
Procedimiento de denuncia Inquietudes en el trabajo



N NIDERA

Procedimiento de denuncia Inquietudes en el trabajo

1. Alcance

Este Procedimiento de denuncia interno rige para todos los empleados de Nidera en cada una de sus filiales en el mundo, incluidos los trabajadores y contratistas temporarios (los «empleados»). Otros públicos de interés (directos o indirectos), como distribuidores, proveedores y clientes, también están habilitados para plantear cualquier inquietud (tal como se define en el inciso 2.3) que puedan tener con respecto a Nidera. Dicha inquietud puede canalizarse ya sea a través del Comité Corporativo del Código, cuyos datos de contacto se encuentran en este documento, o a través del Canal de denuncias «Inquietudes en el trabajo».

Para evitar dudas, este Procedimiento de denuncia global rige adicionalmente a cualquier procedimiento conciliatorio de Recursos Humanos que exista a nivel local. «Inquietudes en el trabajo» permite a cada empleado plantear sus inquietudes o preocupaciones respecto de los intereses de la compañía, aunque sus intereses particulares deben ser planteados en primera instancia de acuerdo a los procedimientos conciliatorios locales. Para más información sobre el tema, póngase en contacto con el responsable de Recursos Humanos local o el Country Manager, llegado el caso.

Este Procedimiento de denuncia entra en vigencia a partir del 5 de junio de 2014. Su implementación y aplicación son supervisadas por el Comité Corporativo del Código, formado por los responsables de Legales, Recursos Humanos y el auditor jefe.

La función del Comité Corporativo del Código es (i) garantizar la existencia de un canal interno pero independiente para denunciar inquietudes, (ii) ofrecer un adecuado seguimiento de las denuncias, (iii) informar al denunciante sobre el seguimiento del caso, y (iv) elevar recomendaciones al Directorio sobre los asuntos en cuestión.

2. Propósito de este procedimiento

2.1 Compromiso con las normas más altas de conducta empresarial

Cualquier incumplimiento, fraude o conducta irregular dentro de la compañía debe ser denunciado y tratado debidamente. Nidera se compromete a mantener las normas más altas de conducta empresarial, tal como se expresan en el Código de conducta de la compañía y en cada una de las políticas relacionadas. La empresa, a su vez, reconoce que los empleados desempeñan un papel importante para lograr este objetivo y por ese motivo, los alienta a presentar inquietudes (vea 2.3) a fin de que sean investigadas.

Procedimiento de denuncia Inquietudes en el trabajo

2.2 Canal de denuncias «Inquietudes en el trabajo de Nidera», independiente, profesional, confidencial

Además del procedimiento de denuncia interno establecido según el inciso 3, Nidera ha contratado a un proveedor de servicios externo, independiente y reconocido internacionalmente con el fin de crear un canal de comunicación externo denominado «Canal de denuncias “Inquietudes en el trabajo” de Nidera». Esta posibilidad permite a todos los empleados actuar en este tema, sin importar la posición que el denunciante ocupe en la organización o su nivel jerárquico. El canal funciona a través de una línea telefónica, una dirección de correo electrónico y una casilla de correo postal. Asimismo, el canal es facilitado por expertos profesionales de todo el mundo, respetando el idioma local para cada caso. Cualquier información presentada a través de esta vía solo será compartida con el Comité Corporativo del Código con la autorización previa del empleado. A continuación, encontrará más información relacionada con el Canal.

2.3 Definición de «Inquietudes»

A efectos de este procedimiento, el término «Inquietudes» se refiere a preocupaciones o sospechas, fundadas en motivos razonables y que se relacionan con (presuntas) (i) violaciones de leyes y reglamentaciones, (ii) conducta sancionada penalmente, (iii) violaciones de cualquier aspecto del Código de conducta o políticas relacionadas, (iv) hechos que puedan dañar directa o indirectamente la reputación de Nidera o la imagen de su marca, (v) la supresión, destrucción o manipulación de información respecto de (i) – (iv).

2.4 Procedimiento y protección

Este documento describe tanto el procedimiento para denunciar inquietudes dentro de Nidera, como también el derecho que le cabe a los empleados que se presentan bajo este procedimiento de estar protegidos contra cualquier consecuencia negativa.

3. Denunciar inquietudes dentro de Nidera

3.1 Denuncias al Comité Corporativo del Código o al Canal de denuncias «Inquietudes en el trabajo» de Nidera

Nidera alienta a los empleados a denunciar cualquier inquietud al Comité Corporativo del Código o al Canal de denuncias «Inquietudes en el trabajo» de Nidera (si la inquietud se relaciona con un miembro del Comité Corporativo del Código, la denuncia debe realizarse únicamente a través del canal de denuncias). Las inquietudes pueden ser presentadas en forma personal, por teléfono, correo electrónico o por casilla de correo. También, puede

Procedimiento de denuncia Inquietudes en el trabajo

hacer su denuncia a través del responsable de Recursos Humanos. A continuación se brindan los datos de contacto del Comité Corporativo del Código y el Canal de denuncias «Inquietudes en el trabajo» de Nidera. Las denuncias, sean verbales o escritas, pueden presentarse en cualquier idioma.

Si bien Nidera alienta a los empleados a tratar sus inquietudes con sus gerentes locales o directos, es solo una recomendación que no debe afectar su posibilidad de elegir cualquiera de las otras opciones que ampara ese documento, garantizando en cualquiera de sus variantes su derecho a ser protegido bajo este procedimiento.

3.2 Confidencialidad de las denuncias

Todas las denuncias serán tratadas con estricta confidencialidad. La identidad del empleado que presente una denuncia se mantendrá confidencial y bajo ninguna circunstancia podrá ser comunicada sin la autorización del empleado. A cambio de ello, se espera que el empleado, a su vez, mantenga total confidencialidad respecto de su denuncia y de la identidad de las personas involucradas en la misma o en la investigación resultante.

Si bien las denuncias anónimas están permitidas y amparadas por este procedimiento, se alienta a los empleados a colocar su nombre en las comunicaciones, puesto que aquellas que no son firmadas gozan de una menor credibilidad, son más difíciles de investigar y, por lo tanto, son menos efectivas. Asimismo, cuando se revela la identidad de un empleado que efectúa una denuncia, el Comité Corporativo del Código puede ayudar a protegerlo contra posibles represalias y a mantener su identidad confidencial. Si el empleado insiste en permanecer en el anonimato, el asesor del Canal de denuncias mantendrá confidencial su identidad.

Toda la información obtenida mediante la denuncia de una inquietud y en el curso de una investigación posterior solo podrá ser revelada en forma confidencial a otras personas involucradas en la realización de la investigación (p. ej., miembros de los departamentos de Gestión, riesgo y cumplimiento [incluido el de Auditoría Interna], Legal, Recursos Humanos y asesores legales y auditores forenses externos, según sea el caso) si dichas personas tienen la necesidad de conocer la información para realizar sus tareas. El Country Manager siempre intervendrá en el procedimiento o en la investigación salvo que la denuncia requiera lo contrario. De ser considerado necesario o si la ley así lo requiere, la información obtenida mediante la denuncia de una inquietud y en el curso de una investigación posterior también podrá ser presentada ante autoridades competentes o judiciales.

Procedimiento de denuncia Inquietudes en el trabajo

3.3 Seguimiento de inquietudes denunciadas

Toda inquietud planteada de acuerdo con este procedimiento será revisada por el equipo más adecuado y con el objetivo de garantizar la independencia. El Departamento de Auditoría Interna y el Country Manager siempre serán miembros del equipo salvo que la naturaleza de la denuncia requiera lo contrario. El equipo evaluará el tipo de seguimiento adecuado. Cuando resulte necesario garantizar una investigación en la que la inquietud se refiera a uno de los miembros del Comité Coporativo del Código, esta será realizada por investigadores externos. De igual modo, la investigación se llevará a cabo de manera imparcial, responsable y con respeto hacia todos los públicos de interés.

Toda persona (o todas las personas) implicada(s) en la denuncia de una inquietud será(n) notificada(s) de la recepción de la misma (la identidad del empleado que presentó la denuncia no será divulgada) por parte del Comité Corporativo del Código, tan pronto como sea posible. En caso de que exista un riesgo significativo de que dicha notificación pueda comprometer o perjudicar la investigación efectiva y/o obstaculizar la recopilación de pruebas relacionadas, la postergación de la notificación de la persona involucrada (o las personas involucradas) estará justificada hasta que estos riesgos sean tratados de forma adecuada. La notificación incluirá un resumen de los supuestos hechos y la aplicabilidad de este procedimiento (incluso su confidencialidad y aspectos relacionados con la protección de datos). La persona involucrada (o personas involucradas) tendrá(n) la oportunidad de presentar una opinión distinta acerca de la inquietud denunciada y de los datos arrojados por la investigación.

3.4 Opinión y cooperación

A menos de que se haya denunciado una inquietud de forma anónima, se cursará al denunciante un acuse de recibo de su presentación, por escrito, dentro de los 7 días de recibida la denuncia. A menos de que el empleado elija permanecer en el anonimato o no mantener más contacto, toda comunicación posterior con el empleado se realizará mediante el Comité Corporativo del Código o el asesor del Canal de denuncias «Inquietudes en el trabajo», a menos de que se acuerde lo contrario. Se mantendrá al empleado informado del progreso y resultado de la investigación como mínimo a través de actualizaciones mensuales. Los empleados que presenten una inquietud cooperarán de forma razonable en la investigación. Se espera lo mismo de todas las partes involucradas en la investigación.

Procedimiento de denuncia Inquietudes en el trabajo

Cualquier persona implicada (o personas implicadas) en la denuncia de una inquietud conforme a este procedimiento será(n) notificada(s) del resultado de la investigación (y de corresponder, de cualquier medida que se tome en su contra) tan pronto como sea posible luego de culminada la investigación.

Luego de que el equipo haya finalizado la investigación de una denuncia y siempre que el Comité Corporativo del Código se expidiera sobre el particular, se brindarán recomendaciones al Directorio. El Directorio tomará la decisión final sobre cualquier acto de seguimiento.

4. Protección para empleados que denuncian una inquietud

Nidera toma seriamente en consideración cualquier caso que involucre una conducta irregular, sin importar quién sea el autor, y todos deben sentirse libres de denunciar cualquier inquietud tal como se describe en este documento. Nidera no despedirá, bajará de categoría, suspenderá ni de otro modo acosará o discriminará al empleado que haya denunciado una inquietud de buena fe, ni lo hará con ningún empleado que coopere de buena fe con la investigación posterior, incluso si la investigación no confirma la inquietud planteada. No obstante, el derecho de protección contra represalias no conlleva automáticamente la inmunidad en caso de que el empleado denunciante también sea (potencialmente) responsable de la conducta con la cual se relaciona la inquietud. Asimismo, los empleados no gozan automáticamente del derecho a protección contra represalias si no se denuncia una inquietud de buena fe o si esta no se encuentra en línea con el procedimiento.

Hacer acusaciones falsas maliciosamente será considerado una violación de este procedimiento. Las represalias contra empleados que hayan presentado una inquietud o que estén involucrados en la investigación también serán consideradas una violación de este procedimiento. Toda violación de este procedimiento puede traer aparejada una medida disciplinaria o judicial (incluido el cese de la relación laboral).

Procedimiento de denuncia Inquietudes en el trabajo

5. Protección de datos

Además de las leyes de protección de datos en vigor, NIDERA actuará como controlador de datos en relación con cualquier dato personal obtenido a partir de las inquietudes denunciadas e investigaciones bajo este procedimiento.

Los datos personales obtenidos a partir de inquietudes denunciadas solo serán procesados para darle curso a las investigaciones, para tomar medidas disciplinarias y de seguimiento y para recopilar, reunir y distribuir información gerencial acerca de las inquietudes denunciadas. Cualquier dato personal obtenido a partir de dichas acciones será mantenido en forma separada de los sistemas y archivos GRM, salvo que la ley exija lo contrario y/o resulte necesario a fin de tomar medidas disciplinarias, si se justifica y cuando se justifique.

Comité Corporativo del Código
Contacto: concerns@nidera.com

Canal de denuncias de Nidera
Contacto: será informado en futuras comunicaciones

Procedimiento de denuncia Inquietudes en el trabajo

Público principal
Empleados

Visite nuestras políticas en
www.nidera.com.ar/NuestrasPoliticas

Fecha de publicación original
Junio 2014

Última publicación
Junio 2014

ADMINISTRACIÓN DE DOCUMENTOS

Este documento se encuentra disponible en varios idiomas y podrá ser actualizado oportunamente. Por lo tanto, para evitar dudas se establece expresamente que siempre prevalecerá la versión en inglés publicada y distribuida por el Comité Corporativo del Código de Nidera. Si Ud. no está seguro de si su documento (impreso) es la versión más reciente, dirijase a su gerente de línea o póngase en contacto con el Comité Corporativo del Código de Nidera. concerns@nidera.com