLeg. italiano 24/2023 y por el artículo 19 de la Directiva de la UE Whistleblowing y demás normativas aplicables en materia de Whistleblowing, que no solo regulan sino que también impiden cualquier forma de represalia contra los denunciantes de posibles infracciones. El objetivo principal de esta disposición es proteger a todas las personas afectadas en la denuncia de cualquier forma de trato injusto o perjudicial.

La prohibición de represalias se aplica cuando el Denunciante ha hecho una denuncia de buena fe, es decir, cuando el denunciante tiene «tengan motivos razonables para pensar que la información sobre infracciones denunciadas es veraz en el momento de la denuncia» (art. 6, c. 1, Directiva (UE) 2019/1937).

4. Definiciones

Grupo OTB	OTB S.p.A. y todas las Sociedades dependientes directa o indirectamente.
Facilitador	Una persona física que asiste a un Denunciante en el proceso de denuncia en un contexto laboral, y cuya asistencia debe ser confidencial; A modo de ejemplo, puede tratarse del Responsable de Gestión de Denuncias, el responsable directo del Denunciante, el responsable de RRHH, un compañero de trabajo, un tercero o cualquier otra figura dentro o fuera de la organización. Al igual que el Denunciante, el Facilitador goza de la protección establecida en al apartado «11. Protección de la confidencialidad» de este procedimiento.
Responsable Principal de Gestión de Denuncias (Responsable del sistema)	El Responsable de Gestión de Denuncias que asume el papel de Responsable del Canal Interno.
Responsable Secundario de Gestión de Denuncias	El Responsable de Gestión de Denuncias que asume el papel del Responsable del Canal Interno, si el Responsable Principal de Gestión de Denuncias presenta un conflicto de intereses.
Auditoría interna del Grupo OTB	La Función de Auditoría interna del Grupo OTB que actúa como Responsable Principal de Gestión de Denuncias, tal y como se especifica en el apartado «5. Roles y Responsabilidades» de este procedimiento.
Oficinas de RRHH locales	Función People & Organization de las Sociedades del Grupo OTB, que se encarga de la gestión de los recursos humanos en las sociedades del Grupo o en una región geográfica o zona operativa y que actúa como Responsable Principal de Gestión de denuncia, tal como se especifica en el apartado «5. Roles y Responsabilidades» de este procedimiento.
Organismo de Supervisión	Organismo autónomo encargado de supervisar y monitorizar los comportamientos ilícitos en virtud del DLeg. italiano 231/2001.
Presidente del Organismo de Supervisión	El Presidente del Organismo de Supervisión designado a los efectos del art. 6 del DLeg. italiano 231/2001. Para más información, véase el apartado «5. Roles y Responsabilidades».

Departamento Jurídico Local	Función jurídica especializada interna a las Empresas del Grupo OTB –desempeñada por la Función Financiera cuando no exista–, que se ocupa de cuestiones jurídicas específicas de una región geográfica o área operativa concreta. A efectos de esta política, el Departamento Jurídico Local actúa como Responsable Secundario de Gestión de denuncias, tal como se especifica en el apartado «5. Roles y Responsabilidades» de este procedimiento.
Departamento Jurídico del Grupo OTB	La función jurídica central del Grupo OTB que se encarga de cuestiones legales, problemáticas y asuntos a escala mundial e internacional. A efectos de esta política, el Departamento Jurídico del Grupo OTB actúa como Responsable Secundario de Gestión de denuncias, tal como se especifica en el apartado «5. Roles y Responsabilidades» de este procedimiento.
Persona afectada	Una persona física o entidad jurídica u órgano de la sociedad a la que se haga referencia en la Denuncia como la persona a la que se atribuye la infracción o con la que se asocia la infracción
Represalia	Toda conducta, acción u omisión, incluso tentativa o amenaza, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una denuncia y que cause o pueda causar, directa o indirectamente, perjuicios injustificados al denunciante
Denunciante	Una persona física que denuncia una infracción o práctica ilegal de la que haya tenido conocimiento en el contexto de sus actividades laborales;
Denuncia (Whistleblowing)	Una comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones, tal como se especifica en los apartados 6, 7 y 8 de este procedimiento.
Ley italiana de Whistleblowing	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
Directiva (UE) Whistleblowing	Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas

	que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.
Ley francesa de Whistleblowing	Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi « Sapin 2 »), modificata dalla loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte. Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.
Ley española de Whistleblowing	Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
Ley inglesa de Whistleblowing	s.43K of the Employment Rights Act 1996.
Ley alemana de Whistleblowing	Whistleblower Protection Act (Hinweisgeberschutzgesetz).
Ley Neerlandesa de Whistleblowing	Dutch Whistleblowing Protection Act.
Demás leyes relativas a la denuncia de irregularidades.	Todas las demás leyes que regulan la protección de las personas que denuncian infracciones de las leyes vigentes en los países en los que tienen su sede las empresas del Grupo OTB.
Terceros	- Trabajadores autónomos y temporales, colaboradores, profesionales liberales, consultores; - personas cuya relación laboral todavía no haya comenzado y que hayan obtenido la información sobre infracciones durante el proceso de contratación. - exempleados o socios de OTB o de sus sociedades dependientes que hayan tenido conocimiento de infracciones durante su relación laboral con la empresa; - cualquier otra persona identificada como tal por las demás leyes de denuncia de irregularidades aplicables.

Infracciones a efectos de la Directiva (UE) Whistleblowing	Conductas, actos u omisiones que: - sean ilícitas y que entren en el ámbito de aplicación de actos de la Unión Europea o nacionales; - sean infracciones que perjudiquen los intereses financieros de la Unión Europea; - sean infracciones relativas al mercado interior, según lo dispuesto en el artículo 26, apartado 2, del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la UE en materia de competencia y ayudas estatales; - sean actos o conductas que desvirtúan el objeto o la finalidad de las disposiciones a las que se refieren los actos de la Unión en los ámbitos mencionados en los puntos anteriores; - sean infracciones de la legislación local en materia de responsabilidad de las empresas, por ejemplo, en Italia en virtud del Decreto Legislativo 231/2001. Para todas las infracciones no mencionadas explícitamente en el presente documento, se remite a la legislación local (por ejemplo, la Ley italiana de Whistleblowing, la Ley francesa de Whistleblowing, la Ley holandesa de Whistleblowing, la Ley inglesa de Whistleblowing, la Ley alemana de Whistleblowing, la Ley española de Whistleblowing y todas las demás leyes que regulan la protección de las personas que denuncian infracciones de las leyes vigentes en los países donde tienen su sede las sociedades del Grupo OTB).

Parte II – PROCESO DE DENUNCIA

5. Roles y responsabilidades

Responsable Principal y Secundario de Gestión de Denuncias
De conformidad con la normativa aplicable, el Grupo OTB ha confiado la gestión del Canal de Denuncia Interna a funciones internas dedicadas y autónomas (como se especifica más adelante en este documento) con personal específicamente formado para gestionar el Canal de Denuncia Interna.
El Responsable de Gestión de Denuncias asume la función de Responsable del Canal de Denuncia Interna a los efectos de la Directiva (UE) Whistleblowing.

El Responsable de Gestión de Denuncias tiene bajo su responsabilidad las siguientes actividades:

a) expedir al Denunciante un acuse de recibo de la denuncia en un plazo de siete días a partir de la fecha de recepción;
b) mantener la comunicación con el Denunciante y, si se considera necesario, solicitarle información adicional
c) dar seguimiento diligente a las denuncias recibidas;
d) dar respuesta a la denuncia en un plazo que no será superior a tres meses a partir del acuse de recibo o, si no se remitió un acuse de recibo al denunciante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de hacerse la denuncia;
e) dar información clara sobre el canal, sobre los procedimientos y modalidad para la denuncia interna, y además sobre el canal, sobre los procedimientos y modalidad para la denuncia externa.

En particular, el Responsable de Gestión de Denuncias, en el ejercicio de sus funciones, se ocupará de:

- supervisar el proceso de elaboración de denuncias, garantizando la actualización periódica de su estado y el de los canales de denuncia, en su caso;
- hacer un seguimiento diligente de las denuncias recibidas, coordinando a todos los actores implicados en el proceso de gestión de las denuncias;
- evaluar la admisibilidad de la denuncia, también con el apoyo de consultores externos, en el caso de las denuncias con arreglo a la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades, y en el caso de las empresas italianas, con el apoyo del Organismo de Supervisión en el caso de las denuncias en virtud del Decreto Legislativo 231/2001, a fin de verificar que la denuncia no sea manifiestamente infundada o genérica en su contenido;
- iniciar la investigación interna, en el caso de denuncias admisibles, con el apoyo de los responsables de otras funciones internas y/o consultores externos, identificando a las personas encargadas de llevar a cabo la investigación, evaluando que los hechos denunciados sean correctos y fiables;
- dar una respuesta al denunciante, tal y como exige la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades.

En este párrafo se detallan las Funciones designadas como Responsables de Gestión de Denuncias para las empresas del Grupo OTB (de todos los Business World, que se desglosan por Región de referencia), resumidas en la siguiente tabla (**Tabla 1**):

***Tabla 1** - Responsables Principales y Secundarios de Gestión de Denuncias*

Sociedad	Responsable	
	Principal	Secundario
OTB S.p.A., Viktor & Rolf B.V., OTB Foundation ETS, BVX S.r.l.	Auditoría interna del Grupo	Departamento Jurídico del Grupo
Otras sociedades del Grupo de la región Italia		Departamento Jurídico Local
Sociedades del Grupo de la región Europa	Oficinas de RRHH locales	Departamento Jurídico Local

5.1 OTB S.p.A. y sociedades italianas del Grupo OTB (región Italia)

La Función de Auditoría Interna del Grupo OTB (Responsable Principal de Gestión de Denuncias) y el Departamento Jurídico del Grupo OTB o, en su caso, los Departamentos Jurídicos locales (Responsable Secundario de Gestión de Denuncias) asumen el rol de Responsable de Gestión de Denuncias (Responsable Canal de Denuncia Interna) para las filiales italianas del Grupo y para Viktor & Rolf B.V.
En caso de que la denuncia tenga relevancia a efectos del DLeg. italiano 231/2001, el Responsable de Gestión de Denuncias avisa al Presidente del Organismo de Supervisión de la sociedad afectada por la denuncia para que este lleve a cabo las investigaciones oportunas.
En caso de conflicto de intereses, es decir, si la denuncia se refiere al Responsable Principal de Gestión de Denuncias, o a uno de sus subordinados, la función responsable de la gestión del Canal de Denuncia Interna estará representada por el otro Responsable de Gestión de Denuncias que no esté en conflicto (Responsable Secundario de Gestión de Denuncias).
Si la ausencia del Responsable Principal o Secundario se prolonga, será sustituido por el Chief People & Organisation Officer de OTB.

Antes del 31 de enero de cada año, los Responsables Secundarios de Gestión de Denuncias, antes identificados, envían a la función de Auditoría Interna del Grupo OTB los datos anonimizados referidos a las denuncias recibidas durante el año anterior y las medidas disciplinarias adoptadas, utilizando el formulario del Anexo 5 (Registro de Denuncias de Whistleblowing). Cabe señalar que, en caso de conflicto de intereses, el Responsable Secundario solo indicará la fecha de recepción, de acuse de recibo y de respuesta al Denunciante

5.2 Sociedades europeas del Grupo OTB (región Europa)

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Departamento RR.HH. local (Responsable Principal de Gestión de Denuncias) y el Departamento Jurídico local de la empresa afectada por la denuncia (Responsable Secundario de Gestión de Denuncias)

asumen la función de Responsable de Gestión de Denuncias (Responsable del Canal de denuncia interna) para las empresas europeas del Grupo. La Función de Auditoría interna del Grupo OTB colabora con los responsables de gestión de las denuncias.
En caso de conflicto de intereses, es decir, si la denuncia se refiere al Responsable Principal de Gestión de Denuncias, o a uno de sus subordinados, la función responsable de la gestión del Canal de Denuncia Interna estará representada por el otro Responsable de Gestión de Denuncias que no esté en conflicto (Responsable Secundario de Gestión de Denuncias).
Si la ausencia del Responsable principal o Secundario se prolonga, será sustituido por la función de Auditoría interna del Grupo OTB.

Antes del 31 de enero de cada año, los Responsables de Gestión de Denuncias de la región Europa, identificados más arriba, envían a la función de Auditoría Interna del Grupo OTB los datos anonimizados referidos a las denuncias recibidas durante el año anterior y las medidas disciplinarias adoptadas, utilizando el formulario del Anexo 5 (Registro de Denuncias de Whistleblowing). Cabe precisar que los Responsables Principales y Secundarios deberán enviar los datos por separado.

5.3 Sociedades no europeas del Grupo OTB (Región USA, APAC, JP y COREA)

Para las sociedades no europeas del Grupo, consúltese el canal de denuncia previsto en el Código Ético del Grupo disponible en el sitio web de OTB.

6. Denuncias

Las siguientes **infracciones pueden ser objeto de denuncia a los efectos de la Directiva (UE) Whistleblowing:**

1) conductas ilícitas importantes de conformidad con el Decreto Legislativo italiano 231, de 8 de junio de 2001, o violaciones de los modelos de organización y gestión allí previstos, que no se encuadren en los números 3), 4), 5) y 6) o en el caso de violaciones de leyes extranjeras en materia de responsabilidad administrativa de entidades o prevención de delitos, así como violaciones del Modelo de organización o Código Ético de OTB y/o normas/procedimientos internos, códigos de conducta y modelos de organización adoptados por otras empresas del Grupo OTB;

2) actos ilícitos que estén relacionadas con los actos y ámbitos de actuación de la Unión o nacionales o de los actos nacionales de aplicación de los actos de la Unión Europea que figuran en el anexo de la Directiva (UE) Whistleblowing, relacionados con los siguientes sectores: contratación pública; servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; seguridad de los productos y conformidad; seguridad del transporte; protección del medioambiente; protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear; seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales; salud pública; protección de los consumidores; protección de la privacidad y de los datos personales y seguridad de las redes y los sistemas de información;

3) actos u omisiones que afecten a los intereses financieros de la Unión de acuerdo con el artículo 325 del Tratado sobre el funcionamiento de la Unión Europea especificado en la legislación secundaria pertinente de la Unión Europea; por ejemplo, cuando una empresa del Grupo OTB comete fraude fiscal para evadir impuestos;

4) actos u omisiones relacionados con el mercado interior, tal como se contempla en el artículo 26, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, incluidas las violaciones de las normas de la UE en materia de competencia y ayudas estatales, así como las infracciones relacionadas con el mercado interior relativas a actos contrarios a las normas del impuesto de sociedades o a mecanismos cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable en materia de impuesto de sociedades;

5) actos u omisiones desvirtúen el objeto o la finalidad de las normas establecidas en los actos y ámbitos de actuación de la Unión en los sectores indicados en los números 2), 3) y 4);

6) violaciones del Código Ético del Grupo; en tales casos, léase el documento mencionado para comprender en detalle los ámbitos de posible denuncia y las modalidades respectivas;

7) cualquier otra violación prevista por la legislación local en materia de denuncia de irregularidades.

Para todas las infracciones no mencionadas explícitamente en el presente documento, se remite a la legislación local (por ejemplo, la Ley italiana de Whistleblowing, la Ley francesa de Whistleblowing, la Ley holandesa de Whistleblowing, la Ley inglesa de Whistleblowing, la Ley alemana de Whistleblowing, la Ley española de Whistleblowing y todas las demás leyes que regulan la protección de las personas que denuncian infracciones de las leyes vigentes en los países donde tienen su sede las sociedades del Grupo OTB).

La información sobre infracciones debe referirse a conductas, actos u omisiones de los que el Denunciante haya tenido conocimiento durante su actividad laboral o, en su caso, durante el proceso de contratación.

Sin perjuicio de las excepciones previstas en la legislación local en materia de denuncia de irregularidades (whistleblowing), no figuran entre las infracciones que deben notificarse por los canales previstos:

- reclamaciones, conflictos o solicitudes relacionadas con un interés personal del Denunciante, por ejemplo, asuntos que afecten exclusivamente a su relación interpersonal con los compañeros de trabajo;
- informaciones que sean claramente infundadas;
- informaciones que ya estén completamente disponibles para el público;
- informaciones adquiridas sobre la base de especulaciones o meros rumores;

- infracciones ya reguladas por otros actos comunitarios o nacionales;
- infracciones relacionadas con la seguridad nacional y la defensa o los contratos públicos de seguridad nacional, salvo que se rijan por los actos pertinentes de la Unión.

Para ser admisible, la denuncia no solo debe cumplir los requisitos objetivos antes mencionados, sino que también debe ser lo más precisa y detallada posible.
En particular, debe quedar en claro lo siguiente:

- las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjo el hecho objeto de la denuncia;
- la descripción del hecho;
- los datos personales u otros elementos que permitan identificar a la persona a la que se atribuye el hecho denunciado.

También es útil adjuntar cualquier documentación que pueda aportar elementos para acreditar los hechos objeto de la denuncia. Cabe precisar que la presentación de información o documentos relativos a terceros distintos de la persona denunciada (por ejemplo, la declaración de un testigo) deberá realizarse por escrito e ir acompañada de la aceptación del tratamiento de datos conforme a la política de privacidad en materia de tratamiento de datos personales disponible en el sistema digital de denuncias (véase el apartado «8. Canales de denuncia» de este procedimiento).

7. Denunciante

Las denuncias de infracciones en virtud de la Directiva (UE) Whistleblowing y demás normas aplicables en materia de denuncia de irregularidades pueden ser realizadas por:

- los trabajadores subordinados, incluidos los que tengan contratos de duración determinada, los trabajadores temporales, los voluntarios y trabajadores en prácticas de las Sociedades del Grupo;
- el personal con funciones de representación, administración o dirección de las Sociedades del Grupo, y quienes ejerzan la dirección y el control de las actividades de la empresa;
- todos los colaboradores del Grupo OTB, es decir, trabajadores autónomos, profesionales liberales, consultores, proveedores y quienes realicen colaboraciones ocasionales;
- las personas cuya relación laboral con la Sociedad del Grupo aún no ha comenzado y/o que han tenido conocimiento de información sobre infracciones durante el proceso de contratación;
- excolaboradores, exempleados, exproveedores o socios del Grupo OTB que hayan tenido conocimiento de infracciones durante su anterior relación laboral con la Empresa/Grupo;
- cualquier otra persona prevista por la legislación local en materia de denuncia de irregularidades.

Los denunciantes que efectúen una denuncia en virtud de la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades, tal como se describe en el presente documento, tienen derecho a la protección prevista en la normativa y mencionada en la Parte III del presente Procedimiento.

8. Canales de denuncia

El Grupo OTB ha establecido un sistema de denuncia interno para la presentación de denuncias de infracciones como contemplado por la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades, incluidas las infracciones a las que se refiere el Decreto Legislativo italiano 231/2001, si procede. Las denuncias pueden presentarse a través del sistema digital de denuncia disponible desde un ordenador o un teléfono móvil en los enlaces que figuran en la tabla siguiente (**Tabla 2**), con la siguiente modalidad:

- **forma escrita**;
- **forma verbal**, mediante grabación de un mensaje de voz. El sistema permite camuflar la voz del denunciante si este desea permanecer en el anonimato.

En ambos casos, el sistema digital ofrece la posibilidad de denunciar de forma anónima y garantiza la confidencialidad de las fuentes y de la información que tenga en su poder.

Además, el Denunciante podrá solicitar –a través del sistema digital– una reunión con el Responsable de Gestión de Denuncias para poder realizar la denuncia. En el plazo de siete días desde la solicitud, el Responsable de Gestión de Denuncias concertará una reunión, presencial o a través de herramientas de videoconferencia, para la adquirir la denuncia y elaborará un informe. La denuncia solo será admisible si el denunciante acepta mediante su firma el acta. La firma tiene valor de confirmación de la recepción de la denuncia por parte del Responsable.

La siguiente tabla (**Tabla 2**) contiene los enlaces de acceso al sistema digital de denuncia para las sociedades europeas del Grupo, desglosados por Business World de referencia.

***Tabla 2** - Enlace al sistema digital de denuncia para las sociedades europeas del Grupo*

Business World de referencia	Enlace de acceso a la herramienta
OTB, V&R, BVX, OTB Foundation	https://otb.integrityline.com
Diesel	https://diesel.integrityline.com
Marni	https://marni.integrityline.com
Jil Sander	https://jilsander.integrityline.com
Margiela	https://margiela.integrityline.com
Staff International, Props Vigevano, Frassineti, Stephen	https://staffinternational.integrityline.com
Brave Kid	https://bravekid.integrityline.com

Tal como dispuesto en el apartado «5. Roles y Responsabilidades» de este procedimiento, para las Sociedades del Grupo no europeas, remítase al canal de denuncia previsto en el Código Ético del Grupo disponible en el sitio web de OTB.

El Denunciante puede optar por presentar la denuncia de forma anónima o facilitando voluntariamente sus datos personales. En caso de que el Denunciante decida denunciar de forma anónima, deberá conectarse periódicamente a la plataforma para consultar las actualizaciones referidas a su denuncia. El Responsable de Gestión de Denuncias podría necesitar información sobre la identidad del Denunciante para llevar a cabo las investigaciones necesarias, en cuyo caso podrá pedir al Denunciante que facilite sus datos. Si el Denunciante decide permanecer en el anonimato, la denuncia no podrá ser objeto de seguimiento y no será tenida en cuenta por el Responsable de Gestión de Denuncias. Esta decisión se comunicará al Denunciante mediante un aviso de cierre de la denuncia.

Tanto en el caso de una denuncia anónima como en el caso de una denuncia no anónima, para acceder a la denuncia, el Denunciante deberá introducir el código de identificación de la denuncia generado por el sistema al enviarla y la contraseña, ya que el sistema no registra el inicio de sesión. Por lo tanto, en caso de pérdida de las credenciales no será posible recuperar el flujo de la denuncia y habrá que abrir una nueva denuncia.

En lo que atañe a las denuncias de infracciones en las que esté implicado el Grupo OTB, el Denunciante también podrá presentar su denuncia a través de los Canales de Denuncia Externos establecidos por las Autoridades Públicas designadas por los respectivos Estados miembros de la UE. Sin embargo, salvo las excepciones previstas por la legislación local en materia de denuncia de irregularidades, el acceso a los Canales Externos de Denuncia solo está permitido para las infracciones pertinentes y en las condiciones previstas por la Ley italiana de Whistleblowing, la Ley francesa de Whistleblowing, la Ley neerlandesa de Whistleblowing, la Ley inglesa de Whistleblowing, la Ley alemana de Whistleblowing, la Ley española de Whistleblowing y las demás leyes de denuncia de irregularidades, tal como se describe a continuación:

- el canal de denuncia interna no está activo o no garantiza la confidencialidad del Denunciante;
- la denuncia realizada a través del canal interno no ha sido objeto de seguimiento por parte del Responsable de Gestión de Denuncias dentro del plazo establecido o no ha sido atendida adecuadamente;
- el Denunciante tiene motivos razonables para creer que la denuncia realizada a través del canal interno no será objeto de un seguimiento eficaz o conllevará un riesgo de Represalias;
- el Denunciante tiene motivos razonables para creer que la infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público (por ejemplo, peligro para la salud y la seguridad o para el medioambiente).

Solo podrá recurrirse a la revelación pública (a través de la prensa o los medios de comunicación electrónicos o por otros medios accesibles al público que puedan llegar a un gran número de personas) en los siguientes casos:

- el Denunciante ya ha realizado una denuncia interna o externa sin que se hayan tomado medidas apropiadas al respecto en el plazo establecido;
- el Denunciante tiene motivos razonables para creer que la infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público;
- el Denunciante tiene motivos razonables para creer que, en el caso de una denuncia externa, existe riesgo de represalias o que haya pocas probabilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la información debido a las circunstancias particulares del caso, tales como la ocultación o destrucción de pruebas, la connivencia de una autoridad con el autor de la infracción, o que esta esté implicada en la infracción.

Cuando se utilicen los canales de denuncia mencionados, los Denunciantes tienen la posibilidad de contar con el apoyo de una persona designada para asistirles durante el proceso, que asume el papel de Facilitador. En particular, los Denunciantes tienen la posibilidad de designar a un Facilitador, que puede ser elegido entre personas internas y/o externas a la empresa, según lo considere útil el Denunciante. A modo de ejemplo, sin carácter exhaustivo, el papel de Facilitador puede asignarse al Responsable de Gestión de Denuncias, al responsable directo, al responsable de Recursos Humanos, a un compañero, a un tercero o a cualquier otra persona interna o externa a la empresa.
Para todos los canales no mencionados explícitamente en el presente documento, se remite a la legislación local (por ejemplo, la Ley italiana de Whistleblowing, la Ley francesa de Whistleblowing, la Ley holandesa de Whistleblowing, la Ley inglesa de Whistleblowing, la Ley alemana de Whistleblowing, la Ley española de Whistleblowing y todas las demás leyes que regulan la protección de las personas que denuncian infracciones de las leyes vigentes en los países donde tienen su sede las sociedades del Grupo OTB).

9. Gestión de denuncias

Las denuncias internas recibidas a través de los canales descritos en el apartado anterior se tramitarán como se describe a continuación.

a. Recepción de denuncias

Esta actividad es llevada a cabo y coordinada por el Responsable de Gestión de Denuncias, quien deberá comunicar al Denunciante, en el plazo de 7 días desde su recepción, la recepción de la denuncia.

El Denunciante puede acceder esta comunicación a través de un correo electrónico de notificación automática -enviado a través del sistema digital de denuncias- que también se envía para actualizar el estado de la denuncia. El Denunciante puede acceder al sistema digital a través del enlace directo recibido con el correo electrónico de notificación de la denuncia y comprobar su estado introduciendo el código de identificación de la denuncia contenido en el correo electrónico y la contraseña elegida. Este procedimiento se aplica si el Denunciante facilita voluntariamente sus datos personales. Si el Denunciante decide proceder a la denuncia de forma anónima, tendrá que conectarse al sistema con regularidad para ver las actualizaciones de su denuncia.

Tanto en el caso de una denuncia anónima como en el caso de una denuncia no anónima, para acceder a la denuncia, el Denunciante deberá introducir el código de identificación de la denuncia generado por el sistema al enviarla y la contraseña, ya que el sistema no registra el inicio de sesión. Por lo tanto, en caso de pérdida de las credenciales no será posible recuperar el flujo de la denuncia y habrá que abrir una nueva denuncia.

Si una persona ajena a los canales de denuncia identificados y autorizados recibe la denuncia, se lo identificará como el Facilitador y deberá transmitirla en el plazo de 7 días a la entidad competente a través de los canales de denuncia indicados en este documento, notificándolo simultáneamente al Denunciante.

b. Evaluación de la admisibilidad de la denuncia

El Responsable de Gestión de Denuncias lleva a cabo esta tarea también en colaboración, cuando se considere apropiado, con consultores externos, para las denuncias que entren en al ámbito de la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades, y con la participación del Organismo de Supervisión de la empresa afectada por la denuncia para las denuncias que entran en el ámbito del Decreto Legislativo italiano 231/2001.
Esta fase tiene por objeto:

1. verificar que la denuncia se ha presentado de conformidad con las disposiciones del presente documento;
2. evaluar el contenido de la denuncia con el fin de verificar si se cumplen los requisitos para entrar en uno de los casos contemplados en el presente documento (infracciones de la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades, DLeg. italiano 231/2001, etc.)
3. establecer un diálogo con el Denunciante y, cuando se considere necesario, solicitar información adicional o aclaraciones.

Por lo tanto, el Responsable de Gestión de Denuncias, con el apoyo del Organismo de Supervisión en el caso de denuncias de relevancia de conformidad con el DLeg. italiano 231/2001, evalúa la admisibilidad de la denuncia según si se corresponde a las directrices establecidas en este documento y, a continuación, lo notifica al Denunciante. El Denunciante puede mantenerse informado a través de las notificaciones automáticas enviadas por correo electrónico por el sistema digital de denuncia, que proporciona actualizaciones sobre el estado de la denuncia. Accediendo al enlace proporcionado en el correo electrónico de respuesta automática, el Denunciante puede comprobar el estado actual de la denuncia introduciendo el código de identificación de la denuncia que figura en el correo electrónico y la contraseña elegida. Si el Denunciante decide proceder a la denuncia de forma anónima, tendrá que conectarse al sistema con regularidad para ver las actualizaciones de su denuncia. En este caso, el Denunciante podrá acceder de forma autónoma al sistema y en cualquier momento, introduciendo el código de identificación de la denuncia generado por el sistema en el momento de la presentación de la denuncia y la contraseña elegida, con el fin de controlar el progreso de la denuncia e interactuar con el Responsable de Gestión de Denuncias para proporcionar más detalles/información.

Tras verificar la admisibilidad de la denuncia, el Responsable de Gestión de Denuncias identifica a las personas que deben participar en la siguiente fase de investigación y les proporciona la información esencial para iniciar el proceso.

A tal propósito, cabe precisar que:

- si el informe se refiere a una infracción del DLeg. italiano 231/2001, la denuncia será tratada por el Organismo de Supervisión de la empresa afectada por la denuncia con la ayuda de la función de Auditoría Interna del Grupo OTB (Responsable Principal de Gestión de Denuncias) o de la función del Departamento Jurídico del Grupo OTB (Responsable Secundario de Gestión de Denuncias) en caso de conflicto de intereses;
- si la denuncia se refiere a una infracción contemplada en la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades, la denuncia será tramitada por el Responsable de Gestión de Denuncias (que puede ser identificado como una persona diferente en función de la región en la que se encuentre la sociedad, tal como se establece en el apartado 5 de este documento), de acuerdo con las disposiciones establecidas en las secciones «Investigación» y «Cierre del caso» de este documento;

c. Investigación

Se encargan de esta fase diferentes personas, dependiendo de la naturaleza de la denuncia:

- en el caso de las denuncias que pudieran referirse a un delito contemplado en el DLeg. italiano 231/2001, la supervisión de la investigación se confía al Organismo de Supervisión de la sociedad afectada por la denuncia, mientras que el Responsable de Gestión de Denuncias es responsable de iniciar el proceso de investigación y de garantizar que se lleve a cabo dentro de los plazos establecidos;
- en el caso de las denuncias que puedan entrar en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades, el Responsable de Gestión de Denuncias, tal como se indica en el apartado 5 «Roles y responsabilidades», supervisa la investigación. Corresponde al Responsable de Gestión de Denuncias iniciar el procedimiento de investigación y garantizar su conclusión a su debido tiempo, implicando y coordinando a todos los colaboradores y consultores para la realización de la actividad.

El responsable de la fase de investigación debe garantizar que se ejecuten las actividades de inspección. En esta fase, tras el consentimiento obtenido del Denunciante, es posible recurrir al apoyo operativo y técnico de funciones y/o consultores externos previamente identificados[1].

[1] Se precisa que el Grupo OTB, a efectos de la gestión de la denuncia, podrá recurrir al apoyo operativo y técnico de funciones y/o consultores externos previamente identificados para llevar a cabo investigaciones específicas sobre la denuncia. Por lo tanto, también puede ser necesario comunicar a la sociedad tercera el nombre del denunciante y/o información adicional de la que pueda inferirse la identidad del denunciante. Además, de conformidad con la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislación aplicable en materia de denuncia de

El proceso de investigación tiene por objeto llevar a cabo investigaciones específicas destinadas a identificar, verificar y evaluar todos los elementos potenciales que puedan confirmar el fundamento de los hechos denunciados. Esta fase de investigación debe permanecer imparcial con respecto a las Funciones afectadas, el Denunciante y la persona denunciada, y debe llevarse a cabo sin prejuicios. Además, la persona objeto de la denuncia debe tener la oportunidad de defenderse y recibir asistencia.

Esta fase debe respetar, a modo de ejemplo, sin carácter exhaustivo, los siguientes principios:

- definir y documentar de forma clara y completa el objetivo y el ámbito;
- garantizar la seguridad y confidencialidad del contenido y la documentación, así como de las personas afectadas;
- tratar los datos personales de conformidad con la normativa sobre protección de datos (tal y como se establece en el apartado 3 «Principios generales» del presente documento);
- mantener una comunicación clara y sin ambigüedades;
- proporcionar actualizaciones periódicas al Denunciante sobre el progreso de la denuncia;
- además, la participación de Recursos Humanos en la fase de investigación es fundamental para garantizar la aplicación de medidas de protección tanto del Denunciante como de la persona denunciada, y para evaluar las implicaciones desde el punto de vista legal.

d. Cierre del caso

El Responsable de Gestión de Denuncias desarrolla y coordina esta fase, con ayuda del Organismo de Supervisión en los casos pertinentes en virtud del DLeg. italiano 231/2001, sobre la base del objeto de la denuncia y de los responsables de las funciones internas de la empresa y/o de los consultores externos que participaron en las fases anteriores.

La fase de cierre determina la conclusión del proceso.

Un caso se cierra cuando no se considera necesaria ninguna otra acción y no se requiere ninguna otra investigación.

En esta fase deben considerarse las siguientes acciones:

- conclusión del proceso de denuncia y comunicación de su resultado;
- acciones en respuesta a posibles denuncias (por ejemplo, medidas disciplinarias);
- comunicación al personal encargado de apoyar y proteger al Denunciante y a otras partes afectadas;
- identificación de posibles medidas de protección en curso;

irregularidades, se requiere el consentimiento del Denunciante para la comunicación de su identidad, y de cualquier otra información de la que se pueda deducir su identidad, directa o indirectamente, a personas distintas de aquellas competentes, con arreglo a la ley, para recibir o hacer un seguimiento de las denuncias. Si no prestara su consentimiento, esto no afectará a la tramitación de la denuncia por parte del grupo, sin embargo, en este caso, podrá disminuir la eficacia de la actividad de investigación.

- recogida de sugerencias del Denunciante y de las demás partes afectadas;
- archivo de todos los documentos reunidos en las fases anteriores.

Si, durante la fase de evaluación, se confirma la infracción, el responsable de la función afectada en la denuncia podrá recibir instrucciones para formular un plan de acción para las áreas y procesos afectados por la denuncia.

Además, el Responsable de Gestión de Denuncias, con la asistencia de las funciones y/o consultores que participan en la investigación, procederá a:

- formalizar las medidas necesarias para la resolución de la infracción;
- identificar al responsable de velar por la correcta aplicación y seguimiento de dichas medidas;
- recibir actualizaciones continuas sobre la eficacia de las medidas de seguimiento;
- implicar a las funciones competentes en la determinación de las medidas disciplinarias, si fuera necesario;
- implicar a las autoridades competentes, si se considera necesario.

Al final de la fase de cierre, el Responsable de Gestión de Denuncias, en coordinación con el Organismo de Supervisión para las denuncias en virtud del DLeg. italiano 231/2001 y, en función de la naturaleza de la denuncia, proporcionará una respuesta a la denuncia, asistido por las funciones competentes y/o consultores que participan. El Denunciante puede acceder a esta información a través de notificaciones automáticas enviadas por correo electrónico desde el sistema digital de denuncias cada vez que se actualiza el estado de la denuncia. En particular, el Denunciante puede comprobar el estado de la denuncia a través del enlace proporcionado en el sistema digital, introduciendo el código de identificación de la denuncia que figura en el correo electrónico y la contraseña elegida. Si el Denunciante decide proceder a la denuncia de forma anónima, tendrá que conectarse al sistema con regularidad para ver las actualizaciones de su denuncia. En este caso, el Denunciante podrá conectarse de forma autónoma y en cualquier momento al sistema, introduciendo el código de identificación del informe generado por el sistema al enviar la denuncia y la contraseña elegida, con el fin de supervisar el progreso de la denuncia y hablar con el Responsable de Gestión de Denuncias para proporcionar más detalles/información.

La respuesta facilitada en la citada comunicación deberá dar cuenta del resultado de la denuncia y, en particular, a modo de ejemplo, dicha comunicación podrá ser:

- archivada por falta de fundamento, de pruebas suficientes o por otros motivos;
- concluida con la adopción de las medidas necesarias para subsanar la cuestión planteada;
- remitida a una autoridad competente para que prosiga la investigación.

El Responsable de Gestión de Denuncias debe dar una primera respuesta, aunque solo sea interlocutoria, al Denunciante en un plazo de 3 meses a partir del acuse de recibo de la denuncia (si no se remitió un acuse de recibo al informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la denuncia).

10. Prohibición de represalia

El Denunciante estará protegido contra cualquier **Represalia**, directa o indirecta, contra su persona y contra cualquier **forma de discriminación** por motivos directa o indirectamente relacionados con la denuncia. Las represalias pueden consistir en cualquier forma de comportamiento perjudicial, a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

a) suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes;
b) degradación o denegación de ascensos;
c) cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo;
d) denegación de formación o cualquier restricción del acceso a la formación;
e) evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales;
f) imposición de cualquier medida disciplinaria u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias;
g) coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo;
h) discriminación, o trato desfavorable o injusto;
i) no conversión de un contrato de trabajo temporal (o, si así lo prevé la legislación local en materia de Whistleblowing de un contrato de arrendamiento de personal) en uno indefinido, si el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido;
j) no renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal (o, si así lo prevé la legislación local en materia de Whistleblowing de un contrato de arrendamiento de personal);
k) daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos;
l) inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector;
m) terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios;
n) anulación de una licencia o permiso;
o) referencias médicas o psiquiátricas.

Se especifica que, de conformidad con la Directiva (UE) Whistleblowing y demás legislaciones aplicables en materia de denuncia de irregularidades, las protecciones y salvaguardias previstas para el denunciante también se aplicarán:

a) a los facilitadores;
b) a las personas que se encuentren en el mismo contexto laboral que el Denunciante, de la persona que haya presentado una denuncia ante las autoridades judiciales o contables o de la persona que haya realizado una revelación pública, y que estén vinculadas a ellos por una relación afectiva o familiar estable hasta el cuarto grado;
c) a los compañeros de trabajo del denunciante o de la persona que haya presentado una denuncia ante la autoridad judicial o contable o haya revelado públicamente una

información, que trabajen en el mismo contexto laboral que el Denunciante y que tengan una relación habitual y corriente con esta persona;

d) a las entidades de propiedad del Denunciante o de la persona que haya presentado una denuncia ante las autoridades judiciales o contables o haya revelado públicamente una información, o para las que trabajen las mismas personas, así como las entidades que trabajen en el mismo contexto laboral que las personas mencionadas.

Para todo aquello que no esté expresamente indicado en el presente documento, se remite a la legislación local (por ejemplo, la Ley italiana de Whistleblowing, la Ley francesa de Whistleblowing, la Ley holandesa de Whistleblowing, la Ley inglesa de Whistleblowing, la Ley alemana de Whistleblowing, la Ley española de Whistleblowing y todas las demás leyes que regulan la protección de las personas que denuncian infracciones de la legislación vigente en los países donde tienen su sede las sociedades del Grupo OTB).

Parte III – DISPOSICIONES FINALES

11. Protección de la confidencialidad

La identidad del Denunciante y cualquier información que pueda revelar directa o indirectamente su identidad no se revelará a personas distintas de las encargadas de recibir y tramitar las denuncias, expresamente autorizadas para procesar dichos datos, sin previo aviso y consentimiento obtenido del Denunciante.

En particular, por lo que respecta a la comunicación de la identidad del Denunciante, se prevén las siguientes medidas de confidencialidad:

- en los procesos penales, la identidad del Denunciante está amparada por el secreto, en la forma y dentro de los límites previstos por la ley de enjuiciamiento aplicable;
- en los procedimientos disciplinarios, la identidad del Denunciante no podrá revelarse cuando la acusación disciplinaria se base sobre otras comprobaciones posteriores, aunque sean consiguientes a la denuncia. Si la reclamación se basa, total o parcialmente, en la denuncia, y el conocimiento de la identidad del Denunciante es indispensable para la defensa del acusado, la denuncia solo podrá utilizarse a efectos del procedimiento disciplinario si el Denunciante da su consentimiento expreso a que se revele su identidad;
- el Denunciante deberá recibir una comunicación por escrito en la que se expliquen los motivos de la revelación de los datos confidenciales, en el supuesto contemplado en la última frase del punto anterior, así como en los procedimientos de denuncia internos y externos a que se refiere el presente documento, cuando la revelación de la identidad del Denunciante y de la información pertinente sea también indispensable para la defensa de la persona afectada.

En lo que atañe a las disposiciones específicas sobre la revelación de la identidad del Denunciante, se remite a la legislación local (por ejemplo, la Ley italiana de Whistleblowing, la Ley francesa de Whistleblowing, la Ley holandesa de Whistleblowing, la Ley inglesa de Whistleblowing, la Ley alemana de Whistleblowing, la Ley española de Whistleblowing y todas las demás leyes que regulan la protección de las personas que denuncian infracciones de las leyes vigentes en los países en los que tienen su sede las sociedades del Grupo OTB).

También se garantiza la confidencialidad:

- cuando la denuncia se realice siguiendo procedimientos distintos a los establecidos en este procedimiento o se presente a personas distintas de las designadas para tramitar las denuncias;
- a la persona denunciada y al resto de personas implicadas en el proceso de denuncia.

En cualquier caso, se aconseja utilizar siempre el sistema digital para la presentación de denuncias, ya que esta herramienta garantiza el respeto y la protección de la confidencialidad del denunciante, del denunciado y del resto de personas implicadas en la denuncia, gracias al uso de herramientas de encriptación específicas.

12. Proceso de mejora continua

Además de lo anterior, el Grupo OTB es responsable de hacer recomendaciones sobre las medidas correctoras necesarias que se deben adoptar en los sectores y procesos corporativos afectados por las denuncias. Sin embargo, cada filial local está obligada a vigilar el cumplimiento de las medidas correctoras implementadas que se consideren necesarias y a mejorarlas continuamente, supervisando e informando al Grupo sobre las mejoras actuadas. Estas medidas se desarrollarán y aplicarán con la ayuda de la sociedad afectada.

13. Archivo y trazabilidad del expediente

Todas las denuncias deben tratarse de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos.

Todos los documentos relativos a la denuncia deberán conservarse durante el plazo estrictamente necesario para su gestión. Salvo disposición en contrario de la legislación local o de acuerdos internos, si fueren más restrictivos, es obligatorio conservar la documentación de la denuncia al menos durante 5 años a contar desde la comunicación al Denunciante del resultado del proceso de denuncia.

Transcurrido este plazo, todos los documentos deberán ser eliminados.

14. Formación y comunicación

El Grupo OTB, de conformidad con los valores y principios de conducta recogidos en el Código Ético del Grupo, se compromete a actuar las medidas oportunas para que tanto personal como terceros conozcan el sistema de denuncias, su procedimiento, las fases del proceso y los requisitos que deben cumplirse.

La formación se impartirá a todo el personal y colaboradores tras la aprobación de este procedimiento y la puesta en marcha del sistema informático para realizar las denuncias. La formación también se llevará a cabo durante la fase de contratación y se renovará periódicamente, con cada cambio normativo significativo, en función del cargo y de la participación en el proceso de Whistleblowing.

Esta formación interna deberá centrarse en los siguientes aspectos:

- la contribución del empleado a la eficacia del proceso de denuncia;
- cómo reconocer las infracciones;
- cómo denunciar una presunta infracción y a quién;
- cómo y a quién hacer preguntas sobre el proceso de denuncia;
- cómo ayudar a prevenir, evitar y protegerse contra comportamientos perjudiciales;
- medidas de protección para quienes utilizan el sistema de denuncia;
- el impacto de no denunciar una infracción y sus posibles consecuencias;
- explicar las consecuencias de las conductas no conformes con el procedimiento de denuncia, como, por ejemplo, las denuncias a sabiendas de su falsedad o las conductas perjudiciales, que pueden justificar medidas disciplinarias.

Además, todo el personal debe comprender que:

- el procedimiento de denuncia no exime de responsabilidad a la dirección en su entorno de trabajo;
- el sistema de gestión de denuncia no exime de las obligaciones legales nacionales de informar a las autoridades competentes, si procede.

Además, para permitir que los Terceros conozcan este procedimiento, se incluye un aviso específico en el sitio web.

La información sobre los canales, procedimientos y modalidad de denuncia interna o externa, o de revelación pública, se compartirá claramente con todas las partes que tengan derecho a denunciar.

La información anterior se expondrá de manera claramente visible y accesible en el lugar de trabajo y en el sitio web de OTB y sus Sociedades Dependientes en una sección especial.

15. Medidas disciplinarias

De conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral aplicable, incluidos los convenios colectivos de trabajo, y, para las sociedades del Grupo OTB que hayan adoptado un Modelo 231 y cualquier otra legislación local sobre medidas disciplinarias y del régimen sancionador previsto, OTB se reserva el derecho a tomar medidas disciplinarias si el Denunciante fuera declarado penalmente responsable, incluso, sin limitarse a ello, mediante sentencia en primera instancia, por realizar acusaciones falsas o denuncias difamatorias. Esto se aplica en particular a los casos en que los mismos delitos se cometan al mismo tiempo que se presentan denuncias ante las autoridades judiciales o contables, o por responsabilidad civil derivada de los mismos delitos en caso de dolo o negligencia grave.

Además, las personas que se encuentran en las situaciones mencionadas no tendrán derecho a las protecciones garantizadas por las normas aplicables.

Por último, si como resultado del proceso de investigación y evaluación, se constata la violación denunciada, OTB se reserva el derecho de tomar medidas disciplinarias contra la persona denunciada o responsable de la violación, de conformidad con las disposiciones de la legislación laboral aplicable, incluidos los convenios colectivos de trabajo, y, para las sociedades del Grupo OTB que hayan adoptado un Modelo 231, del sistema sancionador previsto en el mismo.

Por lo que se refiere a otras disposiciones específicas sobre la aplicación de medidas disciplinarias, se remite a la legislación local (por ejemplo, la Ley italiana de Whistleblowing, la Ley francesa de Whistleblowing, la Ley holandesa de Whistleblowing, la Ley inglesa de Whistleblowing, la Ley alemana de Whistleblowing, la Ley española de Whistleblowing y todas las demás leyes que regulan la protección de las personas que denuncian infracciones de la legislación vigente en los países en los que tienen su sede las sociedades del Grupo OTB).

16. Normas de referencia y Privacidad

Los siguientes documentos constituyen el marco reglamentario principal y proporcionan las referencias jurídicas pertinentes que sustentan este procedimiento y sus procesos:

- Directiva (UE) 1937/2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y sus transposiciones nacionales;
- Decreto Legislativo italiano 24/2023 «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali»;
- la ley francesa Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi « Sapin 2 »); la ley francesa Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte; and Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte;
- la ley española 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción;
- la ley inglesa s.43K of the Employment Rights Act 1996;
- La ley alemana Whistleblower Protection Act (Hinweisgeberschutzgesetz);
- la ley neerlandesa Whistleblowing Protection Act;
- todas las demás leyes que regulan la protección de las personas que denuncian infracciones de las leyes vigentes en los países donde tienen su sede las sociedades del Grupo OTB;
- otras leyes italianas relativas al Modelo de organización, gestión y control (de conformidad con el Decreto Legislativo italiano 231/2001 «Responsabilidad administrativa de las personas jurídicas»);
- ISO 37002 Internacional «relativa a sistemas de gestión de la denuncia de irregularidades»;
- Reglamento (UE) 679/2016 «Reglamento general de protección de datos - RGDP» y transposiciones nacionales;
- La Ley inglesa Data Protection Act 2018.

No se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una denuncia específica. Si se recopilan por accidente, se eliminarán sin dilación indebida.

Los tratamientos de datos personales se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 (RGDP), y en las demás leyes y reglamentos aplicables.

La política de privacidad se publica en los canales de denuncia mencionados en el apartado 8.

Si la denuncia no fuera anónima, los datos personales del Denunciante se tratarán junto con los del interesado o interesados y/o de terceros, así como cualquier información adicional reunida durante la investigación, con el fin de evaluar y comprobar que la denuncia tenga fundamento.

El Responsable del tratamiento será cada empresa del Grupo OTB a la que pertenezca el Denunciante y/o Persona afectada, mientras que la empresa Dominante actuará como Encargado del Tratamiento.

Si el ejercicio de los derechos reconocidos en la Sección III del RGPD puede suponer un perjuicio real y concreto para la confidencialidad de la identidad del Denunciante, y puede verse comprometida la posibilidad de verificar efectivamente el fundamento de la denuncia, o de recabar las pruebas necesarias, dicho ejercicio podrá ser limitado o retrasado, de conformidad con las disposiciones legales aplicables. En ningún caso el interesado o terceros podrán ejercer el derecho de acceso para obtener información sobre la identidad del Denunciante.

El Grupo OTB se reserva la facultad de evaluar, en cada caso, las circunstancias y condiciones específicas que hagan conveniente informar debidamente al interesado sobre la conclusión del procedimiento de verificación, a fin de evitar abusos y garantizar la protección de los derechos del interesado.

ANEXO 1

Análisis de la Ley francesa de Whistleblowing

A continuación, se remite a algunas previsiones de detalle de la norma francesa que integran o sustituyen las disposiciones de la Política.

Ámbito	Previsiones normativas
Ámbito de aplicación	A efectos del artículo 3 de la LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, en Francia, además de lo dispuesto en el apartado 7 de la presente Política, las siguientes personas también podrán denunciar en calidad de Denunciantes y beneficiarse de las protecciones que ofrece la presente Política, si satisfacen las condiciones establecidas en la misma: – Accionistas (actionnaires), socios (associés), y quienes tengan derecho de voto en la junta general de socios; – Miembros del consejo de administración, de los órganos de dirección o de supervisión de la sociedad; – Colaboradores externos y ocasionales; – Candidatos que obtienen información en el ámbito del proceso de contratación; – los cocontratantes de la entidad afectada, sus subcontratistas o, en el caso de entidades jurídicas, los miembros del órgano de administración, dirección o supervisión de dichos cocontratantes y subcontratistas, así como su personal.
Denuncias	Según la Ley francesa de Whistleblowing, un Denunciante puede denunciar cualquier «delito, infracción, amenaza o daño al interés público; violación o tentativa de ocultar una infracción de un compromiso internacional debidamente ratificado o aprobado por Francia, un acto unilateral de una organización internacional adoptado sobre la base de este compromiso, una ley de la UE o una ley o reglamento francés». Los denunciantes podrán comunicar por vía interna cualquier información relativa a la ocurrencia de dichas infracciones, tanto si se han producido realmente como si es muy probable que se produzcan. Además de lo dispuesto en el apartado 6 de la Política, en virtud de la Ley francesa de Whistleblowing, no se incluyen entre las infracciones que deben comunicarse a través de los canales previstos y, por consiguiente, quedan excluidas del régimen de denuncia de irregularidades: los hechos, informaciones y documentos, cualesquiera que sea su forma o soporte, cuya revelación o difusión esté prohibida por las disposiciones relativas al secreto de la defensa nacional, al secreto médico, al secreto de las deliberaciones judiciales, al secreto de las investigaciones o de la instrucción judicial, o al secreto

	profesional del abogado.
Canales de denuncia	En virtud de la ley francesa de Whistleblowing, los denunciantes podrán decidir si presentar su denuncia a través de los canales de denuncia externos establecidos por las autoridades públicas o a través de canales internos, a su entera discreción y sin condiciones específicas (artículo 8-II de la loi Sapin 2). Las denuncias externas pueden dirigirse a: – la autoridad competente entre las citadas en el Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte; – el Defensor del Pueblo (Défenseur des Droits); – la autoridad judicial; – cualquier institución u organismo de la UE competente para recibir información sobre infracciones con arreglo a la Directiva (UE) Whistleblowing. Las revelaciones públicas que puedan tener un impacto adverso en los intereses de la defensa y la seguridad nacional solo podrán realizarse si se ha presentado una denuncia a través de canales de denuncia externo, sin que se haya tomado ninguna medida apropiada dentro del plazo para dar una respuesta al denunciante.
Prohibición de represalia	En virtud de la ley francesa de Whistleblowing, los denunciantes se benefician de la protección prevista por la ley en la medida en que presenten una denuncia sobre una de las cuestiones mencionadas en la sección «Denuncias» de este Anexo 1, siempre que la denuncia se realice de buena fe y sin compensación económica, independientemente de que la denuncia se considere finalmente fundada o infundada. Además de lo especificado en el apartado 10 de la Política, según la Ley francesa de Whistleblowing, las protecciones y medidas previstas para el Denunciante también se aplican a las entidades jurídicas sin fines de lucro (como sindicatos y asociaciones), en la medida en que actúen como facilitadores. Asimismo, además de las personas mencionadas en el apartado 10 de esta Política, las siguientes personas podrán beneficiarse de las protecciones y garantías brindadas a los denunciantes en relación con la prohibición de represalias: – personas físicas que tengan una relación o vínculo con el denunciante: dichas personas no podrán sufrir represalias por parte de su empleador, cliente o persona que reciba sus servicios; – entidades jurídicas controladas por el denunciante de conformidad con el artículo L. 233-3 de la ley francesa de Whistleblowing, para las que el denunciante trabaja o con

	las que mantiene una relación profesional.
Confidencialidad	Además de las disposiciones del apartado 11 de la Política, en virtud de la ley francesa de Whistleblowing, cualquier persona que revele la identidad del Denunciante o de las Personas afectadas (o que revele información relacionada) en violación de la ley francesa de Whistleblowing puede ser objeto de una sentencia de prisión de dos años y una multa de 30.000 euros.

ANEXO 2

Análisis de la Ley española de Whistleblowing

A continuación, se remite a algunas previsiones de detalle de la norma española que integran o sustituyen las disposiciones de la Política.

Ámbito	Previsiones normativas
Denuncias	Además de los previsto en el apartado 6 de la Política, la ley española de Whistleblowing incluye entre las conductas que pueden ser denunciadas (cf. art. 2.1.b) de la ley española de Whistleblowing) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social. La protección prevista en esta ley no será de aplicación a (arts. 2.4 y 2.5 de la Ley española de Whistleblowing): – informaciones que afecten a la información clasificada; – el secreto profesional de los profesionales de la medicina y de la abogacía; – el deber de confidencialidad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ámbito de sus actuaciones; – las deliberaciones judiciales; – las infracciones en la tramitación de procedimientos de contratación que contengan información clasificada o que hayan sido declarados secretos o reservados; y – que exija la protección de intereses esenciales para la seguridad del Estado.

ANEXO 3

Análisis de la Ley alemana de Whistleblowing

A continuación, se remite a algunas previsiones de detalle de la norma alemana que integran o sustituyen las disposiciones de la Política.

Ámbito	Previsiones normativas
Canales de denuncia	Con referencia específica a la revelación pública, el § 32 I Whistleblower Protection Act establece que esta última sólo podrá realizarse si el denunciante ha realizado previamente una denuncia externa.

ANEXO 4

Análisis de la Ley Holandés de Whistleblowing

A continuación, se remite a algunas previsiones de detalle de la norma Holandés que integran o sustituyen las disposiciones de la Política.

Ámbito	Previsiones normativas
Infracciones de la Directiva de la UE sobre denunciantes de irregularidades	Conductas, actos u omisiones que pueden incluir: - un acto u omisión que implique el interés público.
Contenido de la notificación	Aunque no es un requisito legal para la admisibilidad del informe, el grupo OTB pide a los informadores que describan el informe con la mayor precisión y detalle posibles. En concreto, se les pide que faciliten la siguiente información - la hora y el lugar en que tuvo lugar el hecho denunciado; - la descripción del hecho - en la medida de lo posible, los datos personales u otros elementos que permitan identificar a la persona a la que puede atribuirse el hecho denunciado. El Grupo OTB solicita al Notificador que firme el informe.
Canales externos de información	En cuanto a los canales de denuncia externos, la ley estipula que las sospechas de irregularidades dentro de la organización pueden comunicarse directamente a las autoridades competentes. Estos son: 1. La Cámara de Denunciantes; 2. La Autoridad de Consumo y Mercado; 3. la Autoridad de Mercados Financieros de los Países Bajos 4. la Autoridad Neerlandesa de Protección de Datos 5. el Nederlandsche Bank N.V; 6. la Autoridad de Datos Personales 7. la Inspección de Sanidad y Juventud 8. la Autoridad Sanitaria neerlandesa 9. la Autoridad neerlandesa de seguridad nuclear y protección contra las radiaciones; y 10. las organizaciones y autoridades administrativas designadas por orden del consejo o reglamento ministerial, o partes de los mismos, que tengan funciones o competencias en uno de los ámbitos mencionados en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva. Se protegerá a los notificadores de todo perjuicio cuando se divulgue (a través de medios de comunicación impresos o electrónicos o por otros medios accesibles al público y capaces de llegar a un gran número de personas) en los siguientes casos - el Notificador ya ha realizado un informe interno y externo a

	una autoridad competente, o un informe externo a una autoridad competente, sobre el que no se ha actuado en el plazo previsto o el Notificador tiene motivos razonables para creer que la investigación del informe no avanza lo suficiente; - el Notificador tiene motivos razonables para creer que la información comunicada sobre la presunta irregularidad es correcta en el momento de su divulgación y: o el Notificador tiene motivos razonables para creer que la irregularidad puede suponer un peligro inminente o real para el interés público y/o; o existe un riesgo de perjuicio al informar a una autoridad competente u otro organismo competente y/o es poco probable que la irregularidad se subsane de forma efectiva.
Prohibición de desventajas	Una condición previa para la protección contra el perjuicio es que el informador tuviera motivos razonables para creer, en el momento de la denuncia, que la sospecha de delito era cierta. Quienes deliberadamente y a sabiendas proporcionen información incorrecta o engañosa no están protegidos. Además, también están protegidos los funcionarios independientes que participen en la tramitación de la denuncia de sospecha de irregularidad. El perjuicio puede consistir en cualquier forma de conducta perjudicial, como por ejemplo, aunque no exclusivamente a) una multa según lo dispuesto en el artículo 7:650 del Código Civil neerlandés; b) el descenso de categoría o la denegación del ascenso/promoción; c) una crítica negativa d) una amonestación por escrito e) traslado a otro establecimiento f) referencias negativas g) la amenaza de un intento de perjuicio. La persona que se considere perjudicada por: - efectuar una denuncia; - ayudar a un denunciante; - estar relacionado de otro modo con un denunciante; o - ser (o haber sido) denunciante. tiene la opción de iniciar un procedimiento. Se puede llevar a cabo un procedimiento presentando el daño percibido a la Cámara de Denunciantes o al tribunal de subdistrito.

ANEXO 5

Registro de denuncias de irregularidades (Whistleblowing)

Whistleblowing Report Register