

Política del Sistema Interno de Información y Alertas-WhistleB - de Renault Group España

<i>Tipo de documento:</i>	Política		
<i>Referencia:</i>	<i>Versión:</i>	<i>Idioma</i>	
CORP-GEN-23	1.0	ES	
<i>Objeto del documento</i>	La presente política tiene por objeto describir y enunciar los principios generales del Sistema Interno de Información y Alertas.		
<i>Campo de aplicación</i>	Renault Group España		
<i>Fecha de creación</i>	Junio de 2024		
<i>Fecha de actualización</i>			
<i>Fecha de la próxima revisión</i>	Junio de 2028		
<i>Estado</i>	Aplicable.		
<i>Confidencialidad</i>			
<i>Palabras claves</i>	Alerta, confidencialidad, informante, dispositivo.		
<i>Cargo emisor</i>	Comité de Ética y Compliance Renault Group España.		
<i>Servicio emisor</i>	Comité de Ética y Compliance Renault Group España.		
<i>Proceso de vinculación</i>			
<i>Documentos de base</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Código Deontológico de Renault Group (RPIFETHIC20120001). • Guía de Prevención de la Corrupción y del Soborno (RPIFETHIC20170001). • Procedimiento de gestión de las alertas profesionales de Renault Group actualizado el 01/01/2020 (RPIFETHIC20180001 V3.0). 		
	<i>Nombre:</i>	<i>Función:</i>	<i>Fecha y Firma:</i>
<i>Redactado por:</i>	Rebeca Iturmendi	Piloto de despliegue de	13/06/2024

Validado por:	Carlos Menor	Compliance Officer	13/06/2024
Aprobado por:	Comité de Ética y Compliance (CEC)	Comité de Ética y Compliance (CEC)	13/06/2024

Otras características

Legislación aplicable	<ul style="list-style-type: none"> • LOI SAPIN II • Código Penal español (Artículo 31 bis) • Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. • Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. • Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales cuyo objeto es adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos. • Guía de la AEPD sobre la protección de datos en las relaciones laborales.
Estándares nacionales e internacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Norma ISO 37002 de Sistemas de Gestión de la denuncia de irregularidades. • Norma ISO 37301 de Sistemas de Gestión de Compliance. • Norma UNE 19601 sobre Sistemas de Gestión de Compliance penal. • Norma ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno.

Versión	Fecha	Objeto de las principales evoluciones
V1.0	06/2024	Versión inicial aprobada por el Comité de Ética y Compliance de Renault Group España.

ÍNDICE

1. Antecedentes	4
2. Finalidad	4
3. Principios básicos de actuación.....	5
3.1. <i>Principios y valores generales de Renault Group.....</i>	<i>5</i>
3.2. <i>Enumeración de los valores fundamentales que guían el uso del Sistema Interno de Información y Alertas</i>	<i>6</i>
4. Ámbito de aplicación	7
4.1. <i>Ámbito objetivo</i>	<i>7</i>
4.2. <i>Ámbito subjetivo.....</i>	<i>8</i>
5. Protección de datos.....	8
6. Revisión de la Política	9
7. Difusión y formación	9

1. Antecedentes

El Boletín Oficial del Estado publicó el 21 de febrero de 2023 la Ley 2/2023, que regula la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción (en adelante, la “**Ley 2/2023**”). Esta ley incorpora al Derecho español los principios establecidos en la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informan sobre infracciones del Derecho de la Unión.

La finalidad de esta ley es proteger a quienes, en un contexto laboral o profesional, detecten infracciones normativas y las comuniquen a través de los canales internos de información que se habilitarán a tal efecto. Asimismo, se garantiza una protección adecuada frente a cualquier tipo de represalias.

En Renault Group España, se ha actualizado el marco normativo para cumplir con estas nuevas disposiciones legales. A través de la Política Corporativa del Sistema Interno de Información y Alertas, establecemos los procedimientos y controles necesarios para fomentar una cultura de cumplimiento y contribuir a la mejora constante de nuestros procesos.

2. Finalidad

La presente política tiene como objetivo establecer los principios que guían el compromiso de la Sociedad y las demás compañías del Grupo en la prevención, detección y respuesta ante conductas irregulares o actos ilícitos. Además, refleja la voluntad de combatir estas acciones en todas las actividades empresariales.

Por un lado, la Política reafirma el compromiso firme de la Sociedad y las compañías del Grupo con sus valores y principios éticos, promoviendo la vigilancia constante y la sanción de comportamientos contrarios a la ley o al sistema de gobernanza y sostenibilidad. Esto implica mantener mecanismos efectivos de comunicación, sensibilización y concienciación entre los profesionales, fomentando una cultura empresarial basada en la ética y la honestidad. Por otro lado, la Política envía un mensaje claro a accionistas, miembros de los órganos de administración y profesionales de la Sociedad y las demás compañías del Grupo, así como a terceros relacionados. Este mensaje es de oposición categórica a cualquier irregularidad o acto ilícito contrario a la ley o al sistema de gobernanza y sostenibilidad. Asimismo, busca evitar el deterioro de la imagen, la reputación y el valor de la acción y la marca de la Sociedad. En última instancia, contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En concreto, este documento tiene por objeto establecer los principios generales que guían el Sistema Interno de Información y Alertas, de conformidad con el artículo 5.2.h) de la Ley 2/2023. Según dicho artículo, el Sistema interno de información y Alertas, en cualquiera de sus modalidades de gestión, debe contar con una política o estrategia que enuncie los principios fundamentales relacionados con los sistemas internos de información y la protección del informante.

3. Principios básicos de actuación

3.1. Principios y valores generales de Renault Group

El Código Deontológico de Renault Group es un conjunto de principios y valores que orientan a cada individuo en la toma de decisiones apropiadas en situaciones específicas. Estos valores fundamentales son los siguientes:

- i. **Protección de los empleados.**
- ii. **Protección del patrimonio:** Este punto incluye salvaguardar los activos contra daños, robo o malversación, prohibiendo expresamente el uso personal de dichos activos. Asimismo, resulta crucial respetar la confidencialidad y valorizar la imagen del grupo.
- iii. **Protección de los clientes:** Se deben cumplir rigurosamente todas las reglas, procesos y requisitos técnicos y medioambientales relacionados con la seguridad y la calidad de los productos. Igualmente, se debe proporcionar exclusivamente información veraz y comprobada a los clientes y consumidores, así como cumplir con las leyes y regulaciones de protección de datos.
- iv. **Protección de los accionistas:** Esto implica proporcionar información veraz y prevenir el uso indebido de información privilegiada.
- v. **Promoción de la ciudadanía en un contexto global,** que se traduce en no financiar partidos políticos ni instituciones religiosas. Además, se debe evitar cualquier tipo de favoritismo en las relaciones con terceros, aplicando controles de idoneidad y conformidad. En este contexto, la corrupción y las comisiones ocultas son aspectos destacados.
- vi. **Protección del medio ambiente:** Compromiso con prácticas sostenibles y responsables para preservar nuestro entorno.

El Código Ético de Renault Group ya anticipa que, además de las vías tradicionales y los ámbitos financieros, contables, bancarios y de lucha contra la corrupción y prácticas anticompetitivas, en el caso de que un empleado que tenga dudas o sospechas de buena fe sobre prácticas que puedan afectar significativamente la actividad de la empresa o implicar su responsabilidad en estos ámbitos, puede recurrir al canal de alerta profesional disponible en la página web de la Dirección de Ética, sobre el que versa la presente política.

En este sentido, Renault Group proporciona una vía adicional para que los empleados informen sobre posibles irregularidades de manera confidencial y protegida. Se trata de una nueva herramienta denominada **WHISTLEB** (el “**Dispositivo**”), accesible a través de dos vías: desde el portal de Ética de la intranet de Renault Group, o mediante la siguiente dirección: <https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup>.

De esta manera, el emisor de la alerta podrá elegir cualquiera de los canales que Renault Group pone a su disposición para efectuar la comunicación. Sin embargo, es importante destacar que cualquier alerta recibida a través de un canal distinto al Dispositivo será registrada en este último con fines de gestión y estadísticos.

3.2. Enumeración de los valores fundamentales que guían el uso del Sistema Interno de Información y Alertas

Una vez enunciados los principios generales de Renault Group, se exponen a continuación los principios específicos que rigen el Sistema Interno de Información y Alertas y el tratamiento de las comunicaciones recibidas a través del mismo:

- i. **Veracidad:** la información facilitada a través del Sistema Interno de Información y Alertas debe ser siempre veraz y relevante, de acuerdo con el ámbito objetivo establecido.
- ii. **Buena fe:** las comunicaciones deben realizarse de buena fe y de forma desinteresada. Esto implica que las alertas se emiten sin ninguna mala intención y sin esperar recibir beneficios personales a cambio.
- iii. **Confidencialidad:** Renault Group se compromete a tratar en todo momento los datos de carácter personal recibidos a través del Sistema Interno de Información y Alertas de forma absolutamente confidencial. Esto se aplica tanto a la gestión de la comunicación recibida como a las actuaciones de investigación necesarias para determinar la comisión de una infracción. A menos que el informante preste su consentimiento, en ningún caso se comunicará su identidad, excepto a la autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.
- iv. **Protección frente a represalias:** Renault Group tratará todas las comunicaciones con absoluta imparcialidad y sin prejuicios. No se tolerarán represalias de ningún tipo contra aquellas personas que hagan uso de buena fe del Sistema Interno de Información y Alertas. Se consideran represalias cualquier acto u omisión prohibidos por la ley que, directa o indirectamente, perjudique a las personas que denuncian, ya sea en el contexto laboral o profesional, simplemente por su condición de informantes o por haber realizado una revelación pública.
- v. **Uso indebido del Sistema Interno de Información y Alertas:** el uso de buena fe del Sistema Interno de Información y Alertas, incluso cuando posteriormente se demuestre que los hechos eran inexactos o no dieran lugar a la adopción de medidas, no podrá exponer a su autor a ninguna sanción disciplinaria ni a actos constitutivos de represalia, incluyendo amenazas y/o intentos de represalia. Sin embargo, el uso abusivo del Sistema Interno de Información y Alertas puede exponer a su autor a posibles sanciones disciplinarias, y en su caso, a acciones civiles y penales en su contra. Así, se considerará una infracción laboral grave o muy grave, dependiendo de las circunstancias concurrentes en cada caso, la alerta de actos contrarios al modelo de Cumplimiento Penal de Renault Group, cuando la investigación correspondiente demuestre la falta de veracidad de los hechos alertados y la intención maliciosa detrás de la alerta. Asimismo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales en las que pudiera incurrir adicionalmente el infractor, a estas faltas se les aplicarán las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos vigentes en cada una de las Sociedades de Renault Group en España.

4. Ámbito de aplicación

En el marco de la elaboración de nuestra política del Sistema Interno de Información y Alertas, es fundamental establecer una clara delimitación de los sistemas y procesos que estarán cubiertos por esta normativa. Tanto desde un enfoque objetivo como subjetivo, esta delimitación juega un papel crucial en la efectividad y aplicabilidad de la política. En este sentido, distinguimos entre los siguientes conceptos:

4.1. Ámbito objetivo

El ámbito objetivo se refiere a las situaciones o circunstancias específicas en las que aplica el Sistema Interno de Información y Alertas. En este sentido, siempre que una alerta se relacione con una de las siguientes situaciones, caerá dentro del ámbito objetivo:

- a. Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea (tal y como se detalla en el Procedimiento del Sistema Interno de Información y Alertas).
- b. Cualesquiera acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, de conformidad con la normativa nacional, entendiéndose en todo caso como tales aquellas que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

A modo de ejemplo, el acoso, la corrupción, el soborno, la discriminación, la administración desleal, el fraude fiscal, el blanqueo de capitales, las operaciones con información privilegiada y los acuerdos anticompetitivos constituyen delitos.

Entre otros, podrán ser objeto de comunicación las siguientes acciones:

- La existencia de conductas o situaciones contrarias al Código Ético y al de Conducta Anticorrupción de Renault Group, o a cualquier procedimiento o norma de Renault Group relacionada con la ética y el cumplimiento, y en particular cualquier infracción de probidad.
- Vulneración de las disposiciones legales y reglamentarias, incluida la legislación en materia de competencia y la reglamentación específica del sector (por ejemplo, la que atañe a la gestión de datos o a la publicidad).
- Comportamiento inapropiado o poco ético, tal como:
 - Discriminación o trato injusto.
 - Intimidación o acoso de cualquier tipo.
 - Represalias por plantear inquietudes.
- Abuso de posición en la empresa para provecho personal o para aventajar injustamente a amigos o familiares.
- Excesiva cantidad de regalos, hospitalidad o gastos sin buen fundamento empresarial.
- Fraude, incluida la manipulación de estados financieros, o robo de activos de la empresa.
- Pago o recepción de un soborno para obtener o dar una ventaja de negocio indebida.

*Toda impresión del presente documento constituye una copia no sujeta a control
Tan solo se garantiza la actualización de la versión informática disponible.*

- Deliberado incumplimiento de las obligaciones contractuales adquiridas con terceros.
- Un entorno de trabajo poco seguro.

Las preguntas y quejas relacionadas con la gestión de recursos humanos (salario, promoción, etc.) o con las decisiones estratégicas de Renault Group no están dentro del ámbito del Sistema Interno de Información y Alertas, y deben presentarse al departamento de recursos humanos correspondiente o a los responsables de línea.

4.2. Ámbito subjetivo

Las personas que trabajan para una organización pública o privada o están en contacto con dicha organización en el contexto de sus actividades relacionadas con el trabajo, a menudo son las primeras en conocer las amenazas o daños al interés público que surgen en ese contexto. Al informar sobre infracciones de la legislación de la Unión Europea que son perjudiciales para el interés público, tales personas actúan como “denunciantes” (en inglés conocidas coloquialmente como “*whistleblowers*”) y desempeñan un papel clave en exponer y prevenir dichas infracciones y en salvaguardar el bienestar de la sociedad.

El término utilizado para referirse a estas personas varía en función de la jurisdicción y el idioma. En este sentido, encontramos la expresión “alertadores” en algunos ordenamientos como el francés, y el término “denunciantes” en la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Sin embargo, la Ley 2/2023 opta por la denominación “informante”. En línea con la legislación española, la presente política utilizará igualmente el término “informante”.

Con base en la legislación aplicable en España, podrán tener la consideración de informantes aquellos que trabajen en el sector privado o público, y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo, en todo caso:

- a) Los trabajadores de la Sociedad.
- b) Los autónomos.
- c) Los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la empresa, incluidos los miembros no ejecutivos.
- d) Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.
- e) Cualquier persona en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

5. Protección de datos

*Toda impresión del presente documento constituye una copia no sujeta a control
Tan solo se garantiza la actualización de la versión informática disponible.*

La integridad y el respeto hacia las personas son, tal y como se desprende del Código Ético de Renault Group, valores esenciales en la organización. En este sentido, se cumple rigurosamente con las normativas y compromisos en materia de privacidad y protección de datos.

Las personas identificadas en el marco de la comunicación pueden ejercer sus derechos de acceso, limitación, portabilidad, oposición al tratamiento y a la toma de decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, rectificación de los datos que las incumben y solicitar, si fueran inexactos, incompletos, erróneos o caducos, y su correspondiente rectificación o supresión, a la dirección disponible en la página Web: <https://whistleb.com/communication-portal-group-renault/>. Igualmente podrán contactar, mediante correo electrónico con el delegado de protección de datos de la entidad correspondiente del Renault Group.

Las personas identificadas en el marco de la comunicación, cuando lo estimen oportuno, pueden presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos a través de la sede electrónica (<https://sedeagpd.gob.es/>) o en la dirección C/ Jorge Juan, 6, 28001 de Madrid.

La identidad del informante no puede revelarse en ningún caso a la persona afectada con base en su derecho de acceso, rectificación y oposición.

6. Revisión de la Política

El Comité de Ética y Compliance de Renault Group España revisará regularmente el contenido de la política, con el objetivo de que incorpore las recomendaciones y las mejores prácticas internacionales vigentes en cada momento. Asimismo, propondrá las modificaciones y actualizaciones que considere oportunas y/o necesarias, de cara a contribuir al desarrollo continuo y la mejora constante.

7. Difusión y formación

Con el fin de garantizar el cumplimiento de la presente política y facilitar el entendimiento del Sistema Interno de Información y Alertas, Renault Group facilitará el acceso de esta Política a las personas enumeradas en el ámbito subjetivo, y establecerá planes de formación adecuados, en concreto, en cuanto al funcionamiento y el uso del dispositivo.