



Stahl Parent B.V. Política de denuncia de irregularidades

Octubre de 2023

Table of contents

1. Aspectos importantes de esta política	3
2. Introducción	6
3. Definiciones	6
4. Información, asesoramiento y apoyo al empleado y a la otra parte implicada	8
5. Denuncia interna, registro, transmisión y confirmación de recepción de una denuncia interna.....	8
6. Tramitación de la denuncia interna	10
7. Realización de la investigación interna.....	11
8. Información sobre los resultados	12
9. Denuncia externa y revelación pública	12
10. Protección	13
10.1 Protección del denunciante	13
10.2 Medidas para contrarrestar las represalias contra el denunciante.....	14
10.3 Protección de otras partes implicadas frente a represalias	14
10.4 Investigación interna y externa de posibles represalias para el denunciante.....	15
11. Confidencialidad.....	15
12. Denuncias y evaluación	16

1. Aspectos importantes de esta política

Cuando las personas se ven injustamente afectadas por las acciones de una empresa o de sus empleados, los mecanismos de reclamación o denuncia pueden ayudar a poner remedio ofreciendo a las personas una salida confidencial para expresar sus preocupaciones y denunciar las irregularidades. También sirven como sistema de alerta temprana para las empresas y pueden proporcionar valiosos conocimientos en cuestiones con mayor alcance en materia de derechos humanos.

Desde Stahl queremos contribuir positivamente a la vida de nuestros empleados, clientes, socios comerciales, inversores y la sociedad en general. Para ello, tratamos de mantener un diálogo sano y abierto con todas nuestras partes interesadas en el mundo y desarrollar con ellas un entendimiento mutuo sobre los temas más importantes.

Constantemente animamos a los empleados y a otras partes implicadas a que sean proactivos y presenten sus inquietudes. Nuestro mecanismo oficial de reclamación/política de denuncia de irregularidades está disponible para todos los empleados de Stahl, así como para cualquier persona ajena a la empresa. Constituye un medio para plantear y debatir cuestiones y quejas con total confianza. Una investigación adecuada de la situación requiere una denuncia detallada, ya que es difícil investigar cualquier denuncia anónima si esta no está fundamentada. Ante cualquier duda sobre la confidencialidad, también hemos creado una lista de «Confidentes»; es decir, personas dentro de la empresa y en cada demarcación, a las que se pueden plantear las inquietudes a nivel local. La lista de estos «Confidentes» está disponible en MyStahl

Cualquier reclamación que nos hagas llegar recibirá la debida atención. La empresa escuchará, tomará medidas para investigar y ocuparse de la cuestión, y procurará tomar las medidas adecuadas con la parte responsable.

¿Qué cosas debería denunciar?

- *Cualquier comportamiento sospechoso que pudiera ser contrario al [Código de Conducta de Stahl](#) (p. ej., el incumplimiento en cuestión de derechos humanos, libertades fundamentales, medioambiente, seguridad, salud, corrupción, sobornos, fraude, acoso, etc.);*
- *Sospechas de incumplimiento de leyes y reglamentos;*
- *Cualquier consecuencia negativa para cualquier persona, comunidad o el medioambiente como resultado de nuestras actividades.*

¿Cómo puedo comunicar la existencia de un problema?

- *A través de tu supervisor;*
- *A través de un confidente (de RR. HH.) de la sede según lo publicado en MyStahl;*

- *A través de cualquier miembro del Comité de Cumplimiento (el Director Financiero, el Director de Cumplimiento y/o el Director de RR. HH. del Grupo) en persona o por correo electrónico: whistleblower@stahl.com;*
- *Por teléfono llamando al: 00 31 416 689 210 (Director de Cumplimiento);*
- *Por escrito: dirigida al Director Financiero, al Responsable de Cumplimiento y/o al Director de RR. HH.*

Stahl responderá puntualmente, tal y como lo exigen las leyes y los reglamentos.

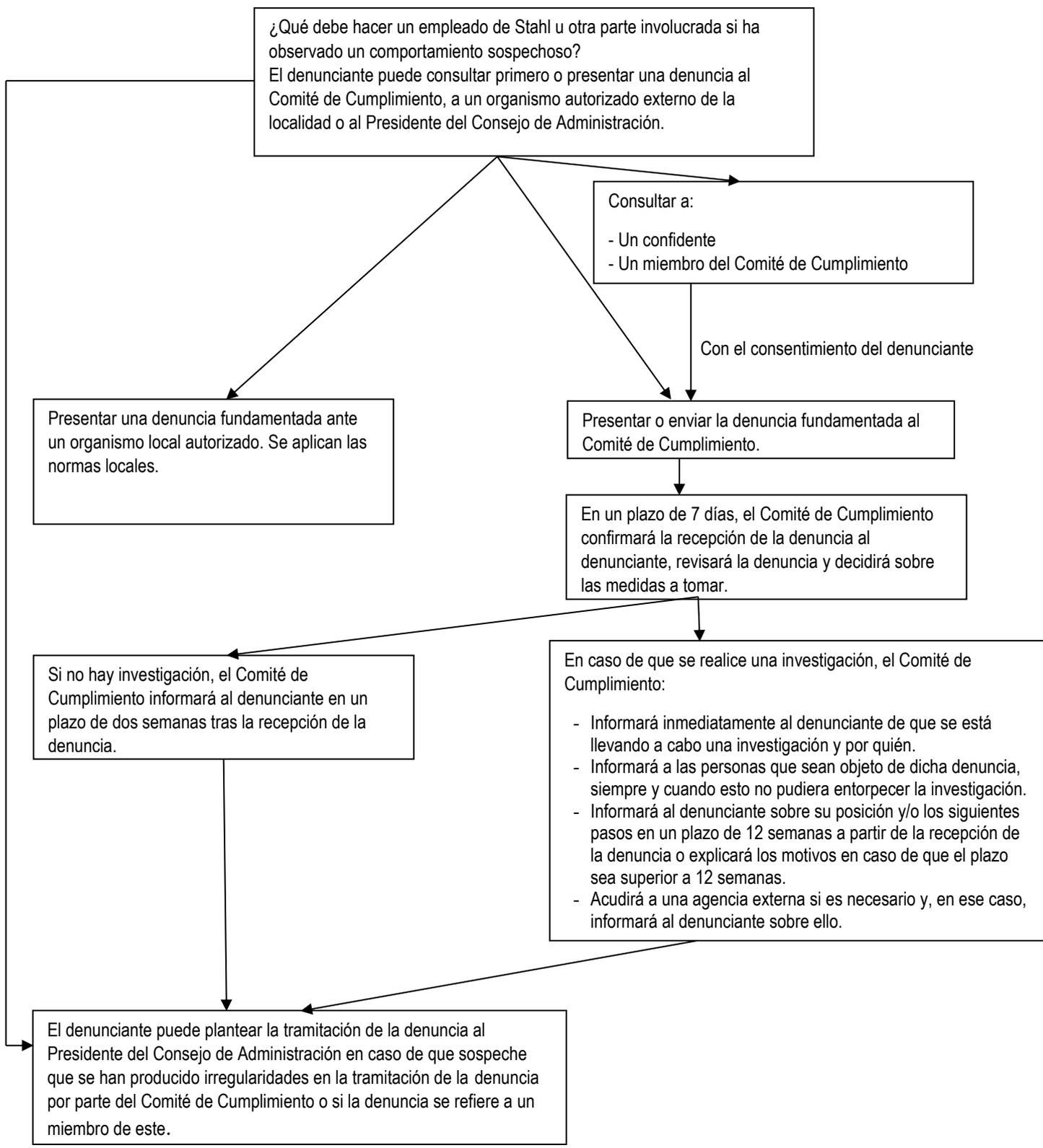
El denunciante que, de buena fe, haya presentado una denuncia no se verá afectado de ninguna manera por haberla hecho. Stahl protegerá a sus empleados contra cualquier denuncia falsa presentada intencionadamente. El empleado que intencionadamente presente una denuncia falsa será sometido a medidas disciplinarias, tal y como se describe en la política de medidas disciplinarias de Stahl.

En los siguientes párrafos encontrarás más información sobre el procedimiento oficial (detallado). Consulta también el diagrama del proceso en la página siguiente.

Si tienes cualquier pregunta u observación sobre esta política, no dudes en ponerte en contacto con el Director de Cumplimiento.

Diagrama del proceso

El proceso de denuncia de irregularidades (resumen).



2. Introducción

Stahl está decidido a ofrecer a todos los empleados un lugar de trabajo seguro y, por ello, ha implementado varias políticas, como el código de conducta de los empleados y esta política de denuncia de irregularidades.

Las reglas contenidas en esta política de denuncia de (presuntas) irregularidades son aplicables a los empleados de Stahl Parent BV, así como a los empleados de sus empresas afiliadas.

Stahl considera importante que los empleados y/u otras partes implicadas puedan denunciar de forma adecuada y segura conductas indebidas o sospechas de conductas indebidas dentro de Stahl («Whistleblowing» en inglés).

Se anima a los empleados de Stahl y a otras partes implicadas, a que denuncien cualquier conducta o sospecha de conducta indebida, según lo establecido en las presentes directrices.

Si una denuncia queda fuera del ámbito de aplicación de esta política de denuncia de irregularidades, el Comité de Cumplimiento (o el Presidente) remitirá a la persona que haya presentado la denuncia al gerente o director que corresponda.

Con el fin de crear y mantener un lugar de trabajo seguro para todos los empleados de Stahl, el Consejo de Administración de Stahl confirma explícitamente que la posición de los empleados de Stahl y/u otras partes implicadas que hayan denunciado de buena fe una (presunta) conducta indebida de acuerdo con los procedimientos de denuncia de irregularidades de Stahl, no se verá afectada de ninguna manera como resultado de la realización de la denuncia y que los empleados de Stahl estarán protegidos contra las denuncias falsas presentadas intencionadamente.

3. Definiciones

Los siguientes términos que aparecen en esta política se entenderán con el significado que se les asigna a continuación:

- *Asesor*: persona que está sujeta a un compromiso de confidencialidad en virtud de su cargo y a la que el empleado ha consultado de forma confidencial con relación a la sospecha de una conducta indebida (p. ej., un abogado);
- *Consejo de Administración*: el Consejo de Administración de Stahl Parent BV;
- *Presidente*: el Presidente del Consejo de Administración de Stahl Parent BV;
- *Director Financiero*: el Director Financiero de Stahl;
- *Director de Cumplimiento*: el Director de Cumplimiento de Stahl;

- *Comité de Cumplimiento*: un comité formado por el Director Financiero, el Director de Cumplimiento y el Director de RR. HH. del Grupo que se encarga de la administración confidencial de esta política de denuncia de irregularidades;
- *Confidente*: la persona designada para actuar como confidente en cada sede de Stahl, tal y como se publica en MyStahl;
- *Directiva*: 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 de Protección de los Denunciantes de Irregularidades de los Países Bajos*: Ley del 25 de enero de 2023 que modifica la Ley de la Casa para Denunciantes y algunas otras leyes necesarias para aplicar la Directiva;
- *Empleado*: la persona que trabaja o ha trabajado para Stahl en virtud de un contrato de trabajo conforme al derecho civil o de un nombramiento de derecho público, o la persona que trabaja o ha trabajado para Stahl fuera de una relación laboral;
- *MyStahl*: La website de Stahl para los empleados y que se puede encontrar en <https://mystahl.stahl.com>, en la página de cumplimiento o compliance.
- *Empleador*: Stahl Parent BV y las filiales y participaciones que pertenecen a su grupo o al consejo;
- *Agencia externa*: la agencia que el Comité de Cumplimiento considere la más adecuada para investigar la denuncia externa sobre la presunta conducta indebida;
- *Investigadores*: la persona o personas a las que el Comité de Cumplimiento encargue la investigación de la presunta conducta indebida. Un investigador puede ser miembro del Comité de Cumplimiento;
- *Autoridad local de denuncia de irregularidades*: el organismo de asesoramiento y/o investigación de una autoridad local de denuncia de irregularidades, tal como se entiende en las legislaciones y reglamentos (locales/nacionales) aplicables en el país de establecimiento del empleador;
- *Otra parte implicada*: incluye, entre otros, a los empleados externos que trabajen para cualquier proveedor de servicios o socio externo o que hayan trabajado para dicha parte en el pasado y con los que Stahl mantenga relaciones contractuales;
- *Política*: La política de denuncia de irregularidades de Stahl Parent BV;
- *Tercero relacionado*: tercero relacionado con el denunciante en un contexto laboral o una entidad jurídica de la cual es titular el denunciante, de la cual es empleado el denunciante o que de otra forma tiene un vínculo laboral con el denunciante;
- *Denuncia*: la denuncia de una presunta conducta indebida según esta política;
- *Stahl*: Stahl Parent B.V. y su(s) subsidiaria(s) (in)directa(s) y participaciones que pertenecen a su grupo.
- *Sospecha de conducta indebida*: la conducta indebida notificada o la sospecha de ella por parte de un empleado o de otra parte implicada de que se está produciendo una conducta indebida en la organización en la que trabaja o en otra organización si entra en contacto con ella a través de su trabajo y en la medida en que:
 - la sospecha se base en motivos razonables derivados del conocimiento que el empleado u otra persona implicada haya adquirido en las instalaciones de su empleador

o del conocimiento que haya adquirido por su trabajo en otra empresa u otra organización; y

- haya una infracción o riesgo de infracción de las leyes de la Unión; o
- haya un peligro inminente o manifiesto para el interés público, tal como:
 - una infracción (material) del Código de Conducta (como corrupción, sobornos, fraude, acoso) aplicable dentro de Stahl,
 - una infracción de una disposición legal, de los derechos humanos/libertades fundamentales, incluido un delito penal,
 - un peligro para la salud pública,
 - un peligro para el medioambiente,
 - una situación en la que se pone en peligro el funcionamiento apropiado de la organización como resultado de una conducta indebida o de actos u omisiones negligentes, tal como la facilitación intencionada de información incorrecta a los organismos públicos, o la supresión, destrucción o manipulación intencionada de información relativa a dichos hechos.
- *Denunciante*: el empleado u otra parte implicada que denuncie una sospecha de conducta indebida según esta política.

4. Información, asesoramiento y apoyo al empleado y a la otra parte implicada

En un caso de sospecha de una conducta indebida, el empleado u otra parte implicada tiene la posibilidad de consultar de forma confidencial:

- *al confidente, como asesor, tal como se publica en MyStahl;*
- *a los miembros del Comité de Cumplimiento, en persona o a través de whistleblower@stahl.com¹;*
- *a la Autoridad local de denuncia de irregularidades para obtener información, asesoramiento y apoyo;*
- *a un asesor.*

5. Denuncia interna, registro, transmisión y confirmación de recepción de una denuncia interna

- Un empleado u otra parte implicada que sospeche de una conducta indebida dentro de la organización del empleador puede comunicar dicha sospecha a:

¹ Este correo lo leerán el Director Financiero, el Director de Cumplimiento y el Director de RR. HH. del Grupo Stahl.

- cualquier supervisor cuyo cargo sea superior al del propio empleado según la jerarquía de la organización;
- el confidente;
- los miembros del Comité de Cumplimiento, en persona o a través de whistleblower@stahl.com²;
- cualquiera de los miembros del Comité de Cumplimiento de forma directa.
- Los canales previstos permitirán denunciar por escrito y verbalmente. La denuncia verbal será posible por vía telefónica o a través de otros sistemas de mensajería de voz y, previa solicitud del empleado u otra parte involucrada, por medio de una reunión presencial dentro de un plazo razonable establecido por las leyes locales.
- Cuando la denuncia se haga verbalmente, por medio de una línea telefónica con grabación u otro sistema de mensajería de voz con grabación, previo consentimiento del denunciante, el empleador grabará la conversación en un formato duradero y accesible o documentará la denuncia verbal a través de una transcripción completa y exacta de la conversación. El denunciante tendrá la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la denuncia.
- Con el consentimiento del denunciante, el supervisor o el confidente que reciba la denuncia la remitirá lo antes posible al Comité de Cumplimiento para que este la tramite según lo descrito a continuación. En caso de que la denuncia implique a una de las personas del Comité de Cumplimiento, esta solo se reenviará a la(s) persona(s)/departamento(s) no implicado(s).
- En caso de que un miembro del Comité de Cumplimiento reciba la denuncia, este informará de esta lo antes posible a los demás miembros del Comité de Cumplimiento o a los otros miembros del Comité de Cumplimiento que no estén implicados en la denuncia, según sea el caso.
- El empleador mantendrá un registro de cada denuncia recibida, de conformidad con la cláusula de confidencialidad establecida en el capítulo 11. Los registros se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con los requisitos impuestos por la ley.
- El Comité de Cumplimiento acusará recibo de la denuncia, preferiblemente de forma inmediata y en todo caso dentro de los 7 días siguientes a la recepción de la denuncia por parte del supervisor, el confidente o (un miembro del) Comité de Cumplimiento. El acuse de recibo debe contener, como mínimo, una descripción concisa de la denuncia, la fecha de recepción de esta y una copia de la denuncia. El acuse de recibo no implica que la denuncia sea admisible o se vaya a investigar.
- Stahl anima constantemente a los empleados y a otras partes implicadas a que sean proactivos y presenten sus inquietudes. Una investigación adecuada de la situación requiere una denuncia detallada, ya que resulta difícil investigar las denuncias de denunciantes anónimos. Las denuncias de este tipo, en principio, no se investigarán a no ser que una obligación legal o una razón de peso lo requiera. Por ejemplo, en el caso de que la sospecha de conducta indebida se considere de naturaleza especialmente preocupante, y si la

² Este correo lo leerán el Director Financiero, el Director de Cumplimiento y el Director de RR. HH. del Grupo Stahl.

información y los documentos proporcionados por el denunciante anónimo están lo suficientemente fundados como para permitir una investigación. Al denunciante anónimo se le puede pedir que proporcione una dirección de correo electrónico anónima o una dirección de apartado postal para poder mantener el diálogo con dicho denunciante anónimo.

- El empleado u otra parte implicada puede plantear la tramitación de la denuncia al presidente en caso de que sospeche que se han producido irregularidades en la tramitación de la denuncia por parte del Comité de Cumplimiento o si la denuncia se refiere a un miembro de este.
- El presidente y los miembros del equipo de investigación aplicarán los mismos principios y normas descritos en esta política en el caso de que se admita la tramitación de la denuncia en esferas superiores.
- El denunciante puede presentar inmediatamente una denuncia externa de sospecha de conducta indebida o divulgar públicamente la sospecha de conducta indebida para que esté a disposición del público de conformidad con las condiciones estipuladas en el al capítulo 9 de esta política.
- La presentación de una denuncia no afectará ni disminuirá la obligación legal de denunciar cualquier delito a las autoridades.
- El empleado que intencionadamente presente una denuncia falsa será sometido a medidas disciplinarias, tal y como se describe en la política de medidas disciplinarias de Stahl..

6. Tramitación de la denuncia interna

- El Comité de Cumplimiento abrirá inmediatamente una investigación sobre la denuncia de la sospecha de conducta indebida, salvo cuando:
 - la sospecha no se base en argumentos razonables; o
 - cuando desde el principio quede claro que lo denunciado no tiene nada que ver con una sospecha de conducta indebida; o
 - la sospecha de conducta indebida ya se haya denunciado e investigado; o
 - esté relacionada con hechos que ya se han resuelto.
- Si el Comité de Cumplimiento opta por no iniciar una investigación, se lo comunicará al denunciante por escrito en un plazo de dos semanas a partir de la presentación de la denuncia interna. Esta notificación deberá indicar los motivos por los que no se iniciará una investigación.
- El Comité de Cumplimiento evaluará si es preciso informar a un organismo externo sobre la denuncia interna de sospecha de conducta indebida. Si procede a informar a un organismo externo, le enviará al denunciante una copia de la notificación, a no ser que ello vaya en detrimento de los intereses relacionados con la investigación o la aplicación de la ley.
- Si el Comité de Cumplimiento ha notificado la denuncia interna a un organismo externo, podrá unir su investigación a la que el organismo externo haga realizar.
- El Comité de Cumplimiento encargará la investigación a una entidad independiente e imparcial.

- El Comité de Cumplimiento informará inmediatamente y por escrito al denunciante de que se ha iniciado una investigación y quién la llevará a cabo.
- El Comité de Cumplimiento notificará a las personas que sean objeto de la denuncia, a no ser que ello vaya en detrimento de los intereses relacionados con la investigación o la aplicación de la ley.

7. Realización de la investigación interna

- Los investigadores brindarán al denunciante la oportunidad de ser escuchado. Los investigadores proporcionarán información al denunciante sobre la tramitación de la denuncia.
- Los investigadores brindarán a la persona objeto de la denuncia la oportunidad de ser escuchada, a no ser que ello vaya en detrimento de los intereses relacionados con la investigación o la aplicación de la ley.
- Si es necesario, los investigadores involucrarán a un tercero como asesor para que colabore en la investigación.
- Los investigadores también pueden escuchar declaraciones de otras personas. Los investigadores elaborarán un informe y lo presentarán al declarante para que dé su visto bueno y lo firme.
- Los investigadores podrán solicitar al denunciante que presente los documentos de la organización que consideren razonablemente necesarios para llevar a cabo la investigación.
- Los investigadores elaborarán un borrador del informe de la investigación y ofrecerán al denunciante la oportunidad de aportar su opinión sobre las conclusiones obtenidas.
- Después, los investigadores finalizarán el informe de la investigación. Facilitarán al denunciante las conclusiones, a no ser que existan objeciones de peso en contra.
- Las partes implicadas estarán obligadas a respetar la confidencialidad del (borrador del) informe y de las conclusiones.
- En un plazo de doce semanas a partir de la denuncia, el Comité de Cumplimiento notificará al denunciante por escrito su postura sobre la denuncia de la sospecha de conducta indebida e indicará las medidas a las que ha dado lugar la denuncia.
- Si resulta evidente que no será posible comunicar dicha postura en un plazo de doce semanas, el Comité de Cumplimiento se lo notificará al denunciante por escrito. En dicha notificación se indicará el plazo en el que el denunciante puede esperar que se le informe de dicha postura. Si el plazo total supera las doce semanas, deberá justificarse el motivo.
- Una vez concluida la investigación, el Comité de Cumplimiento evaluará si la denuncia interna, el informe de la investigación y/o la postura del Comité de Cumplimiento han de ser notificados a un organismo externo. Si el Comité de Cumplimiento notifica a un organismo externo, el denunciante recibirá una copia de dicha notificación, a no ser que ello vaya en detrimento de los intereses relacionados con la investigación o la aplicación de la ley.
- La persona objeto de la denuncia será notificada de la misma manera que el denunciante, a no ser que ello vaya en detrimento de los intereses relacionados con la investigación o la aplicación de la ley.

8. Información sobre los resultados

- Se recomienda al denunciante fundamentar su denuncia para que el Comité de Cumplimiento pueda evaluar de forma adecuada los hechos y, si corresponde, llevar a cabo una investigación interna.
- El Comité de Cumplimiento notificará al denunciante los resultados del informe y, si corresponde, los resultados de la investigación según se describe en el capítulo 7 de esta política.

9. Denuncia externa y revelación pública

- Un empleado u otra parte interesada también tiene la posibilidad de:
 - denunciar directamente la sospecha de conducta indebida de forma externa a un centro de investigación de denuncias de irregularidades local o a otro organismo autorizado según las leyes locales; o
 - revelar públicamente la sospecha de conducta indebida para que esté a disposición del público si y en la medida que el empleado u otra parte implicada:
 - haya denunciado primero por canales internos y externos, o directamente por canales externos de conformidad con la Directiva, sin que se hayan tomado medidas apropiadas respecto de la denuncia en el plazo establecido en el artículo 9, apartado 1, letra f), o en el artículo 11, apartado 2, letra d) de la Directiva; o
 - tenga motivos fundados o debidamente justificados para pensar que:
 - la infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público, como, por ejemplo, cuando se da una situación de emergencia o existe un riesgo de daños irreversibles; o
 - en caso de denuncia externa, existe un riesgo de represalias o hay pocas probabilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la infracción debido a las circunstancias particulares del caso, como que puedan ocultarse o destruirse las pruebas o que una autoridad esté en connivencia con el autor de la infracción o implicada en la infracción.
- El presente artículo no se aplicará en los casos en que un empleado u otra parte implicada revele información directamente a la prensa con arreglo a disposiciones nacionales específicas por las que se establezca un sistema de protección relativo a la libertad de expresión y de información. Esta protección se aplicará siempre que se cumplan en su totalidad las condiciones estipuladas en el Artículo 10.

10. Protección

10.1 Protección del denunciante

- La posición legal del empleado, otra parte implicada y/o un tercero relacionado que denuncie de buena fe una sospecha de conducta indebida no será objeto de medidas que causen perjuicios injustificados derivadas de dicha denuncia o revelación, ni durante ni después de la tramitación de la misma por parte del empleador, de otra organización o de cualquier organismo externo, si el empleado, otra parte interesada y/o tercero relacionado tiene motivos razonables para creer que la información relativa a la sospecha de conducta indebida era cierta en el momento de la denuncia y que la información entraba dentro del ámbito de aplicación de esta política,
- El término «perjuicios injustificados» englobará en todo caso la adopción, pero también la amenaza y/o el intento, de cualquier medida discriminatoria, como por ejemplo:
 - suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes;
 - degradación o denegación de ascensos;
 - cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo;
 - denegación de formación;
 - imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias
 - coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo;
 - discriminación, o trato desfavorable o injusto;
 - no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido;
 - no renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal;
 - daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos;
 - inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector;
 - terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios;
 - anulación de una licencia o permiso;
 - referencias médicas o psiquiátricas.
- El empleador se encargará de que el denunciante no sufra ningún otro tipo de perjuicios injustificados en el trabajo como consecuencia de la denuncia o revelación pública. Si el denunciante ha sufrido perjuicios injustificados, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por denunciar o hacer una revelación pública. En tales casos, corresponderá al empleador que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados.
- Si, tras la presentación de una denuncia, el empleador adopta una medida que causa perjuicios injustificados para el denunciante, el empleador deberá explicar los motivos por los que la

considera necesaria y aportar argumentos que demuestren que dicha medida no tiene ninguna relación con la denuncia realizada de buena fe de una presunta conducta indebida.

- El empleador pedirá a los empleados que discriminen al denunciante que rindan cuentas de sus acciones, y podrá emitir una advertencia o imponer medidas disciplinarias a dichos empleados.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 3 de la Directiva, no se considerará que el denunciante ni un tercero relacionado hayan infringido ninguna restricción de revelación de información, y estos no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha denuncia o revelación pública, siempre que el denunciante tuviera motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una infracción en virtud de las leyes de la Unión.
- Ni el denunciante ni un tercero relacionado incurrirán en responsabilidad respecto de la adquisición o el acceso a la información que es comunicada o revelada públicamente, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya de por sí un delito. En el caso de que la adquisición o el acceso constituya de por sí un delito, la responsabilidad penal seguirá rigiéndose por el Derecho nacional aplicable.
- La carga de la prueba de que el denunciante o el tercero relacionado no reúne las condiciones mencionadas en los dos párrafos anteriores recaerá en la persona o entidad que ha responsabilizado al denunciante.

10.2 Medidas para contrarrestar las represalias contra el denunciante

- Si el denunciante cree que es objeto de una medida que le causa perjuicios injustificados, puede comentar esto e incluso las medidas para contrarrestar dicha medida que le causan perjuicios injustificados con el confidente. El confidente preparará un informe de esta conversación y lo enviará, una vez aprobado por el denunciante, al Comité de Cumplimiento.
- El Comité de Cumplimiento velará por que se tomen las medidas necesarias para contrarrestar los perjuicios injustificados.

10.3 Protección de otras partes implicadas frente a represalias

- El empleador no tomará medidas que causen perjuicios injustificados hacia:
 - El asesor contratado por el empleador a causa de su actuación como asesor del denunciante;
 - El confidente a causa de su desempeño de las funciones descritas en esta política;
 - Los investigadores empleados por el empresario a causa de su desempeño de las funciones descritas en esta política;
 - Un empleado u otra parte implicada que sea escuchada, de acuerdo con las disposiciones de esta política, proporcione documentos o colabore de alguna manera con los investigadores al hacer una declaración de buena fe.

10.4 Investigación interna y externa de posibles represalias para el denunciante

- El denunciante que considere que está siendo objeto de medidas que le causan perjuicios injustificados como consecuencia de la denuncia de una presunta conducta indebida, puede solicitar al Comité de Cumplimiento que investigue la manera en que lo están tratando dentro de la empresa.
- Las personas a las que se refieren en los apartados 10.2 y 10.3 también pueden solicitar al Comité de Cumplimiento que investigue el trato que reciben dentro de la empresa.
- El denunciante también puede solicitar a un centro de investigación de denuncia de irregularidades de las autoridades locales que inicie una investigación sobre la conducta del empleador hacia el denunciante en relación con la denuncia de la presunta conducta indebida.

11. Confidencialidad

- El Comité de Cumplimiento se asegurará de que los datos relativos a la denuncia se almacenen de tal manera que solo sean accesibles física y digitalmente por las personas encargadas de la tramitación de la denuncia.
- Las personas que participen en la tramitación de la denuncia no revelarán la identidad del denunciante sin su consentimiento expreso por escrito y tratarán toda la información de la denuncia como confidencial.
- En el caso de que alguna disposición legal exija la comunicación por parte de la autoridad competente, o en el marco de un procedimiento judicial, de la revelación de la identidad del denunciante, este será informado previamente, salvo que esta información pueda poner en peligro la investigación o el procedimiento judicial correspondientes.
- Al mismo tiempo de dicha notificación, el denunciante recibirá una explicación por escrito de los motivos de la divulgación de los datos relativos a su identidad.
- Si la sospecha de conducta indebida se denuncia a través del confidente y el denunciante no ha dado su consentimiento para que se revele su identidad, toda la correspondencia relativa a la denuncia será remitida al confidente. El confidente enviará inmediatamente dicha correspondencia al denunciante.
- Las personas que intervengan en la tramitación de la denuncia no revelarán la identidad del asesor sin el consentimiento expreso y por escrito tanto del denunciante como del asesor.
- Se aplican las políticas de privacidad de Stahl Parent BV. Se señala que en ningún caso la aplicación de las políticas de privacidad (como el derecho de acceso) puede dar lugar a la revelación de la identidad del denunciante a la persona mencionada en la denuncia.

12. Denuncias y evaluación

- El Comité de Cumplimiento elaborará un informe semestral sobre la aplicación de esta política. Dicho informe contendrá en cualquier caso:
 - información sobre el número de denuncias y una indicación de la naturaleza de estas (incluyendo si las denuncias se hicieron de forma anónima o no), los resultados de las investigaciones y las posturas del empleador;
 - información general sobre posibles experiencias a la hora de contrarrestar algún tipo de discriminación contra el denunciante;
 - información sobre el número de solicitudes de investigación de casos de discriminación relacionados con la denuncia de una supuesta conducta indebida y una indicación de los resultados de las investigaciones y de las posturas del empleador.
 - identificación de ciertas tendencias (si procede)
 - temas que se repiten con respecto a las denuncias de irregularidades (si procede)
- El Comité de Cumplimiento comentará el informe con el Comité de Auditoría de Stahl Parent BV al menos dos veces al año y este último deberá tratar dicho informe con confidencialidad. En el caso de que se produzca un problema importante, el Comité de Cumplimiento enviará inmediatamente un informe al Comité de Auditoría.
- El Comité de cumplimiento no conservará ningún tipo de información relativa a las investigaciones por más tiempo del estrictamente necesario y legalmente permitido en los expedientes (electrónicos) de las personas implicadas.

Esta política fue aprobada por el Comité de Auditoría y entró en vigor el 23 de Octubre de 2023.