

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

CHANGE of Scandinavia A/S, CVR nº 28711328

Esta política de denuncia de irregularidades se aplica a CHANGE of Scandinavia A/S y está disponible para empleados, socios comerciales, proveedores y otros colaboradores.

Introducción y propósito de la política

El objetivo de esta política es explicar el funcionamiento del sistema de denuncia de irregularidades, generar un efecto preventivo y evitar cualquier reticencia a informar sobre asuntos importantes.

El sistema de denuncia de irregularidades de CHANGE está diseñado para facilitar que empleados, socios comerciales y otros, puedan reportar actividades ilegales o graves de manera segura, sin temor a represalias.

Ante todo, CHANGE promueve la resolución de problemas a través de un diálogo claro y directo con el denunciante responsable o con otros empleados implicados. No obstante, si un asunto no es apropiado para tratarse en ese tipo de foro, se puede presentar una denuncia de manera confidencial a través del sistema de denuncias de CHANGE.

Quién puede denunciar

Pueden presentar denuncias todos los empleados de CHANGE, así como otras personas vinculadas, como socios comerciales, clientes, proveedores, asesores externos, miembros del consejo de administración y candidatos a entrevistas de trabajo, entre otros.

Quién y qué se puede denunciar

Es posible denunciar infracciones graves o comportamientos ilegales, así como la sospecha de que se estén cometiendo.

Ejemplos de asuntos graves incluyen:

- Delitos financieros, corrupción;
- Irregularidades contables;
- Violencia física o psicológica;
- Abusos sexuales o conductas inapropiadas;

- Infracciones graves de las normativas de seguridad laboral o medioambiental.

También se pueden denunciar violaciones graves de las políticas internas. Se podrán reportar hechos cometidos por empleados de CHANGE o en los que esté implicado un empleado de CHANGE o una persona estrechamente relacionada con la empresa.

El sistema de denuncia de irregularidades no debe utilizarse para asuntos menores, como condiciones salariales, dificultades de cooperación o infracciones menores de políticas internas. En caso de duda, CHANGE recomienda presentar la denuncia en lugar de dejar el asunto sin reportar. Todas las denuncias serán registradas, procesadas y tratadas con seriedad.

Cómo presentar una denuncia

Las denuncias deben realizarse a través del formulario: [WHISTLEBLOWER SUBMISSION FORM](#)

No se permiten denuncias anónimas a través del sistema interno de denuncias de CHANGE. Si el denunciante prefiere hacerlo de manera externa o anónima, puede utilizar el sistema de denuncia externa de la Autoridad Danesa de Protección de Datos en <https://whistleblower.dk/indberet>.

El denunciante tiene la opción de utilizar tanto el sistema interno como el externo. Los socios comerciales, proveedores y otros terceros deben presentar sus denuncias externas a través de la Autoridad Danesa de Protección de Datos.

No se aceptarán denuncias por otros medios, ya que se trata de información personal confidencial que no debe enviarse sin cifrar.

Al presentar una denuncia, también es posible solicitar una reunión presencial.

Quién tramita la denuncia

Las denuncias serán gestionadas por la persona designada por CHANGE como responsable del sistema de denuncias, la Directora de Recursos Humanos, Lene Maj Væde.

La responsable del sistema de denuncia de irregularidades informará al equipo directivo sobre las denuncias, excepto en aquellos casos en que estén involucrados miembros de dicho equipo, en cuyo caso se notificará al presidente o vicepresidente del consejo de administración.

Cómo se tramita la denuncia

Cuando CHANGE reciba una denuncia, el canal de denuncias confirmará su recepción en un plazo de siete días por correo electrónico.

El canal de denuncias evaluará la denuncia en función de su contenido y gravedad. En primer lugar, decidirá si la denuncia se encuentra dentro del ámbito del sistema de denuncias. Si no es así o es claramente infundada, se desestimará, y el denunciante será informado.

Si la denuncia cumple con los criterios establecidos, se procederá a su tramitación. Esto puede incluir recabar información adicional dentro de la organización y, dependiendo del caso, un diálogo adicional con el denunciante.

Ejemplos de seguimiento incluyen:

- Inicio de una investigación interna en la empresa;
- Notificación a la alta dirección o al consejo de administración;
- Denuncia a la policía o autoridad competente;
- Cierre del caso por falta de pruebas.

El canal de denuncias de irregularidades proporcionará información al denunciante en un plazo de tres meses desde la confirmación de la recepción de la denuncia. Esto implica que, según el contenido y la naturaleza de la denuncia, se informará al denunciante sobre las medidas que se hayan adoptado o que estén previstas, así como las razones que justifican dichas acciones.

Si no es posible ofrecer información en el plazo previsto, el canal de denuncias de CHANGE lo notificará al denunciante y le informará si se espera recibir más detalles en el futuro.

La respuesta estará en conformidad con la normativa vigente, incluida la legislación de protección de datos.

Después de la denuncia

Una vez presentada la denuncia, el denunciante puede ponerse en contacto con el canal de denuncias para obtener información. La persona encargada de gestionar el informe podrá hacer preguntas adicionales o solicitar documentación o pruebas complementarias.

Confidencialidad y anonimato

El personal del canal de comunicación de irregularidades de CHANGE está obligado a mantener la confidencialidad de la información presentada en las denuncias.

La confidencialidad se limita a la información contenida en el informe. Si se necesita información adicional para procesar la denuncia, esta no estará sujeta al mismo nivel de confidencialidad.

El canal de denuncias de CHANGE gestionará los informes de forma confidencial siempre que sea posible.

La información derivada de una denuncia se procesa de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 22 de la Ley danesa de Protección de Datos. Según esta ley, el Canal de Denuncias de CHANGE podrá procesar datos personales, incluyendo información sensible y datos sobre delitos penales, cuando sea necesario para gestionar una denuncia presentada en el programa de denuncias de CHANGE.

La información de una denuncia podrá compartirse según las circunstancias para facilitar el seguimiento del caso. Se informará al denunciante antes de revelar su identidad, salvo que hacerlo pueda comprometer una investigación o un proceso judicial. Esto podría ocurrir si se estima que la notificación podría dar lugar a la destrucción de pruebas, influir en testigos o si se sospecha que el denunciante ha presentado una denuncia falsa de manera intencionada.

Protección y seguridad del denunciante

Todas las denuncias presentadas con un motivo razonable están protegidas contra represalias de cualquier tipo. En el caso de que un denunciante presente una denuncia de mala fe, podrían surgir consecuencias negativas, incluidas medidas disciplinarias dentro de CHANGE.

Ningún denunciante deberá enfrentar represalias, amenazas o intentos de retribución por haber presentado un informe al canal de denuncias de CHANGE o a un sistema externo, como la Autoridad Danesa de Protección de Datos. Asimismo, se prohíbe cualquier acción que impida o obstaculice la presentación de una denuncia por parte del denunciante.

Se entiende por represalia cualquier trato desfavorable o consecuencia negativa en respuesta a una denuncia interna o externa que cause o pueda causar perjuicio al denunciante.

El denunciante no será considerado responsable por divulgar información confidencial si tiene motivos razonables para creer, de buena fe, que dicha información es necesaria para revelar un delito grave o un asunto serio.

Cualquier intento por parte de empleados o directivos de CHANGE de impedir que un denunciante presente una denuncia, o de tomar represalias contra alguien que haya actuado de buena fe, conllevará consecuencias laborales.

Información a la persona denunciada

CHANGE tiene la obligación de notificar a las personas sobre las que se ha presentado una denuncia. Antes de llevar a cabo esta notificación, se realizará una evaluación específica para determinar qué información puede ser compartida y en qué momento. Este proceso de notificación no afectará la investigación de los asuntos denunciados.

Las personas implicadas no recibirán información sobre la identidad del denunciante.

En caso de que un informe deba ser llevado a juicio, podría ser necesario que el denunciante sea llamado como testigo.

Información de contacto

Si tiene alguna consulta sobre la política de CHANGE en relación con la denuncia de irregularidades, el sistema en sí o el procedimiento para presentar una denuncia, no dude en contactar a la Directora de Recursos Humanos de CHANGE, Lene Maj Væde, a través de la dirección de correo electrónico lemava@CHANGE.com.