



## POLÍTICA DE «INEOS SPEAK-UP»

### Introducción

INEOS está comprometida con los más altos estándares de transparencia y responsabilidad entre los empleados y reconoce la necesidad de mecanismos claros e independientes que los empleados puedan utilizar para expresar sus preocupaciones de forma responsable y efectiva sin miedo a represalias de ningún tipo.

Los empleados tienen el deber de no revelar información confidencial acerca de los asuntos de la empresa, pero también tienen el derecho y la responsabilidad de comunicar cualquier información que crean que puede suponer una negligencia grave o un delito en la empresa. La empresa anima los empleados a llamar la atención sobre cuestiones importantes en el lugar de trabajo con objeto de eliminar negligencias.

Los empleados pueden informar de este tipo de asuntos por medio de:

- i) su superior inmediato, otro directivo o;
- ii) el teléfono y servicio web de información «INEOS SPEAK-UP!» (que un tercero facilita y gestiona para INEOS exactamente para este fin).

Esta política no se aplica a la comunicación de sucesos que supongan una amenaza inmediata para la vida o la propiedad, para los que deberá ponerse inmediatamente en contacto con las autoridades locales de emergencias.

### Ámbito de aplicación de la política

Esta política «INEOS SPEAK-UP!» está diseñada para permitir a los empleados expresar sus inquietudes internamente a alto nivel y revelar que creen que están teniendo lugar negligencias o delitos o que es posible que ocurran.

La política se aplica a asuntos graves tales como:

- amenazas a la seguridad, salud y medio ambiente («SHE» en sus siglas en inglés) (que no hayan sido tratadas a través del procedimiento SHE habitual, ver más abajo)
- mala praxis, incorrecciones o fraudes financieros
- incumplimiento de obligaciones legales o estatutos
- actividades criminales
- conductas inapropiadas o comportamientos no éticos
- intentos de encubrir algo de lo anterior

Cabe recalcar que esta política no está diseñada como mecanismo para que los empleados cuestionen decisiones o políticas con las que no estén de acuerdo ni tampoco debe utilizarse para informar sobre temas que pueden tratarse mediante otros procedimientos de la empresa, como procedimientos disciplinarios o de queja.

## **Garantías**

### i. Protección

Esta política está diseñada para proteger a los empleados que revelen inquietudes siempre que se haga de buena fe y se tengan motivos razonables para creer que estas suponen una negligencia. La revelación no deberá ser falsa o malintencionada y no deberá hacerse en beneficio personal.

### ii. Confidencialidad y anonimato

Todas las revelaciones hechas de conformidad con esta política se tratarán con delicadeza y de forma estrictamente confidencial. Cualquier información proporcionada solo se revelará a aquellas personas que deban verse implicadas en la investigación debida del asunto o si fuera necesario revelarlas por ley o normativa.

Las revelaciones se podrán hacer de forma anónima a través del teléfono o servicio web del tercero. Sin embargo, esto puede dificultar considerablemente la realización de una investigación completa y apropiada, por lo que se anima a los empleados a revelar su identidad cuando presenten denuncias. En ese caso, el investigador solo revelará la identidad de la persona si fuera absolutamente necesario para los fines de investigación (o si fuera requerido por ley), y solo a aquellos que necesiten saberla. Si se hacen acusaciones contra algún otro miembro del personal, dicha persona no recibirá copia de la denuncia y los nombres no se revelarán sin consentimiento específico.

### iii. Acusaciones falsas

No se tomarán medidas contra ningún empleado que haga una acusación de buena fe, aun cuando la acusación no sea respaldada por la consiguiente investigación. Sin embargo, los empleados deben tener cuidado y asegurarse de que la información que proporcionen es veraz. Se podrán tomar medidas disciplinarias contra cualquier empleado que haga acusaciones malintencionadas o temerarias, especialmente si siguieran haciéndolas.

## **Procedimiento para divulgar información de acuerdo con esta política**

### **1. Informar al superior inmediato o a otro miembro de la dirección que proceda**

Cuando se sientan capaces de hacerlo, los empleados deberán comunicar cualquier queja sobre negligencias o delitos en primer lugar a su superior inmediato.

Tras recibir una denuncia o queja, el superior inmediato enviará esta información al investigador que proceda tan pronto como sea razonable, del siguiente modo:

- Las quejas por negligencia normalmente serán investigadas por un miembro designado de la dirección del departamento en cuestión, a menos que la queja sea sobre esta persona o esté relacionada de cualquier manera con la misma. En estos casos, la queja se enviará al director general para nombrar a un miembro alternativo de la dirección para que actúe en calidad de investigador.
- Las quejas sobre el director general se le enviarán al presidente para designar un investigador adecuado.
- El empleado tiene derecho a evitar la jerarquía directiva y elevar su queja directamente al director general o al presidente si lo considera necesario debido a la naturaleza o las circunstancias de la queja.

Si por alguna razón ninguna de las vías descritas anteriormente fueran adecuadas o aceptables, los empleados pueden elevar su queja ante el director de RR.HH. del negocio en cuestión, que ha sido designado y formado como punto de contacto independiente según este procedimiento. El director de RR.HH. asesorará al denunciante acerca de las implicaciones de la legislación vigente y de las opciones disponibles para tratar sus inquietudes, tanto internas como externas. El director de RR.RR. también está disponible para aconsejar y guiar al investigador en todos los casos.

## **2. Denunciar a través del teléfono o servicio web de terceros**

Si algún empleado cree que no puede informar del tema a su superior inmediato o utilizar ninguna de las vías mencionadas anteriormente, podrá comunicar las quejas a través del teléfono o servicio web de terceros<sup>1</sup>. Las denuncias de quejas o sucesos recibidos por esta vía se enviarán en primera instancia a un investigador dentro del grupo que será independiente del departamento. Si se estima necesario, el caso podrá comunicarse a la dirección de otro departamento para investigar, o al propio departamento del empleado si procede, pero los detalles no se enviarán a ninguna persona identificada como implicada en la queja o suceso comunicado (a menos que se requiera por ley o que la parte que presenta la queja haya dado consentimiento expreso).

Si hubiera pruebas de actividades delictivas, el investigador podría tener la obligación de informar a la policía. La empresa se asegurará de que ninguna investigación interna entorpezca una investigación policial formal.

**Nota:** Los empleados SIEMPRE DEBERÁN comunicar inmediatamente incidentes relativos a seguridad, salud y medio ambiente a su superior, de acuerdo con la práctica estándar.

Solo se deberán comunicar temas de seguridad, salud y medio ambiente ya notificados a la dirección a través del servicio telefónico o web del tercero si

---

<sup>1</sup> Rogamos ver el documento independiente para acceder a los teléfonos de información y a la página web de terceros y utilizarlos:

Intranet: [ineos.intranet.ineos.com/speakup](http://ineos.intranet.ineos.com/speakup) Internet: [www.ineos.com/speakup](http://www.ineos.com/speakup)

un empleado cree que el asunto no se ha resuelto satisfactoriamente o si, por ejemplo, la gravedad de un suceso o circunstancia (potencialmente) peligrosos se ha catalogado de forma incorrecta como de poca importancia.

## **Marco temporal**

Dado que la naturaleza de las quejas puede variar significativamente, no es posible establecer marcos temporales específicos para las investigaciones. El investigador se asegurará de que las investigaciones se lleven a cabo lo más rápido posible sin que esto afecte a la calidad de las mismas.

El investigador enviará un acuse de recibo por escrito a la persona que presenta la queja y, posteriormente, le informará por escrito del resultado de la investigación y las medidas propuestas. De forma alternativa, si el tema se hubiera comunicado por teléfono o mediante el sistema de denuncias web de terceros, el resultado se registrará en dicho sistema para que la persona que informó del asunto pueda acceder al mismo. Si se prolongase la investigación, el investigador mantendrá informada a la persona que presenta la queja acerca del progreso de la investigación y de la fecha probable de finalización de la misma por escrito, también a través del sistema de denuncias web si procede.

## **Procedimiento para la investigación**

Tanto si la queja se ha realizado a través de la dirección o se ha recibido mediante el sistema de terceros, el investigador seguirá los siguientes pasos:

- Obtener todos los detalles acerca de la queja y esclarecerla
- Cuando una queja esté relacionada con otro miembro del personal, informar a esa persona de la queja (pero no dar detalles de la denuncia a menos que lo exija la ley o que la parte que presenta la queja haya dado su consentimiento expreso)
- Evaluar la posible implicación de los asesores externos de la empresa o la policía y consultarlos con el director general y el director de RR.HH.
- Investigar la totalidad de las acusaciones con la ayuda de otras personas u organismos cuando proceda.
- Emitir un juicio sobre la queja y su validez y detallarlo en un informe escrito dirigido al director general (o presidente) y al director de RR.HH. en el que se incluyan los detalles de la investigación y los motivos de dicho juicio.
- El director general (o presidente) decidirá qué medidas tomar. Si se considera que la queja está justificada, estos aplicarán las normas y procedimientos disciplinarios de la empresa que procedan.

Si la persona que presenta la queja no estuviera satisfecha con el modo en el que el investigador está tratando su preocupación, tendrá derecho a elevarla de forma confidencial ante el director general del negocio, el presidente del mismo, el director de RR.HH. del departamento o el consejero general del grupo (director de asesoría jurídica).

Si la investigación determinase que las acusaciones no se sostienen y todos los procedimientos internos se han agotado pero la persona que presenta la

queja no estuviese satisfecha con el resultado de la investigación, la empresa reconoce el derecho del empleado a buscar asesoramiento externo.

**Nota de advertencia**

Realizar acusaciones falsas o malintencionadas a sabiendas podrá tratarse como una falta disciplinaria grave. Además, cualquier persona que se vea afectada por dichas acusaciones falsas o malintencionadas podrá tener motivos para emprender acciones legales contra la persona que presenta la queja.