



OTAMERICA



## **Política de Denuncias**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABILIDADES .....	4
5. DENUNCIAR UN PROBLEMA.....	4
5.1. Generalidades .....	4
5.2. Denunciante .....	5
5.3. Problema relacionado con el cumplimiento .....	5
5.4. Canales de denuncia de OTAMERICA.....	6
5.5. Anonimato.....	6
6. PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE .....	7
6.1 Denuncias de buena fe .....	7
6.2 Protección contra represalias .....	7
6.3 Sanciones a las denuncias realizadas de mala fe .....	7
7. GESTIÓN DE DENUNCIAS.....	8
8. DERECHO DE LAS PERSONAS OBJETO DE LA DENUNCIA .....	8
9. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.....	9
10. VIGENCIA .....	9
11. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	9

## 1. INTRODUCCIÓN

En OTAMERICA (en adelante OTAM) estamos comprometidos a mantener los requisitos más estrictos por lo que a ética, respeto, integridad y responsabilidad se refiere, así como a llevar nuestro negocio de un modo responsable. Nos esforzamos al máximo para evitar todas las infracciones de nuestros valores y principios, lo que es clave para mantener el éxito y la reputación de OTAM.

Fomentamos un entorno laboral en el que los colaboradores se sientan profesionalmente responsables y capacitados, de manera que puedan pronunciarse y expresar sus preocupaciones de un modo seguro, con respecto a las decisiones de la empresa y a las sospechas de comportamientos poco éticos o ilegales.

## 2. OBJETIVO

OTAM tiene como objetivo crear un sistema de confianza que ofrezca una protección máxima a todas aquellas personas que deseen compartir sus preocupaciones relacionadas al cumplimiento. Un sistema que garantice que todas las preocupaciones de las que se informe se aborden a tiempo y de un modo justo y profesional.

Hemos establecido la política de denuncias para:

- ✓ Hacer énfasis en la obligación que tienen los colaboradores de Oiltanking de obrar de buena fe y de actuar si observan o sospechan de problemas relacionados con el cumplimiento.
- ✓ Animar a nuestros colaboradores y partes interesadas externas, como clientes, proveedores y contratistas, a pronunciarse y denunciar todos los problemas relacionados con el cumplimiento.
- ✓ Instruir sobre cómo informar y denunciar problemas relacionados con el cumplimiento.
- ✓ Establecer cómo se procesan las denuncias, a fin de garantizar que se gestionen de forma justa, objetiva y a tiempo.
- ✓ Garantizar protección a todas las personas que denuncien, en virtud de la presente política.

### **3. ALCANCE**

Esta política se encuentra dirigida para todos los colaboradores, socios y directores de OTAM, como también para todos los terceros (contratistas, subcontratistas, proveedores, gestores, entre otros), y es aplicable en todos los ámbitos donde desarrollemos nuestras actividades.

### **4. RESPONSABILIDADES**

- Es responsabilidad de todos colaboradores, socios y terceros conocer y cumplir con los lineamientos de esta política.
- Es responsabilidad del departamento de Legales & Compliance mantener actualizada esta política, difundirla a todos los sujetos alcanzados en el apartado 3 y colaborar con Recursos Humanos en su difusión y en los entrenamientos.
- Es responsabilidad de Recursos Humanos realizar el soporte necesario para la difusión y entrenamiento sobre la política.

### **5. DENUNCIAR UN PROBLEMA**

#### **5.1. Generalidades**

OTAM confía en que todos sus colaboradores denuncien cuando observen o sospechen una infracción relacionada con el cumplimiento. Las denuncias deberán realizarse a tiempo e ir acompañadas del máximo detalle y documentación posible.

El hecho de no denunciar las infracciones que se observen también puede constituir, en determinadas circunstancias, un incumplimiento del deber o una infracción, según las respectivas leyes en vigor.

Si realiza una denuncia de buena fe en virtud de la presente política, adoptaremos todas las medidas necesarias para protegerle, entre las que se incluyen mantener su identidad confidencial (a menos que la ley exija lo contrario) y garantizar que no sea usted objeto de represalia alguna.

### 5.2. Denunciante

El denunciante es la persona que informa de un problema relacionado con el cumplimiento. Un denunciante puede ser tanto un colaborador actual como uno antiguo, así como interesados externos, clientes, proveedores o contratistas.

### 5.3. Problema relacionado con el cumplimiento

La presente política abarca los problemas relacionados con conductas poco éticas, ilegales o ilícitas que un denunciante sospeche, por motivos razonables, que se han producido o que se están produciendo en OTAM.

Algunos ejemplos de problemas relacionados con el cumplimiento, de manera enunciativa más no limitativa, son:

- ✓ Situaciones de discriminación y acoso, en todas sus formas.
- ✓ Ofrecer u aceptar sobornos, en forma de pagos o regalos.
- ✓ Actos de corrupción como: fraude, lavado de dinero.
- ✓ Financiación de terrorismo.
- ✓ Conductas ilegales como robo, violencia o amenaza, y delitos de daños contra la propiedad.
- ✓ Abuso de dominio del mercado.
- ✓ Operar con información privilegiada, situaciones de conflicto de interés.
- ✓ Incumplimiento o infracción de requisitos legales o normativos.
- ✓ Cualquier otra acción sospechosa o violación al Código de Conducta de OTAMERICA.

Además, OTAM insta especialmente a sus colaboradores a denunciar cuando:

- ✓ El asunto pueda perjudicar la reputación o a las operaciones de OTAM.
- ✓ El problema esté directamente relacionado con un integrante de la dirección o gerencia.
- ✓ La dirección o gerencia ignore un problema que se haya denunciado localmente o que se haya convertido en un conflicto.

### 5.4. Canales de denuncia de OTAMERICA

De forma general, es preferible que los problemas se denuncien y gestionen localmente. Cuando sea posible, los problemas deberán dirigirse directamente a supervisores, jefes de línea, responsables de otros equipos o personas en cargos de apoyo relevantes (Compliance, RRHH).

Siempre que se denuncie un caso localmente, un responsable local informado tendrá la obligación de notificárselo al departamento de Legales & Compliance. Dicho responsable local informado obtendrá asistencia por parte del área de Legales & Compliance para revisar, investigar y gestionar la denuncia, cumplir los requisitos legales y garantizar que se respeten nuestros valores.

No obstante, si no se siente cómodo por algún motivo o si no desea denunciar localmente, o en caso de que un problema no se hubiera gestionado como ese debido localmente, puede recurrir a uno de los siguientes canales de denuncia específicos:

- Transmita su denuncia recurriendo a la línea de denuncias de OTAMERICA independiente y anónima. El servicio está disponible las 24 horas, todos los días. Para acceder a la línea, visite: <https://complianceotamerica.lineaseticas.com>
- Transmita su denuncia por teléfono, llamando a uno de los números gratuitos de la línea de denuncias de OTAMERICA. Puede consultar los números de teléfono de su región y las instrucciones en <https://complianceotamerica.lineaseticas.com>
- Póngase en contacto con el departamento de Legales & Compliance por correo electrónico escribiendo a [compliance@otamerica.com](mailto:compliance@otamerica.com)

Recomendamos denunciar los casos a través de la página web o el número de teléfono de la línea de denuncias, ya que se trata de la forma más rápida, directa y segura por lo que a la protección de datos y la confidencialidad se refiere.

### 5.5. Anonimato

Instamos a los denunciantes a que confirmen su identidad al presentar la denuncia. Eso permitirá mantener una comunicación de seguimiento más sencilla e investigar la denuncia de un modo más rápido y efectivo. Los denunciantes deben tener en cuenta que las denuncias anónimas se enfrentan a límites considerables que pueden impedir

una investigación apropiada. No obstante, los denunciadores pueden optar por mantener el anonimato y seguir disfrutando de la protección que les otorga la presente política.

## **6. PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE**

### **6.1 Denuncias de buena fe**

Para disfrutar de la protección que otorga la presente política, las denuncias deben realizarse de buena fe. Esto implica que los hechos se deban describir con apego a la verdad y del modo más preciso posible. Debe evitarse toda clase de especulación. Sin embargo, no se exigen pruebas irrefutables, y se insta a los denunciadores a que eviten realizar investigaciones en detalle antes de denunciar.

### **6.2 Protección contra represalias**

*Represalia: Cualquier acto o amenaza de actuar que suponga un perjuicio injusto para el denunciante con motivo de su denuncia, incluidas todas las formas de acoso, discriminación y actos de venganza.*

Los denunciadores que denuncien de buena fe estarán protegidos contra las represalias incluso si la denuncia resulta infundada.

Todas las formas de represalia constituyen una infracción de los valores y principios que se establecen en la presente política y pueden conllevar medidas disciplinarias.

Los denunciadores que sufran represalias o que tengan motivos justificados para temer que se produzcan represalias por una denuncia realizada de buena fe pueden contactar directamente con el departamento de Legales & Compliance, o presentar una denuncia (tal y como se establece en el apartado 5.4).

### **6.3 Sanciones a las denuncias realizadas de mala fe**

OTAM considerará que se ha infringido la presente política y aplicará medidas disciplinarias estrictas en aquellos supuestos en los que los denunciadores abusen de los canales de denuncia de OTAM para realizar acusaciones intencionadamente falsas o en los que los denunciadores manipulen u omitan de forma deliberada datos o pruebas («denuncias realizadas de mala fe»).

### **7. GESTIÓN DE DENUNCIAS**

Todas las denuncias recibidas son tomadas con seriedad y se gestionan siguiendo un proceso estandarizado y de conformidad con la presente política. Cuando se recibe una denuncia, se abre un archivo de caso individual para seguir el estado de todas las denuncias que se reciban.

En un plazo de siete días tras presentarse la denuncia, se confirmará al denunciante la recepción de la misma. Si es preciso, se puede pedir al denunciante que facilite más información sobre el caso que ha denunciado. Se transmitirá al denunciante información sobre las medidas de seguimiento adoptadas en un plazo máximo de tres meses tras confirmarse la recepción de la denuncia.

Si así lo considera adecuado, el departamento de Legales & Compliance presentará los resultados de la investigación al VP Local y/o al SVP regional. El departamento de Legales & Compliance deberá informar de inmediato a la dirección sobre aquellas cuestiones que supongan una amenaza inminente para la empresa.

### **8. DERECHO DE LAS PERSONAS OBJETO DE LA DENUNCIA**

Se respetarán en todo momento los derechos individuales de las personas objeto de una investigación. La información obtenida con motivo de la denuncia se tratará de forma confidencial y apropiada para evitar un perjuicio para su reputación. Las investigaciones se realizarán de forma abierta y objetiva, y se recabarán tanto datos que apoyen la denuncia como datos que exoneren de la misma. Si no hay pruebas de la presunta infracción, se presumirá la inocencia de la persona involucrada. Se evitarán en la medida de lo posible, las consecuencias negativas derivadas del proceso de investigación.

Se informará a las personas objeto de la acusación sobre las acusaciones realizadas en su debido momento, siempre y cuando ello no ponga en peligro la investigación. Durante el transcurso de la investigación y, a más tardar, antes de aplicar cualquier medida disciplinaria, se otorgará a la persona objeto de la acusación la posibilidad de acudir a una audiencia para responder a las acusaciones. Además de los derechos individuales de la persona objeto de la investigación, es posible que deban respetarse otros derechos colectivos.

### **9. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA**

Los colaboradores de OTAM que incumplan esta Política, quedarán sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias conforme el Código de Conducta y acorde a la normativa local vigente aplicable.

En caso de incumplimiento por parte de un Intermediario se podrá determinar la terminación de la relación comercial y la promoción de acciones legales por la vía comercial, civil y/o penal.

### **10. VIGENCIA**

La presente política está vigente a partir de su publicación en la página oficial de OTAMERICA y Bamboo.

### **11. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA**

- Código de Conducta.
- Política de Conflicto de Intereses.
- Política de Lucha contra la Corrupción.
- Política de Prevención de la Discriminación y el Acoso.
- Política para el Ofrecimiento de Regalos y Atenciones Corporativas.