

Política de denuncia de irregularidades (Whistleblowing). Precis // Booster Box

Antecedentes

En Precis, nos esforzamos por tener un entorno laboral abierto y transparente, donde no se produzcan malas prácticas o irregularidades. Por lo tanto, es importante para nosotros contar con información clara sobre cómo informar de manera confidencial y segura. En caso de sospecha de irregularidades actuales, es fundamental que haya recursos disponibles para divulgarlas. Al facilitar el proceso de denuncia, trabajamos juntos para fomentar la confianza de los empleados, clientes y el público en general en nosotros.

Esta política abarca el grupo de empresas de Precis, es decir, Precis Digital AB y sus filiales, incluyendo las entidades Bannerboy y Booster Box.

1. ¿Quién puede denunciar?

Puedes denunciar y recibir protección según el llamado “Whistleblower Act” si eres un empleado, voluntario, aprendiz, accionista activo, persona disponible para trabajar bajo nuestro control y gestión, o formas parte de nuestro cuerpo administrativo, de gestión o de supervisión.

Los contratistas, subcontratistas y proveedores que hayan descubierto mala praxis dentro de Precis también pueden presentar denuncias. El hecho de que hayas finalizado tu relación laboral con nosotros, o que aún no haya comenzado, no es un obstáculo para denunciar prácticas incorrectas o recibir protección por informar sobre ellas externamente.

Además de esto, también permitimos que personas fuera de las categorías mencionadas utilicen nuestro canal de denuncias interno. Trataremos todos los informes de manera igual, incluso si como persona externa no estás amparado por la protección contra represalias del “Whistleblower Act”.

2. ¿Qué puedo denunciar?

En caso de sospecha de posible mala conducta, violación de leyes y/o regulaciones, acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave (ej.: acoso sexual), te instamos a que nos informes de esto como un caso de denuncia de irregularidades (whistleblowing). Al presentar la denuncia, es importante que, en el momento de hacerlo, tengas motivos razonables para creer que la información sobre la mala conducta que se denuncia es verídica. Evaluar si existían motivos razonables, circunstancias e información disponible en el momento de la denuncia debe ser la base para determinar si podrías haber asumido que la mala conducta era cierta. Además, también es importante que realmente pueda considerarse una violación que pueda ser denunciada y, por lo tanto, brindarte protección contra represalias.

El Canal será el cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones. En caso de que un miembro del grupo Precis comunicará verbalmente una infracción a su superior jerárquico, deberá igualmente poner los hechos en conocimiento de la persona Responsable del Sistema a través del Canal Ético.

La no comunicación de una infracción a través del Canal de denuncias podría entenderse como una transgresión de la buena fe contractual y una indisciplina o desobediencia en el trabajo por parte de la persona trabajadora en cuestión, sancionándose disciplinariamente dicha conducta conforme al convenio colectivo de aplicación y al Estatuto de los Trabajadores.

2.1 Mala praxis de interés público

Puedes informar sobre información relacionada con mala conducta que haya surgido en un contexto laboral y que tenga un interés público en que salga a la luz. En caso de otros tipos de quejas personales que no tengan un interés público en ser reveladas, como disputas o quejas relacionadas con el lugar de trabajo o el entorno laboral, te alentamos a que te pongas en contacto con tu supervisor inmediato y/o Recursos Humanos en su lugar. Esto es para asegurar que estos asuntos se manejen de la mejor manera posible.

En Precis, hemos decidido considerar todas las conductas no éticas o ilegales como irregularidades dignas de ser denunciadas. Por lo tanto, tratamos todos los informes recibidos de manera igual, basándonos en la intención de la ley y proporcionamos protección contra represalias para todos.

Si la denuncia no cumple con los criterios del “Whistleblower Act”, la ley en sí misma no puede proporcionar protección, en cuyo caso seguiremos brindando la misma confidencialidad y protección contra represalias que en una denuncia según el “Whistleblower Act”, siempre que la denuncia sea verdadera y/o se realice de buena fe.

Los siguientes son ejemplos de conductas no éticas o ilegales que podrían ser denunciadas:

- Acciones y omisiones que van en contra de nuestra cultura, visión y valores.
- Acciones que contravienen las buenas prácticas y estándares en el mercado laboral.
- Abuso de drogas y alcohol durante las horas laborables.
- Actos peligrosos que podrían causar daño físico a una persona o propiedad.
- Discriminación de cualquier tipo.
- Explotación de posición y/o abuso de poder.

2.2 Conducta contraria a la legislación de la UE

Además, existe la posibilidad de informar sobre información relacionada con prácticas incorrectas que haya surgido en un contexto laboral y que sea contraria a las leyes o regulaciones de la UE. Si sospechas que esto ocurre, por favor, lee el alcance de la [Whistleblower Directive](#) en el Artículo 2 y el Anexo Parte 1 para conocer las leyes aplicables.

3. ¿Cómo puedo denunciar?

3.1 Denuncia por escrito

Para denunciar por escrito, utilizamos Visslan, que es nuestro canal digital de denuncias. Siempre está disponible en <https://precisdigital.visslan-report.se>. En el sitio web, elige "report" para poder describir detalladamente la presunta mala conducta. Por favor, describe lo sucedido de la manera más completa posible, para garantizar la aplicación de medidas adecuadas. También es posible adjuntar pruebas adicionales,

como documentos escritos, imágenes o archivos de audio, aunque esto no es obligatorio.

3.1.1 Datos personales sensibles

Por favor, no incluyas información personal sensible sobre las personas mencionadas en tu informe a menos que sea necesario para describir tu caso. Los datos personales sensibles incluyen información sobre: origen étnico, opinión política, creencias religiosas o filosóficas, afiliación sindical, salud, vida sexual u orientación sexual de una persona, datos genéticos, datos biométricos utilizados para identificar única a una persona.

3.1.2 Anonimato

Puedes permanecer anónimo durante todo el proceso sin afectar tu protección legal, pero también tienes la oportunidad de revelar tu identidad bajo estricta confidencialidad.

La identificación del informante puede facilitar el seguimiento de la denuncia y las acciones que podemos emprender.

3.1.3 Seguimiento e inicio de sesión

Después de realizar tu informe, recibirás un código de dieciséis dígitos, con el cual podrás iniciar sesión en Visslan en el futuro desde <https://precisdigital.vissslan-report.se>. Es muy importante que guardes el código, ya que de lo contrario no podrás acceder a tu informe nuevamente.

Si pierdes el código, puedes enviar un nuevo informe haciendo referencia al informe anterior.

En un plazo de siete días, recibirás confirmación de que el/los Responsable(s) de Casos ("Case Managers") ha(n) recibido tu informe. El/los Responsable(s) de Casos es/son la parte independiente y autónoma que recibe informes en el canal de denuncias, cuya información de contacto se adjunta en la Sección 6.1 Información de contacto para el/los Responsable(s) de Casos. En caso de preguntas o inquietudes, tú y el/los Responsable(s) de Casos pueden comunicarse a través de la función de chat incorporada y anónima de la plataforma.

La resolución de la comunicación se realizará en un plazo de tiempo razonable, que no podrá ser superior a tres (3) meses desde el acuse de recibo (ampliable a seis (6) meses en España al tratarse de un caso de especial dificultad).

Es importante que, con tu código de dieciséis dígitos, inicies sesión regularmente para responder cualquier pregunta de seguimiento que el/los Responsable(s) de Casos puedan tener. En algunos casos, el informe no puede avanzar sin respuestas a tales preguntas de seguimiento de tu parte como informante.

3.2 Denuncia verbal

Además, también es posible realizar un informe verbal mediante la carga de un archivo de audio como anexo al crear un informe en <https://precisdigital.visslan-report.se>. Para hacer esto, selecciona que tienes evidencia para el informe y carga un archivo de audio allí. En el archivo de audio, describes los mismos hechos y detalles que habrías hecho en un caso escrito.

Además, se puede solicitar una reunión física con el/los Responsable(s) de Casos a través de Visslan. La manera más fácil de hacer esto es solicitándolo en un informe existente o creando un nuevo informe solicitando una reunión física.

3.3 Denuncia externa

Cualquier persona podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante (en adelante, A.A.I.), o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualquier acción u omisión incluidas en el apartado segundo del presente documento.

4. ¿Cuáles son mis derechos?

4.1 Derecho a la confidencialidad

Durante el tratamiento de la denuncia, nos aseguraremos de que tu identidad como persona que informa se trate de manera confidencial y de que se evite el acceso al caso a personal no autorizado, es decir, el/los Responsable(s) de Casos. No revelaremos tu identidad sin tu consentimiento si la ley aplicable no nos obliga a hacerlo, y nos aseguraremos de que no seas objeto de represalias.

4.2 Protección contra represalias o retaliaciones

En caso de denuncia, existe protección contra consecuencias negativas por haber denunciado mala conducta en forma de una prohibición de represalias y retaliaciones. La protección contra esto también se aplica, en casos relevantes, a personas en el lugar de trabajo que ayuden a la persona que informa, a tus colegas y familiares en el lugar de trabajo, y a entidades legales que poseas, trabajes para o que estés relacionado de alguna manera.

Esto significa que no se permiten amenazas de retaliación ni intentos de retaliación.

Incluso si fueras identificado y objeto de represalias, seguirías estando cubierto por la protección siempre y cuando tuvieras motivos razonables para creer que la mala conducta informada era verdadera y estaba dentro del alcance del “Whistleblower Act”. Sin embargo, ten en cuenta que no se obtiene protección si es un delito en sí mismo adquirir o tener acceso a la información denunciada.

La protección contra retaliaciones también se aplica en procesos legales, incluyendo difamación, violación de derechos de autor, incumplimiento de confidencialidad, violación de normas de protección de datos, divulgación de secretos comerciales o reclamaciones por daños y perjuicios basadas en derecho privado, derecho público o derecho laboral colectivo, y no serás considerado responsable de ninguna manera como consecuencia de informes o divulgaciones siempre y cuando tuvieras motivos razonables para creer que era necesario informar o publicar dicha información para exponer una mala conducta.

4.3 Publicación de información

La protección también se aplica a la publicación de información. Se asume entonces que has denunciado internamente dentro de la empresa y externamente a una autoridad gubernamental, o directamente externamente, y que no se ha tomado ninguna medida adecuada en un plazo de tres meses (en casos justificados, seis meses). También se obtiene protección cuando has tenido motivos razonables para creer que puede haber un peligro evidente para el interés público si no se hace público, por ejemplo, en una emergencia. Lo mismo se aplica cuando hay un riesgo de represalias en caso de informar externamente o cuando es poco probable que la mala conducta se corrija de manera efectiva, por ejemplo, en caso de que haya riesgo de que se oculten o destruyan pruebas.

4.4 Derecho a revisar documentación en reuniones con el/los Responsable(s) de Casos (Case Manager(s))

Si has solicitado una reunión con el/los Responsable del Canal ético (s), ellos, con tu consentimiento, se asegurarán de que la documentación completa y correcta de la reunión se conserve de manera duradera y accesible. Esto se puede hacer, por ejemplo, grabando la conversación o tomando notas. Después, tendrás la oportunidad de revisar, corregir y aprobar el protocolo firmando.

Recomendamos que esta documentación se mantenga en la plataforma de Visslan mediante la creación de un caso por parte del informante, donde la información pueda recopilarse de manera segura, con la opción de comunicarse de manera segura.

5. GDPR y manejo de datos personales

Siempre hacemos todo lo posible para protegerte a ti y tu información personal. Por lo tanto, nos aseguramos de que nuestro manejo de esta información siempre esté de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos ("GDPR" por sus siglas en inglés). Los datos que sean objeto de tratamiento se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

En caso de acreditarse que la información facilitada o parte de ella no es veraz, se procederá a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de esta circunstancia, salvo que la falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, se procederá a la supresión de los datos, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

Las comunicaciones a las que no se haya dado curso se conservarán de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

- Responsable del Tratamiento: PRECIS DIGITAL, S.L.
- Finalidad: utilizamos sus datos para atender las comunicaciones formuladas a través del Canal de denuncias y poder emitir una resolución.
- Legitimación: el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.
- Destinatarios: sus datos serán tratados por el Responsable del Sistema, el departamento de RRHH, en caso de que pudieran proceder la adopción de medidas disciplinarias contra una persona trabajadora, los servicios jurídicos, los encargados del tratamiento que eventualmente se designen y el delegado de protección de datos.

Será lícito el tratamiento de los datos por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en la entidad o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan.

- Derechos: tiene derecho a acceder, rectificar, suprimir, oponerse, limitar y solicitar la portabilidad de sus datos personales. En caso de que la persona a la que se refieran los hechos relatados en la comunicación o a la que se refiera la revelación pública ejerciese el derecho de oposición, se presumirá que, salvo prueba en contrario, existen motivos legítimos imperiosos que legitiman el tratamiento de sus datos personales.

6. Contacto adicional

Si tienes más preguntas sobre cómo manejamos casos de denunciantes, siempre puedes ponerte en contacto con el/los Responsable(s) de Casos.

Para preguntas técnicas sobre la plataforma de Visslan, no dudes en crear un caso en <https://precisdigital.visslan-report.se>. Si esto no fuera posible, ponte en contacto con Visslan. La información de contacto para ambos se encuentra a continuación.

6.1 Información de contacto para los Responsables de Caso (“Case Managers”)

Si tienes más preguntas sobre cómo manejamos los casos de informantes, siempre puedes ponerte en contacto con los Responsables de Caso (“Case Managers”).

Personas de contacto internos

Nombre: Jasmine Daniel Harris

Posición: Legal Counsel

Email: jasmine@precisdigital.com

Teléfono de contacto: +44 7849 702833

6.2 Información de contacto para Visslan (The Whistle Compliance Solutions AB)

Email: clientsupport@visslan.com

Teléfono de contacto: +46 10-750 08 10

Teléfono de contacto directo (Daniel Vaknine): +46 73 540 10 19

Definiciones

GDPR: Reglamento General de Protección de Datos, que es una regulación europea que rige el procesamiento de datos personales y la libre circulación de dichos datos dentro de la Unión Europea.

The Whistleblower Directive: Directiva de la UE 2019/1936 sobre la protección de las personas que informan irregularidades en el derecho de la Unión.

Whistleblower Act: Implementación nacional de la Directiva sobre denunciantes en los Estados miembros de la UE.

Visslan: El servicio de Whistle Compliance Solutions AB, Visslan, que permite la denuncia digital de mala conducta: <https://visslan.com/>

Mala conducta/Mala praxis/irregularidades: Acciones u omisiones que han surgido en un contexto laboral y que tienen un interés público en que ocurran.

Denuncia: Presentación por escrito o verbal de información sobre mala conducta.

Denuncia interna: Presentación por escrito o verbal de información sobre mala conducta dentro de una empresa en el sector privado.

Denuncia externa: Presentación por escrito o verbal de información sobre mala conducta a las autoridades competentes.

Publicación o hacer público: Hacer disponible al público información sobre mala conducta.

Persona que informa/informante: Una persona que informa o publica información sobre mala conducta adquirida en relación con sus actividades laborales.

Represalia: Cualquier acto u omisión directa o indirecta que ocurre en un contexto laboral y que es causado por informes internos o externos o por una publicación, y que da lugar a o puede dar lugar a un perjuicio injustificado para la persona que informa.

Responsable del Sistema: persona responsable de la recepción y gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal de denuncias.

Seguimiento: Cualquier acción tomada por el/los Responsable(s) de Casos de un informe para evaluar la veracidad de las alegaciones hechas en el informe y, cuando sea apropiado, abordar la infracción informada, incluyendo medidas como investigaciones internas, investigaciones, acciones legales para recuperar fondos y cerrar el procedimiento.

Feedback: Proporcionar a los denunciantes ("whistleblowers") información sobre las acciones planeadas o tomadas como seguimiento y sobre los motivos de dicho seguimiento.