

Política Global de Comunicaciones (Whistleblowing) Once For All



Classification: Uso Interno

Version: 1

Last approval date:

15/01/2025

**Stakeholders: Toda la
empresa**

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



Index

.....	1
I. Introducción	3
II. Alcance	3
III. Comunicación de infracciones a las que se refiere esta política	4
Fase 1 – Comunicación de infracciones	5
Fase 2 – Respuesta a tu comunicación	5
Fase 3 – Apelación, únicamente en el Reino Unido	6
Confidencialidad y anonimato	7
Nuestro compromiso contigo.....	7
IV. Plantear externamente las preocupaciones – Para Francia y España	8
Retención de datos.....	9
Más información.....	10
V. Control de documentos	10

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



I. Introducción

La comunicación de infracciones a través de los canales establecidos al efecto es una de las formas más eficaces de prevenir y eliminar las irregularidades en el trabajo; sin embargo, somos conscientes de que plantear comunicaciones al respecto puede resultar algo desalentador. Te animamos a que comuniqués tus inquietudes internamente en cuanto sospeches que se está cometiendo una verdadera infracción (en el caso de España, las personas sujetas al Código Ético del grupo Nalanda están obligadas a presentar la correspondiente comunicación). Estamos aquí para escuchar, nos tomaremos muy en serio todas las cuestiones que nos plantees y te proporcionaremos apoyo si lo necesitas.

Esta política establece el procedimiento para plantear una comunicación sobre una potencial infracción y el apoyo y la protección que está disponible para cuando lo hagas. Para España, esta política solo es de aplicación en aquellos aspectos no previstos en la política y procedimiento del Canal Ético del grupo Nalanda¹. Dicha política se adjunta como **Anexo 1**.

Solo para Reino Unido: Si tu comunicación se refiere a un conflicto personal que no es de interés público (por ejemplo, un caso de *bullying* o acoso, o un presunto incumplimiento de tu contrato de trabajo), debes plantearla de acuerdo con nuestro procedimiento de reclamaciones separado. Si no estás seguro de si es mejor tratar tus inquietudes en el marco de la política de comunicaciones (*whistleblowing*) o del procedimiento de reclamaciones, ponte en contacto con (i) en el caso de Reino Unido, el Head of People, Jane Bashford-Hobbs; (ii) Sophie Athlan-Gazet para Francia, Bélgica y Alemania; y (iii) en España, el Head of People del grupo Nalanda, para obtener más asesoramiento.

Esta política no forma parte de tu contrato de trabajo (excepto en España), y nos reservamos el derecho a modificarla o retirarla en cualquier momento.

II. Alcance

Esta política se aplica a todos los empleados y trabajadores globales contratados por Once For All y sus entidades asociadas. También se anima a los contratistas, subcontratistas, proveedores y voluntarios, cuando proceda, a seguir el procedimiento establecido en esta política. Según las normativas francesa y española, el procedimiento de comunicaciones estará abierto a (i) empleados o antiguos empleados de la compañía o candidatos a ocupar puestos dentro de la misma (en el caso de España, lo previsto en el procedimiento se extenderá también a los becarios), (ii) accionistas, socios y titulares de derechos de voto en la junta general, (iii) empleados externos u ocasionales, (iv) co-contratistas de la compañía,

¹ Las entidades del grupo Nalanda son las siguientes: NALANDA GLOBAL, S.A., NALANDA BIDCO, S.L.U., CTGA - DESARROLLO GESTIÓN DOCUMENTAL, S.L., CONSTRURED - CONSTRUCCIONES Y TRANSACCIONES INFORMÁTICAS EN LA RED, S.L., AREASEYS - ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD, S.L., DOKIFY - ALMAGLOBAL, S.L., NALANDA CHILE, SPA, NALANDA COLOMBIA S.A.S., NALANDA GLOBAL PANAMÁ S.A., NALANDA GLOBAL PERÚ S.A.C., NALANDA PORTUGAL, UNIPESSOAL Y NAGLOMEX S.A. DE C.V.

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



subcontratistas o miembros del personal y del órgano de administración, dirección o supervisión de un co-contratista o subcontratista. La comunicación de infracciones solo se aplica a la información obtenida en el curso de tus actividades profesionales, incluso si ya no eres empleado de la empresa, y se refiere a hechos ocurridos o que puedan ocurrir dentro de la compañía.

III. Comunicación de infracciones a las que se refiere esta política

La presentación de comunicaciones (por su término en inglés, *whistleblowing*) es el acto de informar sobre una infracción real, potencial o sobre un riesgo de irregularidad que pueda constituir:

- un delito;
- una violación grave y manifiesta de la ley o la normativa aplicable;
- la violación o la tentativa de encubrir la violación de un compromiso internacional regularmente ratificado o aprobado por Francia, o de un acto unilateral de una organización internacional adoptado sobre la base de tal compromiso;
- una amenaza o un perjuicio para el interés general;
- para Francia - Los hechos, informaciones o documentos amparados por el secreto de la defensa nacional, el secreto médico, el secreto de las deliberaciones judiciales, el secreto de las investigaciones o el secreto de las relaciones abogado-cliente no pueden ser denunciados o divulgados en virtud de esta política y las personas que denuncien o divulguen tales hechos, informaciones o documentos no están protegidas por estas normas; el incumplimiento de una obligación legal;
- un error judicial;
- un riesgo para la salud y la seguridad de una persona;
- daños al medio ambiente; o
- un intento de encubrir alguno de los casos anteriores.

De acuerdo con la legislación española, las infracciones susceptibles de ser denunciadas son (i) las infracciones del Derecho de la UE cuando entren en el ámbito de aplicación del Anexo I de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, afecten a los intereses financieros de la Unión o incidan en el mercado interior; (ii) las infracciones administrativas graves o muy graves, de acuerdo con la legislación española; o (iii) los hechos delictivos.

No es necesario que se demuestre la infracción. Sin embargo, para estar protegido por las leyes de protección al informante contra el trato perjudicial o el despido que puedan aplicarse en el país en el que trabajas, debes razonablemente estimar que se está cometiendo, se ha cometido o es probable que se cometa una infracción (relacionada con una de las categorías enumeradas anteriormente) y que su revelación es de interés público.

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



Fase 1 – Comunicación de infracciones

Si tienes una genuina preocupación relacionada con cualquier tipo de conducta indebida que esté cubierta por esta política, debes presentar tu comunicación detallando los detalles de la misma a #NotMe. Si tu comunicación está relacionada con tu superior jerárquico, o si por cualquier motivo no deseas dirigirte a él, debes plantear tu comunicación al siguiente responsable jerárquico inmediatamente superior dentro de tu departamento o, en el caso de Francia, al responsable de acoso de la CSE. En Francia, el empleado puede informar a su superior jerárquico, al departamento de RRHH, al responsable de acoso de la CSE o presentar las comunicaciones a #NotMe. Para España, véase la política sobre el Canal Ético del grupo Nalanda, adjunta como **Anexo I**.

Once For All tiene implementada una plataforma para realizar comunicaciones en línea llamada #NotMe, que debes utilizar para presentar tu comunicación.

La comunicación se puede presentar de forma anónima. Es importante que rellenes todas las secciones del formulario en línea para que se investigue plenamente lo planteado en la comunicación, pero como mínimo debe incluir:

- los detalles de la presunta infracción;
- los nombres de las personas implicadas; y
- qué medidas (en su caso) se solicitan para resolver el asunto.

En algunos casos, puede ser necesario pedir al informante que asista a una reunión o que facilite información adicional para aclarar la naturaleza de la comunicación. Esto se organizará lo antes posible.

Si has comunicado el asunto de forma anónima y no deseas hacer pública tu identidad, el asunto se investigará lo más exhaustivamente posible.

- [#NotMe \(not-me.com\)](#) - (para Reino Unido, Francia, Bélgica y Alemania)
- Para España: <https://nalanda.bizneohr.com/whistleblowing-channel> (véase la política sobre del grupo Nalanda, adjunta como **Anexo I**).

Fase 2 – Respuesta a tu comunicación

Al recibir una comunicación, #NotMe lo notificará a las Personas Autorizadas, que revisarán tu comunicación y decidirán si es necesaria una investigación y quién es la persona más adecuada para llevarla a cabo. También se te notificará la recepción de tu comunicación en un plazo de 7 días laborables a partir de su presentación. Para España, véase la política sobre el Canal Ético del grupo Nalanda, adjunta como **Anexo I**.

Solo se dará trámite a tu comunicación si se llega a la conclusión de que los motivos para presentarla son razonables y su revelación entra dentro del ámbito de aplicación de esta política. Si se considera

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



que tu comunicación no es admisible o no entra en el ámbito de aplicación de esta política, se te informará de por qué se considera que no cumple las condiciones de admisibilidad.

Las comunicaciones admitidas serán analizadas e investigadas por una Persona Autorizada para valorar la realidad y gravedad de hechos.

En un plazo de tres meses desde la notificación, las Personas Autorizadas actualizarán la plataforma para confirmar que están investigando tu comunicación y el plazo para completar la investigación y se te notificará automáticamente de ello.

El nivel de investigación y el tiempo necesario para realizarla variarán en función de la presunta infracción. No obstante, el asunto se investigará dentro de los plazos legalmente aplicables en el país en el que trabajes.

Una vez concluida la investigación, las Personas Autorizadas te informarán a través de #NotMe de las medidas adoptadas para investigar lo manifestado en tu comunicación. Te informarán en un plazo razonable que no excederá de tres meses desde el acuse de recibo de tu comunicación. Para España, este plazo podrá ampliarse a tres meses adicionales en casos de especial complejidad (ver **Anexo I**).

Se te informará cuando haya concluido la investigación sobre tu comunicación. Aunque nuestro objetivo es proporcionarte una respuesta exhaustiva, en algunos casos esto puede no ser posible, por ejemplo cuando se aplican normas de protección de datos o ciertas cuestiones deben permanecer confidenciales. Como mínimo, se te notificarán las razones por las que el responsable correspondiente considera que la tramitación de tu comunicación no cumple con las condiciones establecidas por la ley.

Cualquier persona identificada en la comunicación será notificada para que pueda ejercer su derecho de defensa. Sin embargo, no se aportará el nombre de la persona que presenta la comunicación.

Si no se ha tomado ninguna medida en relación con tu denuncia, nos comprometemos a destruir la información del expediente de la comunicación que permita identificarte y a las personas afectadas por ella, en un plazo de dos meses a partir del cierre de todas las operaciones de admisión de la comunicación o investigación (para España, véase el **Anexo I**). También se te informará de este cierre.

Fase 3 – Apelación, únicamente en el Reino Unido

Si no estás satisfecho con la forma en que se ha gestionado tu comunicación, puedes presentar tu recurso a través de la plataforma #NotMe. Es importante que expongas claramente los motivos de tu recurso, es decir, aquello por lo que consideras que tu comunicación inicial no ha sido tratada satisfactoriamente.

A menos que desees mantener el anonimato, en algunos casos podría ser necesario pedirte que asistas a una reunión o que facilites información adicional para aclarar la naturaleza de tu recurso. Las Personas Autorizadas organizarán esta reunión lo antes posible. Si lo deseas, puedes asistir a la reunión acompañado de un compañero o de un representante sindical. Cuando se considere oportuno,

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



también podrá estar presente un miembro del departamento de Recursos Humanos.

El responsable correspondiente estudiará los motivos de tu recurso y revisará cómo se gestionó tu comunicación original. Se te informará por escrito del resultado lo antes posible a través del portal #NotMe.

Confidencialidad y anonimato

Queremos que te sientas cómodo planteando abiertamente una comunicación y te animamos a que lo hagas.

Nos comprometemos a tomar todas las medidas necesarias para garantizar la estricta confidencialidad de la identidad de los informantes, de cualquier persona afectada por una comunicación o de cualquier tercero mencionado en una comunicación, así como de la información recogida por los destinatarios del informe.

Solo las personas autorizadas para recopilar y procesar comunicaciones pueden tener acceso a la información recopilada. Solo podrá comunicarse a terceros si dicha comunicación es estrictamente necesaria para tramitar el informe.

En caso de que se considere necesario revelar tu identidad a las autoridades judiciales, te mantendremos informado y te pediremos tu consentimiento para dicha divulgación. En el caso de España, la identidad del informante podrá ser comunicada a los tribunales, al Ministerio Fiscal o a las autoridades administrativas competentes en el marco de investigaciones penales, administrativas o disciplinarias. En particular, el informante debe ser informado antes de que se revele su identidad (no es necesario su consentimiento), a menos que dicha información pueda poner en peligro la investigación o el procedimiento judicial (véase el [Anexo I](#)).

Te animamos a que hagas una comunicación anónima en lugar de guardar silencio. Aunque investigaremos lo mejor que podamos cualquier comunicación que se comunique de forma anónima, es probable que nos resulte más difícil investigar una comunicación anónima y que no podamos ofrecerte ninguna respuesta.

Nuestro compromiso contigo

Tienes derecho a no ser objeto de ningún trato perjudicial (incluidas sanciones, medidas disciplinarias o despido injustificados) por haber denunciado una infracción.

Si denuncias una infracción de acuerdo con esta política, nos aseguraremos de que seas tratado con dignidad y respeto y te proporcionaremos el apoyo y la protección adecuados.

Si te dicen que no plantees o sigas adelante con una comunicación, o si crees que has sido objeto de un trato perjudicial por haber planteado una, debes informar del asunto al Head of People del país en el que trabajes. Alternativamente, puedes plantear este asunto en el marco del procedimiento de

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



reclamación de la compañía, si es aplicable. No se tolerará ningún trato perjudicial por haber denunciado un problema y la discriminación se considerará una infracción disciplinaria.

Si descubrimos que una persona ha planteado a sabiendas acusaciones falsas o malintencionadas, esto también se tratará como una infracción disciplinaria.

IV. Plantear externamente las preocupaciones – Para Francia y España

Te animamos a plantear tus comunicaciones lo antes posible.

Si consideras que no puedes plantear tus preocupaciones a través del Canal Ético interno (local) y crees razonablemente que la información que deseas denunciar es cierta, puedes plantearte denunciar el asunto a una autoridad externa competente.

En Francia, existen las siguientes posibilidades para formular una comunicación externamente:

(a) Las autoridades encargadas de recibir los informes, proporcionar contestaciones y realizar el seguimiento de los informes externos, tal y como establece el Decreto de 23 de octubre de 2022 (2022-1284), son las siguientes:

- El Defensor de los Derechos
- El DGCCRF
- El HAS
- La CNIL
- La DGT
- La DGEFP
- La autoridad judicial
- Institución, organismo o agencia europea competente para recabar información sobre infracciones de la legislación europea.

La lista exhaustiva de dichas autoridades puede consultarse en <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368>.

Encontrarás más información sobre cómo presentar una denuncia externa ante las autoridades competentes en las páginas web respectivas de las distintas autoridades.

Debes buscar asesoramiento si estás pensando en formular una comunicación a los medios de

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



comunicación, ya que dejarás de recibir la protección prevista en la normativa sobre protección al informante a menos que se cumplan determinadas condiciones.

Por lo que respecta a España, las comunicaciones pueden presentarse a las autoridades públicas competentes a través de los canales externos disponibles, que son:

- La Autoridad Independiente de Protección al Informante
- Las autoridades regionales de Protección al Informante, en su caso
- Las instituciones, organismos o agencias europeas competentes para recabar información sobre infracciones de la legislación europea

Adicionalmente, en función de la concreta comunicación, esta podrá dirigirse a distintas autoridades, entre ellas la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la Agencia Española de Protección de Datos o, en su caso, a las autoridades penales competentes (jueces de instrucción, policía y Ministerio Fiscal o, cuando los hechos puedan suponer un ilícito penal que afecte a los intereses financieros de la Unión Europea, a la Fiscalía Europea).

Retención de datos

Adoptaremos todas las medidas necesarias para preservar la integridad y la seguridad de los datos durante su tratamiento y almacenamiento.

Los datos relativos a una comunicación considerada inadmisibles por no entrar en el ámbito de aplicación de la política serán destruidos o archivados sin demora tras su anonimización.

Los datos relativos a una comunicación que no esté seguida de un procedimiento disciplinario o judicial serán destruidos o archivados, tras su anonimización, en los dos meses siguientes a la finalización del proceso de investigación (en el caso de España, véase el **Anexo I**).

Cuando se incoe un procedimiento disciplinario o judicial contra la persona afectada por una comunicación o el autor de una comunicación que pueda entenderse abusiva, los datos se conservarán hasta el final del procedimiento o de las actuaciones judiciales, o hasta que venza el plazo para interponer posibles recursos contra la decisión.

A menos que no se tramite la comunicación, conservaremos los datos recogidos en forma de archivo intermedio durante un periodo máximo de tres años para garantizar la protección del denunciante o permitir la constatación de delitos en curso.

En España se aplican normas adicionales de protección de datos (véase el **Anexo I**).

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa



Más información

Si necesita más orientación o apoyo, puedes ponerte en contacto con

- la organización benéfica [Protect](#) o,
- [Citizens Advice](#) para obtener asesoramiento confidencial gratuito.

V. Control de documentos

Version	Date	Changes	Document Owner	Reviewed by	Aproved by
001	15/01/2025	Update adapted to OFA Group Policies	Antonio Gil	Jean Giraudet	Security, People and Compliance Governance Committee

Política Global de Comunicaciones	Uso Interno	
	Version	1
	Last approval date	15/01/2025
	Stakeholders	Toda la empresa

