



EDRINGTON



# Política de Denuncias Internas



Códigos de Edrington



## Códigos de Edrington

### POLÍTICA

Edrington espera y exige los más elevados estándares de comportamiento en todas nuestras actividades y relaciones, tanto a nivel interno como externo. Nuestras expectativas van más allá del cumplimiento de la ley y abarcan el comportamiento justo y ético en todos nuestros negocios.

Edrington considera que una desviación con respecto a estos estándares constituye una negligencia, un asunto realmente serio que estamos comprometidos a abordar, independientemente del lugar o nivel de la compañía en que pueda ocurrir.

A todos nos interesa asegurar de que no ocurran comportamientos o prácticas inapropiados. Por lo tanto, es de crucial importancia que contemos con un proceso donde se puedan plantear inquietudes válidas y que estas puedan ser tratadas en un ambiente imparcial, seguro y confidencial.

La Junta Directiva de Edrington considera que la aplicación de esta Política de denuncias internas («SUP») ofrece ese entorno, donde se hacen denuncias a través de nuestro proceso interno o de nuestro servicio

externo, de Línea segura.

Si una persona tiene una inquietud legítima respecto a que se ha cometido un acto incorrecto, o que este se está cometiendo, o es probablemente que se cometa, debe plantear dicha inquietud en cuanto le sea posible.

Nos comprometemos a investigar todas las inquietudes relacionadas con malas prácticas que se planteen y lo haremos de manera confidencial, sensible y justa.

La Ley de divulgación en favor del interés público (Public Interest Disclosure Act) de 1998 ("PIDA") otorga protección legal a aquellas personas que planteen una inquietud válida de un comportamiento incorrecto de buena fe y con convicción razonable. La PIDA cubre incidentes dentro y fuera del Reino Unido y, por lo tanto, se aplica a todas las operaciones de Edrington independientemente del lugar donde estén ubicadas.

La PIDA ampara a los denunciantes para que no se vean perjudicados como resultado de las denuncias realizadas, y hace que las cláusulas de confidencialidad no sean exigibles entre los empleadores y el empleado



que ha hecho una denuncia. Una llamada a la Línea Segurase iniciará con un aviso legal que sugiere a las personas consultar con su empleador con respecto a cualquier restricción que se aplique a la revelación de información. Para que no haya lugar a dudas, cualquier persona que efectúe una denuncia conforme a la SUP se encuentra protegida por la PIDA.

Las personas que hagan una denuncia tienen la opción de mantenerse anónimas. De lo contrario, la identidad de la persona que plantea la inquietud estará protegida y, siempre que sea posible, solo será conocida por el personal que participe directamente en una investigación si esto no perjudica el proceso.

No toleraremos, bajo ninguna circunstancia, el acoso, victimización o cualquier otra forma de desventaja

dirigida en contra de una persona que haya planteado un inquietud legítima conforme a esta política. Esto incluye cualquier comportamiento que pretenda disuadir a una persona de plantear una inquietud legítima. Cualquier acción de este tipo estará sujeta a procedimientos disciplinarios y podría dar lugar al despido (o a la terminación de la relación con cualquiera que no esté sujeto a nuestro procedimiento disciplinario).

Los empleados pueden plantear sus inquietudes las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días del año, independientemente del lugar en el mundo en el que se encuentren.

Diciembre de 2016





## ÁMBITO Y ALCANCE

Si una persona tiene una inquietud que se relacione con sus propias circunstancias personales, por ejemplo, si siente que ha sido víctima de acoso laboral, esta debería ser abordada a través de la Política sobre quejas de la compañía. Si la inquietud se relaciona con los intereses de otros, como cuando se es testigo de que un empleado es acosado, o de los intereses de la compañía, esto debería abordarse a través de esta política.

Nuestra SUP es integral y se aplica a todos los empleados, sean estos permanentes o temporales, y a todas las compañías de Edrington, o respecto de las cuales Edrington tiene una participación mayoritaria, independientemente de su ubicación. Se aplica también a personal provisional, consultores externos, contratistas, agentes, intermediarios y funcionarios mientras realizan transacciones comerciales en nombre de Edrington conforme a un contrato en cualquiera de esas ubicaciones.

## CÓMO BUSCAR ASESORAMIENTO

Los empleados pueden buscar asesoramiento independiente en cualquier momento comunicándose con la organización benéfica del Reino Unido Public Concern at Work («PCAW») llamando al +44 (0)20 7404 6609 o escribiendo a [whistle@pcaw.org.uk](mailto:whistle@pcaw.org.uk). Es posible que haya servicios similares fuera del Reino Unido.

La PCAW puede proporcionar asesoramiento gratuito y confidencial, desde cómo plantear una inquietud hasta los procedimientos que se lleven a cabo en la etapa de investigación.

Normalmente no sería adecuado revelar información confidencial en relación con una inquietud a un tercero, a menos que primero se haya seguido esta política.

Si no se cumple con este requisito en relación con la información confidencial, la información revelada a un tercero podría convertirse en una violación de las obligaciones de confidencialidad contenidas en un contrato de trabajo (o equivalente) de la persona y hacer que la protección legal ofrecida por The Public Interest Disclosure Act de 1998 deje de ser válida.

## **CÓMO PLANTEAR UNA INQUIETUD**

Una persona debe plantear una inquietud cuando, de buena fe y con una convicción razonable, sospecha que se ha cometido un acto incorrecto o se está cometiendo o es probable que se cometa. El Anexo incluye ejemplos de comportamientos inadecuados o malas prácticas.

Una vez que se haya concluido que la inquietud debe plantearse conforme a esta política, se debe tener el debido cuidado para garantizar la corrección de la inquietud sin poner en riesgo a la persona, o cualquier investigación posterior.

### **a) PRIMEROS PASOS**

Siempre es preferible que las inquietudes se planteen internamente de acuerdo con la jerarquía de la organización:

- 1) En primer lugar, la inquietud debe plantearse al gerente inmediato del empleado. Esto puede hacerse verbalmente o por escrito.
- 2) Si, por cualquier razón, la persona no considera que sea adecuado plantear la inquietud de esta manera, o si considera que su inquietud no ha sido abordada, debe comunicarse con el Jefe de departamento / Director. Nuevamente, esto puede hacerse verbalmente o por escrito.

Las personas pueden poner su nombre en cualquier denuncia que hagan o solicitar permanecer en el anonimato. Sin embargo, se le indica que el anonimato podría obstaculizar la posibilidad de avanzar favorablemente o concluir cualquier investigación y, por lo tanto, abordar satisfactoriamente la inquietud.

### **b) LINEA SEGURA (FAIRCALL)**

En Edrington, reconocemos que podría haber circunstancias en las que un empleado podría no sentirse cómodo planteando sus inquietudes internamente. Con el fin de garantizar que esto no obstruya nuestra cultura de apertura, hemos contratado a una compañía externa para que proporcione el servicio de Línea Segura.

Tal como se indicó anteriormente, si una persona, de buena fe y con convicción razonable, sospecha de un asunto relacionado con mala práctica o comportamiento incorrecto pero no se siente cómoda de plantear el tema internamente, puede plantear esta inquietud a través de Línea segura. Esto puede hacerse las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año por teléfono, correo electrónico, en línea, por fax o por correo postal. Además, las inquietudes pueden plantearse en inglés o en cualquiera de los idiomas principales que se habla en Edrington.



## NÚMEROS TELEFÓNICOS GRATUITOS

específicos para el territorio:

|                      |                 |               |                   |
|----------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| China                | 400 120 6249    | Rusia         | 810 800 2371 5011 |
| Chipre               | 800 966 40      | Singapur      | 800 120 6646      |
| Dinamarca            | 808 20182       | Sudáfrica     | 0800 980 941      |
| República Dominicana | 1888 7519 133   | Corea del Sur | 00798 4434 1369   |
| Finlandia            | 0800 112 422    | España        | 8000 98603        |
| Hong Kong            | 800 968 035     | Suecia        | 0200 899 925      |
| Indonesia            | 00180 3011 3290 | Taiwán        | 0080 1136 571     |
| Malasia              | 1800 812 341    | EAU           | 8000 444 7652     |
| Países Bajos         | 08000 227 956   | Reino Unido   | 08000 564 643     |
| Noruega              | 800 12783       | EE. UU.       | 1844 677 4154     |

### EN LÍNEA:

el formulario del portal web se encuentra disponible a través del sitio web de Reporte Seguro en [www.kpmgfaircall.co.uk](http://www.kpmgfaircall.co.uk) (use el código de acceso exclusivo de Edrington: EDRINGTON101)

### CORREO ELECTRÓNICO:

[faircall@kpmg.co.uk](mailto:faircall@kpmg.co.uk)

### FAX:

+44 (0)203 284 5934

### DIRECCIÓN POSTAL:

FairCall  
PO Box 10526  
Aberdeen  
AB12 9DX  
Reino Unido

Los empleados tienen la opción de permanecer en el anonimato, en lo que respecta a la compañía, pero todavía podrán proporcionar sus datos de contacto a Servicio de Línea Segura para recibir informaciones de ellos. A cada caso se le asignará su propio número de referencia exclusivo.

El personal de Del Servicio de la Línea Segura no revelará su nombre, pero actuará con profesionalismo y mesura, ya que este enfoque sosegado les permite recopilar toda la información necesaria.

El Servicio de Línea Segura enviará Un reporte sobre la información dada al Director de Recursos Humanos del Grupo y al Asesor jurídico del Grupo dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de forma tal que pueda tener lugar una investigación.

## **CÓMO INVESTIGAR UNA INQUIETUD**

La compañía está comprometida a investigar en forma exhaustiva e imparcial todas las inquietudes planteadas, incluso si estas se plantean anónimamente. Se anima a las personas a proporcionar información tan detallada como sea posible ya que esto facilitará cualquier investigación. Esto incluirá los nombres y los cargos de aquellos involucrados junto con los detalles de la mala práctica o comportamiento, cómo salió a la luz y cualquier otra evidencia.

La recepción de la inquietud será confirmada a la persona que la planteó, si esta no fue planteada anónimamente, tan pronto como sea posible y, normalmente, dentro de los siguientes 5 días hábiles.

En primer lugar, el Director de Recursos Humanos del Grupo o el Asesor jurídico del Grupo, analizarán la inquietud planteada y determinarán el enfoque inicial adecuado que se adoptará.

La inquietud se investigará junto con los departamentos pertinentes que tengan que ver con el tema planteado por la misma. El número de partes involucradas en la investigación será el mínimo que sea posible.

Si una inquietud no se ha planteado anónimamente, la identidad de la persona que la planteó se mantendrá confidencial a menos que esto obstaculice o frustre la investigación. Se tomarán todos los pasos razonables para asegurar que las personas no estén en desventaja como resultado de plantear la inquietud.

Cuando se entrevista a la persona que planteó la inquietud durante el desarrollo de la investigación, esta podría estar acompañada por un colega de su elección con quien podrá consultar durante el desarrollo de la entrevista, pero que no podrá responder en nombre de la persona entrevistada.

Se ofrecerá una retroalimentación adecuada a la persona en relación con el avance y la conclusión de la investigación, lo que incluye, entre otros, de ser posible, qué acción se ha tomado, de haberse tomado alguna.

Se debe tener el debido cuidado para garantizar la fiabilidad de cualquier inquietud planteada. Si una persona plantea una inquietud de buena fe y con convicción razonable, pero la investigación posteriormente no confirma que la inquietud está fundamentada, no se tomará ninguna medida en contra de esta persona.

Si, sin embargo, una persona plantea una inquietud, y se determina que esta es deliberadamente falsa o malintencionada, se tomarán medidas disciplinarias en contra de dicha persona. Edrington considera este comportamiento con extrema seriedad y cualquier medida disciplinaria podría dar lugar al despido.





## ANEXO

# EJEMPLOS DE MALAS PRACTICAS O PRACTICAS INCORRECTAS

Entre los ejemplos que podemos citar se encuentran:

- soborno, otra actividad corrupta o comportamiento poco ético cualquiera que sea la forma que este adopte
- fraude
- irregularidades que involucran procedimientos contables o financieros
- la perpetración de cualquier delito penal
- conducta que está o que podría estar en conflicto con los intereses de Edrington como la vinculación con un competidor
- deshonestidad, conducta inaceptable u otras irregularidades al tratar con clientes y proveedores
- conducta que pone en peligro la salud y seguridad de los empleados y de otros que trabajan para Edrington, o de aquellos que se encuentren cerca de un local de Edrington
- conducta que pone en peligro al medio ambiente
- violación de los valores fundamentales de la compañía
- violación de las políticas sobre alcohol y drogas de la compañía
- violación de la política de responsabilidad social corporativa de la compañía
- violación del código de marketing de la compañía
- uso indebido de activos de la compañía, propiedad intelectual o información confidencial de la compañía
- incumplimiento de una obligación legal
- un intento de coaccionar a otro para que actúe en forma indebida o incorrecta, y
- un intento por ocultar cualquiera de los anteriores.

No es posible consignar una lista completa de escenarios de practicas incorrectas y es posible que haya otros casos que den lugar a inquietudes. Se exhorta a los empleados a informarlo siempre que tengan una inquietud.

LA POLÍTICA DE DENUNCIAS INTERNAS SE ENCUENTRA DISPONIBLE EN LA INTRANET DE EDRINGTON, EN «CÓDIGOS DE EDRINGTON» Y EN EL SITIO WEB DE EDRINGTON EN [WWW.EDRINGTON.COM](http://WWW.EDRINGTON.COM).

USE LA FUNCIÓN DE BÚSQUEDA QUE SE INCLUYE PARA FINES DE ASISTENCIA SEGÚN SEA NECESARIO.



Códigos de  
Edrington