



Reglamento para la denuncia de (supuestas) infracciones

Reglamento para la denuncia de (supuestas) infracciones

Este reglamento establece la forma en que los denunciantes pueden informar sobre (supuestas) infracciones. Cosun anima a los denunciantes que tengan motivos fundados para sospechar de infracciones en Cosun a que las denuncien. Esto permitirá a Cosun prevenir dichas irregularidades o tomar medidas para ponerles fin. Mediante el presente reglamento, Cosun quiere dejar claro a los denunciantes que no serán objeto de un trato injusto ni de medidas en su contra por denunciar, de buena fe, sospechas de infracciones. Los denunciantes pueden (de forma anónima si es necesario) denunciar (supuestas) infracciones dentro de Cosun a través de Cosun SpeakUp. Aunque Cosun SpeakUp también es accesible para denunciantes que al mismo tiempo son empleados, se les anima a que informen de estos asuntos en principio a su supervisor o al superior jerárquico inmediato siempre que sea posible y apropiado.

1. Definiciones

En el presente Reglamento se utilizan las siguientes definiciones:

«**asesor**» persona que, de acuerdo con su función, está obligada a guardar secreto de confidencialidad y a quien el denunciante (según se define a continuación) puede consultar con carácter confidencial sobre la supuesta infracción.

El asesor incluye, en cualquier caso, a la persona de contacto para denunciar la infracción, (véanse los anexos I y II), un asesor del departamento de asesoría de la Autoridad de Denuncias de Irregularidades (Huis voor Klokkenluiders), un abogado y un médico de la empresa.

«**Cosun**» Cosun y todas sus filiales donde Cosun, directa o indirectamente, ejerce el control.

«**empleados**» personas que realizan trabajos, en virtud de un contrato laboral, para Cosun o bien personas que reciben una remuneración por realizar trabajo como subordinados para Cosun (como trabajadores temporales o en prácticas remuneradas).

«**denunciantes**» personas físicas que han tenido conocimiento de presuntas infracciones dentro de Cosun en su contexto laboral. Este contexto laboral se refiere a actividades futuras, actuales o pasadas relacionadas con el trabajo en el sector público o privado a través de las cuales las personas pueden obtener información sobre infracciones en Cosun, independientemente de la naturaleza de ese trabajo, y donde dichas personas puedan enfrentarse, por ejemplo, a perjuicios tal y como se definen en el artículo 17da de la Ley neerlandesa de Protección de los Denunciantes, si se hubiera denunciado dicha información. Estas personas físicas incluyen tanto a empleados (véase más arriba) como a personas que no son empleados, pero que realizan o han realizado actividades relacionadas con el trabajo, por ejemplo, trabajadores autónomos, en prácticas no remuneradas y voluntarios, solicitantes de empleo, antiguos empleados, así como proveedores, contratistas subcontratistas (o personas que trabajen bajo su responsabilidad), accionistas, y personas en órganos de dirección, como miembros de un consejo ejecutivo o de supervisión.

«**infracciones**» se trata de irregularidades que implican:

- a. vulneración o riesgo de vulneración del Derecho de la Unión, o
- b. una acción u omisión que ponga en riesgo el interés de la sociedad en relación con:
 - 1. incumplimiento o riesgo de incumplimiento de una disposición legal o normas internas que impongan una obligación concreta, y que hayan sido estipuladas por un empleador al amparo de una disposición legal, o bien
 - 2. un riesgo para la salud pública, la seguridad de las personas o el medio ambiente, o una acción u omisión indebida que ponga en peligro el buen funcionamiento de los servicios públicos o de una empresa

En cualquier caso, está en peligro un interés público si la acción u omisión afecta a algo más que a intereses personales y forma parte de un patrón o tiene carácter estructural, o es grave o de amplio alcance.

También se consideran infracciones la vulneración de los Principios de Cosun y de otras normas o reglas de conducta aplicables en Cosun.

«**infracción del Derecho de la Unión**» una acción u omisión que:

- a. sea ilegal y se refiera a los actos y ámbitos de la Unión comprendidos en el ámbito de aplicación material a que se refiere el artículo 2 de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 23 de octubre de 2019 (DOUE 2019, L305); o
- b. desvirtúe el objeto o la finalidad de las normas de los actos y ámbitos de la Unión comprendidos en el ámbito de aplicación material a que se refiere el artículo 2 de la citada Directiva.

2. ¿Asesorarse primero?

2.1. Cosun es consciente de que preparar un buen informe puede ser complicado. Por esta razón, un denunciante, la persona que le asiste y la tercera parte afectada (como se describe a continuación) tienen la opción de consultar a un asesor sobre (sospechas de) cualquier infracción dentro de Cosun. Cosun ofrece a dichas personas la posibilidad de consultar a la persona de contacto para denunciar infracciones en su calidad de asesor. Además, existe la posibilidad de, por ejemplo, solicitar asesoramiento al departamento de asesoramiento de la Autoridad de Denuncias de Irregularidades (Huis voor Klokkeluiders).

Se considera «tercera parte afectada»:

- a. una persona relacionada con el denunciante y que podría recibir un trato discriminatorio por parte de Cosun o de una persona u organización con la que el denunciante esté relacionado de otro modo en un contexto laboral; y
- b. una persona jurídica propiedad de un denunciante, para la que trabaje o con la que esté relacionada con su trabajo.

3. ¿A quién pueden dirigirse los denunciantes?

3.1. Notificación por parte de empleados:

En principio, los empleados deben denunciar cualquier sospecha de una irregularidad a sus supervisores o superiores más inmediatos ([anexo II](#)).

Si un empleado, por la razón que sea, no desea o no puede denunciar la (supuesta) irregularidad a tales personas, podrá dirigirse a la persona de contacto para denunciarla ([anexo I](#)).

Como se explica a continuación, los empleados pueden en cualquier caso denunciar por escrito, verbalmente por teléfono o a través de Cosun SpeakUp (teléfono, sitio web o aplicación) una infracción o sospecha de infracción.

También pueden optar por solicitar la presentación de una denuncia in situ. En caso necesario, la persona de contacto para la denuncia de infracciones u otro asesor puede proporcionar más información al respecto.

3.2. Notificación de (todos) los denunciantes:

Cosun SpeakUp está a disposición de (todos) los denunciantes.

3.3. Las denuncias presentadas a través de Cosun SpeakUp se envían a la persona de contacto para la denuncia de infracciones. La persona de contacto para la denuncia de irregularidades es nombrada por el Consejo de Administración tras consultar con el Consejo de Administración, el Consejo de Supervisión y el Comité Central de Empresa.

3.4. Si la denuncia atañe a la persona de contacto para la denuncia de irregularidades, el denunciante puede dirigirse al presidente de la junta directiva de Cosun.

4. ¿Cómo funciona Cosun SpeakUp?

4.1. Es posible denunciar una sospecha de infracción a través de Cosun SpeakUp por teléfono, servicio web o a través de la aplicación, y funciona de la siguiente manera:

- el denunciante puede llamar al teléfono gratuito o entrar en el servicio web o la aplicación Cosun SpeakUp y utilizar el código de acceso ([véase el anexo I](#));
- el denunciante puede enviar un mensaje de voz o de texto, para el que se le asignará un número exclusivo de denuncia, que deberá recordar;
- SpeakUp transcribe la denuncia grabada, la traduce si es necesario y la envía a la persona de contacto para la denuncia de infracciones (por tanto, nadie de Cosun escuchará la voz del denunciante);
- la persona de contacto para la denuncia de infracciones se encarga de que, en un plazo de siete días tras la denuncia, se envíe una respuesta al servicio web o a la aplicación Cosun SpeakUp, con el número exclusivo de denuncia. Cuando el denunciante vuelve a llamar o inicia sesión en el servicio web o la aplicación Cosun SpeakUp, se le pedirá que introduzca su número exclusivo de denuncia;
 - o el denunciante escuchará/leerá el mensaje y, a continuación, tiene la opción de dejar otro mensaje, si así lo desea;
 - o este ciclo puede repetirse durante el tiempo que sea necesario.Cosun SpeakUp también se incluye en el [anexo II](#).

4.2. Es importante que el denunciante facilite la mayor información posible sobre la infracción al presentar la denuncia, incluida su causa y antecedentes. También existe la opción de cargar documentos a través del servicio web y la aplicación Cosun SpeakUp.

5. ¿Qué sucede con una notificación?

Notificación de empleados a un supervisor o al superior jerárquico inmediato

- 5.1.** 5.1. Por regla general, el supervisor o el superior inmediato investiga el caso y, si es necesario, toma las medidas oportunas para evitar o poner fin a la irregularidad. Dependiendo de la naturaleza de la irregularidad se podrá decidir que se lleve a cabo una investigación interna o externa o que el asunto se remita a las autoridades policiales o judiciales. En la medida de lo posible, se informará al empleado por escrito de los progresos realizados en la tramitación del asunto y de las medidas que se hayan tomado o vayan a tomarse.
- 5.2.** Los supervisores o superiores inmediatos informarán a la persona de contacto para la denuncia de infracciones sobre la notificación y las medidas adoptadas.

Notificación a la persona de contacto para la denuncia de infracciones

- 5.3.** Si la persona de contacto para la denuncia de infracciones recibe una notificación, debe informar al respecto al presidente de la junta directiva. En caso necesario, el presidente de la junta directiva creará un grupo de trabajo para gestionar e investigar la denuncia. Este grupo de trabajo decidirá, a partir de una evaluación inicial, cómo debe investigarse la notificación. Además, si es necesario, el grupo de trabajo asesorará al presidente de la junta directiva o a un directivo designado por este sobre las medidas adecuadas para evitar o poner fin a la irregularidad. Dependiendo de la naturaleza de la irregularidad se podrá decidir que se lleve a cabo una investigación interna o externa o que el asunto se remita a las autoridades policiales o judiciales.
- 5.4.** El denunciante debe recibir una respuesta de la persona de contacto para la denuncia de infracciones en un plazo de siete días a partir de la fecha de recepción de la denuncia. Transcurridos tres meses como máximo desde

el envío del acuse de recibo, el denunciante deberá recibir información sobre la evaluación y, en su caso, sobre el seguimiento de la denuncia.

- 5.5.** Si la denuncia que recibe la persona de contacto para la denuncia de infracciones atañe al presidente de la junta directiva, la presidencia de la misma, tal como se describe en el artículo 5.3 del presente reglamento será asumida por el presidente del Consejo de Supervisión.

6. ¿Cuándo y dónde se informa externamente?

- 6.1.** Cosun anima a los denunciantes a que, en caso de tener alguna sospecha de irregularidad, cursen una denuncia interna tal como se ha descrito anteriormente. No obstante, puede darse el caso en que el denunciante pueda o deba denunciar externamente una sospecha de irregularidad.
- 6.2.** En caso de denuncia externa relativa a una vulneración del Derecho de Unión, los denunciantes podrán dirigirse a las autoridades tal como se describe en el capítulo 1a de la Ley neerlandesa de protección de los denunciantes. Los sitios web de estas autoridades ofrecen información sobre el procedimiento para presentar una denuncia, el asesoramiento y el apoyo que se pueden obtener y las condiciones en las que un denunciante goza de protección cuando presenta una denuncia.
- 6.3.** En caso de denuncia externa relativa a una sospecha de irregularidad, los denunciantes podrán dirigirse a una autoridad competente o a un órgano administrativo, servicio o instancia que esté llevando a cabo una investigación sobre una sospecha de irregularidad con arreglo a una tarea o autoridad atribuida por la ley o en virtud de ella. En tal caso, el denunciante deberá ser informado según lo descrito en el capítulo 1b. de la Ley neerlandesa de protección de los denunciantes.

- 6.4.** Si bien no es obligatorio, es preferible informar primero a Cosun, algo que la Ley neerlandesa de protección de los denunciantes alienta siempre que sea posible.

7. Protección jurídica

- 7.1.** Un denunciante que haya presentado de buena fe una denuncia de sospecha de irregularidad, en cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento, no se verá perjudicado en modo alguno en su posición como consecuencia de dicha denuncia.

Esta prohibición de discriminación se aplica también a terceras personas afectadas (véase la sección 2.1 anterior). Cosun no tolerará un trato injusto para con el denunciante y las terceras personas afectadas, y los protegerá del trato discriminatorio.

- 7.2.** Las denuncias se tratarán con la máxima confidencialidad. Todas las partes implicadas en la tramitación de una denuncia (incluidos los miembros del grupo de trabajo) están obligadas a respetar la confidencialidad.
- 7.3.** Cosun no revelará datos relativos a la identidad del denunciante ni de la persona a la que se atribuye la infracción o con la que dicha persona está relacionada, la información que pueda ser rastreada hasta ellos, ni información relativa a secretos de empresa sin su consentimiento. Sin embargo, en caso de investigación por parte de una autoridad o de un procedimiento judicial, podría ser necesario hacer una declaración, nombrar al denunciante o pedirle que aporte pruebas. En tales situaciones, en la medida en que lo permita la ley, se notificará previamente al denunciante que se revelará su identidad.

- 7.4.** La información recopilada en virtud del presente Reglamento podrá considerarse datos personales según lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos y otras leyes o normativas aplicables. De conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos, los denunciantes pueden tener derecho a acceder a sus datos personales, oponerse a ellos, corregirlos o eliminarlos en determinadas condiciones. Las solicitudes a tal efecto podrán ser presentadas por los denunciantes a la persona de contacto para la denuncia de infracciones. Los empleados también pueden presentar dichas solicitudes a su supervisor o al superior jerárquico inmediato.

Si se inicia una investigación completa sobre una persona, Cosun deberá informar al respecto a dicha persona en el plazo establecido por la legislación nacional.

La persona implicada no recibirá comunicado alguno en caso de existir riesgo de que se destruyan pruebas o se obstaculice la investigación.

8. Denuncias anónimas

- 8.1.** Cosun desea evitar en la medida de lo posible las denuncias anónimas, ya que estas podrían entorpecer la investigación de una infracción. No obstante, si un denunciante considera que no cabe otra posibilidad que la denuncia anónima, esta se tramitará con arreglo al procedimiento descrito anteriormente siempre que sea posible (véase el anexo II).
- 8.2.** Dado que Cosun SpeakUp ofrece la posibilidad de presentar una denuncia anónima, que permite establecer comunicación con el denunciante anónimo, Cosun se reserva el derecho de ignorar cualquier otra forma de denuncia anónima, como cartas y correos electrónicos anónimos.

9. Falsas acusaciones

- 9.1.** Cosun anima a los denunciantes, que tengan una sospecha de buena fe, con fundamento razonable, de que existen malas prácticas en Cosun, a que lo denuncien. Si tras la investigación, no se puede confirmar la denuncia o esta resulta injustificada, no se tomarán medidas contra el denunciante que haya comunicado el asunto de buena fe.
- 9.2.** La investigación de una irregularidad cuesta dinero y tiempo, y podría perjudicar a los implicados. Si se demuestra que las acusaciones son malintencionadas, Cosun podrá adoptar medidas disciplinarias contra el denunciante que haya formulado tales acusaciones malintencionadas.

10. Período de conservación

- 10.1.** Si una denuncia se considera infundada, la investigación se interrumpirá y los datos personales se eliminarán inmediatamente.
- 10.2.** Los datos no se conservarán durante más de dos meses tras la finalización del informe, a menos que se hayan adoptado medidas disciplinarias o de otra índole contra la persona objeto de la denuncia o contra el denunciante, en caso de denuncia maliciosa.

11. Entrada en vigor

- 11.1.** Este reglamento entra en vigor el 1-11-2023 y sustituye al Reglamento sobre la notificación de (presuntas) infracciones, versión del 1 de septiembre de 2019.
- 11.2.** El Comité de empresa central ha aprobado este reglamento.

Anexo I



Escanea el código QR y utiliza Cosun Speakup en el teléfono, el servicio web o la aplicación.

El código de acceso es: 107473
www.cosun.com/speakup



* en relación con denuncias externas, véase el artículo 6 del reglamento para la denuncia de (supuestas) infracciones.

Cosun SpeakUp



**SpeakUp es una empresa externa independiente

