

PROCEDIMIENTO DE SMARTRAC PARA LA INFORMACIÓN SOBRE IRREGULARIDADES

FEBRERO 2014

ÍNDICE

1	Por qué debería SMARTRAC desarrollar este Procedimiento para la Información sobre Irregularidades	3
2	A quién afecta este Procedimiento para la Información sobre Irregularidades	3
3	¿Cuándo se debería informar sobre una irregularidad?	3
4	¿Cómo se debería informar sobre una irregularidad?	4
5	¿Con quién se debería hablar?	4
6	¿Qué información se debería facilitar?	5
7	¿Qué pasa con la confidencialidad?	6
8	¡Información sin represalias!	6
9	¿Cuál es la diferencia entre informar sobre una irregularidad y presentar una denuncia?	7

1 POR QUÉ DEBERÍA SMARTRAC DESARROLLAR ESTE PROCEDIMIENTO PARA LA INFORMACIÓN SOBRE IRREGULARIDADES

SMARTRAC dirige su negocio en base a los principios de integridad, imparcialidad, honestidad, transparencia, decencia y respeto. El Procedimiento para la Información sobre Irregularidades de SMARTRAC (el “Procedimiento”) se desarrolló para proporcionar un mecanismo que permita a todos los empleados expresar preocupaciones internamente, de forma responsable y eficaz, cuando descubran información que consideren inadecuada o ilegal. Este Procedimiento refuerza la importancia que SMARTRAC otorga a que sus empleados sean honestos y respetados miembros de sus profesiones individuales. Proporciona un método para abordar adecuadamente las preocupaciones que puedan tener los empleados en el ámbito empresarial, ofreciendo a los informadores al mismo tiempo protección contra represalias.

Este Procedimiento pretende servir de ayuda a aquellos trabajadores que crean haber descubierto alguna acción inadecuada o ilegal. Este Procedimiento no está diseñado para reconsiderar ningún asunto que haya sido investigado bajo políticas o procedimientos disciplinarios de SMARTRAC. Tales reclamaciones continuarán siendo supervisadas y revisadas por el Departamento de Recursos Humanos de SMARTRAC.

2 A QUIÉN AFECTA ESTE PROCEDIMIENTO PARA INFORMAR SOBRE IRREGULARIDADES

Este Procedimiento afecta a todos los empleados, directores, miembros del Consejo de Dirección y Supervisión de SMARTRAC N.V. y todas las empresas filiales y relacionadas (“SMARTRAC”).

Terceros como proveedores, clientes, prestadores de servicios, asesores externos, etc. también pueden utilizar este Procedimiento para informar sobre conductas o actividades inapropiadas e ilegales de los empleados de SMARTRAC y los Miembros del Consejo de Dirección y Supervisión.

3 ¿CUÁNDO SE DEBERÍA INFORMAR SOBRE UNA IRREGULARIDAD?

Debería usted informar si sospecha o tiene prueba de potenciales conductas o actividades, pasadas o presentes, que considere inapropiadas y/o ilegales (“Incumplimiento”), tales como:

- ▶ Actividades ilícitas, p.ej. fraude;
- ▶ Incumplimiento de políticas de empresa, procedimientos y otras normas;
- ▶ Contabilidad cuestionable;
- ▶ Ejercicio irregular de controles y/o auditorías contables internas.

4 ¿CÓMO SE DEBERÍA INFORMAR SOBRE UNA IRREGULARIDAD?

No hay una única vía para informar sobre una irregularidad. Puede informar de sus sospechas por medio del mecanismo más idóneo para usted, como el correo postal ordinario, correo electrónico, fax, teléfono o en persona.

5 ¿CON QUIÉN SE DEBERÍA HABLAR?

Se puede plantear una preocupación a través de uno de los siguientes canales:

1. Puede contactar usted con su supervisor.
2. Si no es posible contactar con su supervisor, o le resulta incómodo, puede hacer llegar su preocupación directamente al Director de Cumplimiento.

DIRECTOR DE CUMPLIMIENTO DE SMARTRAC

Dr. Benedict v. Saint André

SMARTRAC TECHNOLOGY GmbH

Albstrasse 14

70597 Stuttgart, Alemania

Oficina: + 49 711 656 926 176

Fax: + 49 711 656 926 11

Email: benedict.saintandre@smartrac-group.com

3. Si desea permanecer en el anonimato, puede contactar con el Asesor Externo de SMARTRAC.

ASESOR EXTERNO DE SMARTRAC

Dr. Andreas Kark
Abogado

Lichtenstein 12
72160 Horb am Neckar, Alemania
Oficina: +49 (0) 7482 93 77 999
Fax: +49 (0) 7482 92 96 96
Email: andreas.kark@compliance-consultancy.de

El Asesor Externo de SMARTRAC es un abogado externo independiente ubicado en Alemania y sujeto a secreto profesional, que garantiza la confidencialidad y el completo anonimato. Los empleados pueden tener la seguridad de que al Asesor Externo de SMARTRAC no le está permitido revelar sus identidades, ni siquiera si SMARTRAC se lo solicita.

*ESTE PROCEDIMIENTO TAMBIÉN PUEDEN UTILIZARLO TERCEROS PARA
INFORMAR DE UN INCUMPLIMIENTO.*

6 ¿QUÉ INFORMACIÓN SE DEBERÍA FACILITAR?

Los empleados deberían facilitar toda la información y detalles posibles para ayudar a SMARTRAC a dirigir su investigación. El informe debería incluir tanta información como fuera posible sobre el Incumplimiento, la(s) persona(s) implicada(s), testigos y cualquier otra información justificativa relevante al caso. Cabe señalar que los empleados no deberían tratar de obtener pruebas a las que no tengan derecho a acceder, tanto legalmente como con arreglo a las políticas de la empresa.

7 ¿QUÉ PASA CON LA CONFIDENCIALIDAD?

Todos los informes sobre un Incumplimiento y los consiguientes procedimientos de investigación se gestionan de forma estrictamente confidencial y en la mayor medida posible.

El Director de Cumplimiento proporciona informes al Consejo de Dirección de SMARTRAC sobre el presunto Incumplimiento, al tiempo que protege la identidad del informante durante todas las etapas de la investigación.

Se anima a los empleados a abstenerse de cualquier forma de publicidad, externa o interna, con respecto a cualquier Incumplimiento sobre el que deseen informar o sobre el que ya hayan informado. Para proteger la confidencialidad de los informantes y los procedimientos de investigación, se aconseja a los empleados no hablar del asunto con amigos ni colegas. SMARTRAC no será responsable de mantener el anonimato de informantes que decidan hablar a terceros sobre el presunto Incumplimiento.

8 ¡INFORMACIÓN SIN REPRESALIAS!

A todo empleado que informe sobre un Incumplimiento que él considere razonablemente probado (“de buena fe”) se le proporcionará protección completa contra cualquier tipo de acción de represalia.

Esta protección implica que SMARTRAC no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará ni discriminará de forma alguna a ningún empleado. SMARTRAC no tolera ningún tipo de amenaza, represalia ni ninguna otra acción contra un empleado que haya informado sobre un Incumplimiento o ayudado a preparar un informe de buena fe. Toda advertencia de alguna amenaza, represalia o acción similar debería comunicarse inmediatamente al Director de Cumplimiento.

9 ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE INFORMAR SOBRE UNA IRREGULARIDAD Y PRESENTAR UNA DENUNCIA?

En términos prácticos, se informa sobre una irregularidad cuando se comunica una preocupación sobre un peligro o una ilegalidad que afecta a otros (p.ej. clientes o su empleador). La persona informante, por lo general, no está ni directa ni personalmente afectada por dicho peligro o ilegalidad.

En consecuencia, los informantes en raras ocasiones tienen un interés personal en el resultado de cualquier investigación sobre sus preocupaciones. Por lo tanto, no se debería esperar que los informantes prueben su caso; muy al contrario, ellos comunican sus preocupaciones y son otros los que las abordan. Esta es la diferencia con una denuncia. Alguien denuncia cuando se siente personalmente mal tratado. Este tratamiento deficiente podría implicar, p. ej., una violación de sus derechos laborales individuales o acoso, y el demandante pretende resarcimiento o justicia para sí mismo. Así, las personas que presentan denuncias tienen un interés particular en el resultado de la denuncia y, por esta razón, se espera que sean capaces de demostrar su caso.