

Normativa de Speak Up

Nuestro compromiso con un entorno de
trabajo seguro

CLASIFICACIÓN
Externo

VERSIÓN
2,0

Gestión de documentos

Versión	Fecha	Responsable
1.0 Normativa de Alertline	02/05/2017	Director de aseguramiento de riesgos
1.1 Normativa de Alertline	10/05/2021	Director de aseguramiento de riesgos
2.0 Normativa de Speak Up	13/01/2025	Departamento de RR.HH.

Índice

1. Introducción	4
1.1 Propiedad	4
1.2 Objetivo	4
1.3 Alcance	4
2. Informes	5
2.1 Denunciantes	5
2.2 Canales de informe internos	5
2.3 Canales de informe externos	7
2.4 Informes a través de la Alertline	7
2.5 Confidencialidad	9
2.6 Protección contra el trato discriminatorio	9
2.7 Informar de una Inquietud de buena fe	10
3. Proceso	11
4. Publicación	12
5. Glosario	12
6. Anexo I: Directrices y excepciones específicas de cada país	15
6.1 España	15

1. Introducción

1.1 Propiedad

El departamento de RR. HH. es el propietario de la presente Normativa y es responsable de su mantenimiento e implementación posterior.

1.2 Objetivo

ACTION se compromete a llevar a cabo sus operaciones con franqueza y honestidad y cree que es esencial que siempre haya espacio para debatir internamente cualquier preocupación que pueda tener. Más allá de eso, ACTION quiere que hable si cree que nuestros valores, Código de conducta o cualquier ley o normativa (local), pueden haberse infringido. Al hacerlo ayuda a ACTION a abordar los problemas antes de que puedan afectar negativamente a nuestros empleados, a nuestro negocio o a las partes interesadas. A través de la presente Normativa, ACTION pretende crear un entorno en el que todos se sientan seguros al hablar y expresar sus Inquietudes.

1.3 Alcance

La presente Normativa tiene un amplio ámbito de aplicación intencional, con el fin de permitir a cualquier persona con una relación comercial con ACTION plantear problemas o infracciones presenciales. La presente Normativa se aplica a todas las personas que puedan plantear inquietudes, incluidos todos los empleados (anteriores), candidatos a empleo, becarios, trabajadores temporales, estudiantes, aprendices, voluntarios, representantes, socios/accionistas, miembros de los órganos de las entidades legales de ACTION, ONG, clientes y personas de terceros con los que ACTION tiene una relación comercial (directa/indirecta) en los países del Espacio Económico Europeo o del Espacio Schengen en los que Action tenga almacenes, oficinas o centros de distribución (como contratistas, subcontratistas, consultores, proveedores, y las partes interesadas del negocio). Si alguna de las categorías anteriores de personas mencionadas plantea una Inquietud, se consideran Denunciantes. Cualquier persona que plantee una Inquietud de buena fe estará protegida en virtud de la presente Normativa si se cumplen las condiciones que deben protegerse establecidas en la sección 2.8 de la presente Normativa, incluso si en última instancia se demuestra que una Inquietud denunciada es infundada. Si un Denunciante experimenta un acto de represalia por presentar un informe (por ejemplo, recibir una represalia), también se debe informar. Está prohibido plantear Inquietudes maliciosas o infundadas o proporcionar testimonios falsos en virtud de la presente Normativa.

Los requisitos legales locales/nacionales adicionales o diferentes se especifican en el Anexo 1 de la presente Normativa. En caso de conflicto entre esta política y cualquier ley o normativa local, incluidas las obligaciones profesionales, deben prevalecer las leyes y normativas locales.¹

Las Inquietudes cubiertas por la presente normativa incluyen, entre otras, temas relacionados con RR.HH., como el comportamiento no apropiado, el entorno de trabajo y otras situaciones definidas en el apartado «Inquietudes» del glosario.

Las Inquietudes no relacionadas con RR.HH. también están cubiertas por la presente Normativa, incluidas las infracciones de las leyes medioambientales, la corrupción, el blanqueo de capitales y otras situaciones, tal y como se definen en el apartado «Inquietudes» del glosario.

La presente Normativa no es de aplicación para:

- Reclamaciones relacionadas con TI.
- Ciertos tipos de asuntos legales relacionados con la relación laboral (por ejemplo, desacuerdo sobre el rendimiento)
- Temas o incidentes que se planteen o deban plantearse a otros mecanismos de reclamación de terceros a los que Action esté conectada (por ejemplo, amfori Speak for Change o Li & Fung FaceUp). Los temas o incidentes que se planteen o deban plantearse a estos canales seguirán los procedimientos y procesos específicos según corresponda.
- Temas o incidentes planteados a otros canales formales de ACTION (como normativas locales, según corresponda). Los temas o incidentes planteados a estos canales deben seguir los procedimientos y procesos específicos (locales) según corresponda.
- Preguntas generales del cliente, que no son una Inquietud según se define en el glosario.

Tenga en cuenta que todos los informes se evalúan caso por caso. Si una Inquietud no entra en el ámbito de aplicación de la presente Normativa, se le informará de ello, y dichas reclamaciones se remitirán al canal adecuado.

El significado de las palabras que empiezan por una letra mayúscula se define en el Glosario (Capítulo 5).

2. Informes

2.1 Denunciantes

Un Denunciante tiene el papel de plantear su Inquietud. Cuando sea posible y si el Denunciante se siente cómodo haciéndolo, esto debe hacerse primero a través del gerente del Denunciante o de la dirección funcional si el Denunciante tiene una relación laboral con ACTION. En ACTION, las Inquietudes se pueden presentar por escrito, por medios electrónicos o verbalmente (incluida una reunión física, si se solicita) sujeto a los detalles del informe que se establecen a continuación.

¹ En caso de conflicto entre la versión inglesa de esta política y la traducción local, prevalecerá siempre la versión inglesa.

2.2 Canales de informe internos

Directores y direcciones funcionales

Los gerentes y los directores funcionales suelen ser las primeras personas en recibir Inquietudes. Los gerentes y los directores funcionales deben hacer esfuerzos razonables para resolver las Inquietudes que se les presenten en estrecha comunicación con el Denunciante. Por lo general, un gerente o director funcional solo podrá, además de los requisitos de confidencialidad estipulados en la sección 2.5, escalar o compartir los detalles de una Inquietud sin el consentimiento explícito del Denunciante si (i) una Inquietud se refiere a un incidente que puede provocar daños inmediatos a otros o (ii) si él/ella considera razonablemente que se requiere la alineación con un director de Recursos Humanos/gerente de Recursos Humanos/asesor de Recursos Humanos/socio comercial de Recursos Humanos para abordar la Inquietud (iii) si la Inquietud está relacionada con temas no relacionados con RR.HH.. Incluso en estos casos, el gerente o el director funcional solo debe compartir la información necesaria para abordar la Inquietud y no deben revelar, por ejemplo, la identidad del Denunciante, a menos que sea estrictamente necesario.

Director de Recursos Humanos, gerentes de Recursos Humanos, asesores de Recursos Humanos y socios comerciales de Recursos Humanos

El director de Recursos Humanos, los gerentes de Recursos Humanos, los asesores de Recursos Humanos y los socios comerciales de Recursos Humanos pueden recibir Inquietudes relacionadas con Recursos Humanos y abordarlas en la misma función que un gerente o dirección funcional. Los informes a la dirección de Recursos Humanos, los gerentes de Recursos Humanos, los asesores de Recursos Humanos o los socios comerciales de Recursos Humanos deben ser el primer canal de informes alternativo, además de los informes al gerente o al director funcional (como se mencionó anteriormente), los Denunciantes deben solicitar informes de Inquietudes relacionadas con Recursos Humanos. Por lo general, el Director de Recursos Humanos, los gerentes de Recursos Humanos, los asesores de Recursos Humanos y los socios comerciales de Recursos Humanos solo podrán, además de los requisitos de confidencialidad estipulados en la sección 2,5, escalar o compartir los detalles de una Inquietud sin el consentimiento explícito del Denunciante si (i) una Inquietud se refiere a un incidente que puede provocar daños inmediatos a otros o (ii) si considera razonablemente necesaria la alineación con el director/gerente de RR. HH. de ACTION para abordar la Inquietud.

Asesor confidencial o persona de confianza

Junto a los canales anteriores (es decir, informes a través de (i) gerentes o direcciones funcionales o (ii) Director de Recursos Humanos, gerentes de Recursos Humanos/asesores de Recursos Humanos/socios comerciales de Recursos Humanos), un Denunciante tiene la opción de discutir la Inquietud con un Asesor Confidencial/Persona de Confianza (esto solo se aplica a los países que tienen un Asesor

Confidencial/Persona de Confianza como lo exige la ley local en dicho país). Un Asesor Confidencial/Persona de Confianza es una persona que tiene una obligación profesional de confidencialidad y que puede ser consultada en confianza en relación con una Inquietud. También se puede solicitar asesoramiento a un Asesor Confidencial/Persona de Confianza sobre dónde presentar una Inquietud. Los Asesores Confidenciales/Personas de Confianza pueden proporcionar asesoramiento, pero no iniciar investigaciones, a menos que la legislación local disponga lo contrario. Si ACTION ha nombrado a un Asesor Confidencial/Persona de Confianza en un país relevante, sus datos se pueden encontrar en el Anexo 1, en la sección del país correspondiente de la presente Normativa.

Alertline

Se anima a los posibles Denunciantes que tengan una relación laboral con ACTION a que informen primero de una Inquietud tal y como se indica más arriba, cuando corresponda, a través de su dirección, director funcional, gerente/asesor de recursos humanos o socio comercial de recursos humanos, a menos que se sientan limitados a hacerlo o ya lo hayan hecho, pero no estén satisfechos con la respuesta. En ese caso o en el caso de que se trate de un Denunciante que no tenga una relación laboral con ACTION, pero que esté dentro del ámbito de aplicación de la presente Normativa, se pueden plantear Inquietudes:

- En línea a través del portal web de Alertline, ACTION.ethicspoint.com (hay disponible la opción de informar de forma anónima)
- A través del teléfono Alertline, para el que todos los operadores telefónicos son de nuestro proveedor externo (está disponible la opción de informe anónimo):
SP: +34900 999 387

Alertline es un número de teléfono gratuito que está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año. La Alertline es administrada por un tercero (Navex). Se proporcionará un informe por escrito de la llamada al Gestor de casos (para el «Gestor de casos», consulte también la sección 2.4 a continuación). El informe por escrito no revelará la identidad del Denunciante si se trata de un informe anónimo. Tenga en cuenta que existen mecanismos para garantizar que, si un informe implica al gestor de casos (que normalmente recibiría el informe), el informe por escrito se redirigirá a otra persona.

En caso de que el Denunciante tenga pruebas adicionales sobre las alegaciones de su Inquietud (por ejemplo, documentos que prueben su alegación), esto debe mencionarse en su Informe. Sin embargo, dicha evidencia no debe presentarse a menos que se solicite explícitamente como parte de la investigación.

Tenga en cuenta que, dependiendo de la jurisdicción, puede ser ilegal grabar audio, filmar o tomar fotografías de otros sin su conocimiento. Los Denunciantes podrían ser considerados responsables por separado de la realización de dichas actividades ilegales, incluso si se realizan de buena fe.

En la sección 2.4 se proporcionan más detalles sobre la presentación de informes a través de la Alertline.

2.3 Canales de informe externos

Los informes también pueden enviarse a una parte externa a ACTION, tales como la autoridad de denuncias pertinente o cualquier autoridad mencionada en el Anexo 1 de la presente Normativa (sujeto al país específico). Esto se recomienda como último recurso si, por ejemplo, el uso de canales internos no funciona o los resultados no fueron satisfactorios. En tales casos, se le solicita que considere cuidadosamente qué canal de informe es el más adecuado.

2.4 Informes a través de la Alertline

2.4.1 Gestores de casos e investigadores

Gestor de casos

El gestor de casos es el empleado de ACTION designado por ACTION dentro de RR.HH. o de Garantía de riesgos en función de la selección del tipo de asunto (por ejemplo, tipo de preocupación; acoso, fraude, etc.) quién (i) recibe inicialmente informes por escrito a través del portal web externo de Alertline o de operadores telefónicos externos de Alertline, (ii) mantiene el contacto con el Denunciante a través del sistema de Alertline, incluidos el reconocimiento o recepción, las actualizaciones y la apertura y (iii) reenvía el informe a los investigadores (si es necesario). El gestor de casos nunca reenviará una Inquietud planteada a una parte interesada para su investigación si está implicada o acusada en el informe. En caso de que los informes se realicen a nivel local, consulte los detalles del Gestor de casos en el Anexo 1.

Investigadores

Director de control de riesgos

El director de control de riesgos (o un representante designado) es responsable de investigar las Inquietudes no relacionadas con RR.HH. si los informes se realizan a nivel de grupo. Si los informes se realizan a nivel local, consulte el Anexo 1 para obtener los detalles del investigador. En función de la naturaleza de la Inquietud, el investigador puede involucrar a otros departamentos (como Legal, Fraud & Store Security, IT) o a terceros externos para ayudar o llevar a cabo una investigación. La necesidad de involucrar a partes externas, incluida la participación o no de autoridades externas como la policía, es evaluada por el Investigador en consulta con el Departamento Legal, de RR.HH. y aprobada por el CEO o CFO de ACTION.

Dirección de RR.HH., socios comerciales de RR. HH., directores nacionales de RR.HH. o dirección de RR.HH. de la cadena de suministro

La dirección de RR.HH., los socios comerciales de RR.HH., los directores nacionales de RR.HH., el director de RR.HH. de la cadena de suministro (o los representantes designados) son responsables de investigar las Inquietudes relacionadas con RR.HH. Si los informes se realizan a nivel local, consulte el Anexo 1 para obtener los detalles del Investigador. En función de la naturaleza de la Inquietud, el investigador puede involucrar a otros departamentos (como Legal, Fraud & Store Security, IT) o a terceros externos para ayudar o llevar a cabo una investigación. La necesidad de involucrar a partes externas, incluida la participación o no de autoridades externas como la policía, es evaluada por el director de RR.HH. (o su representante designado) en consulta con el departamento jurídico, de RR.HH. y aprobada por el CEO o CFO de ACTION.

2.4.2 Tiempos de respuesta

- Después de informar de una Inquietud, un Denunciante debe, de acuerdo con la presente Normativa, recibir un acuse de recibo de una Inquietud en un plazo de 7 días a partir de la fecha en que se ha planteado una Inquietud.
- Dentro de un periodo de tiempo razonable que no supere los 3 meses a partir del acuse de recibo de la Inquietud, o en ausencia de dicho acuse de recibo, dentro de los 3 meses a partir del vencimiento del período de 7 días después de que se haya realizado el informe de la Inquietud, se informará al Denunciante sobre la evaluación de la Inquietud, sobre las acciones previstas o tomadas como seguimiento (si las hubiera) y sobre los motivos de dicho seguimiento.

2.4.3 Informe anónimo

- No se recomienda informar de las Inquietudes de forma anónima, ya que esto puede impedir una investigación.
- Si un posible Denunciante solo se siente cómodo informando de una Inquietud de forma anónima, puede hacerlo a través de las opciones de la Alertline detalladas en la sección «canales de informes» anterior.
- Debe darse cuenta de que, si una Inquietud denunciada anónima no se puede investigar adecuadamente sin información adicional, es posible que sea necesario cerrar la Inquietud denunciada por falta de información suficiente.
- ACTION no se esforzará por descubrir la identidad del Denunciante si ha decidido informar de una Inquietud de forma anónima. ACTION se esforzará por mantener el anonimato de la identidad de un Denunciante en la medida de lo posible.

2.5 Confidencialidad

- Todas las inquietudes denunciadas se tratan de forma confidencial. Cualquier persona que obtenga información sobre una Inquietud está obligada a mantenerla estrictamente confidencial. La identidad del Denunciante (si se conoce) y los detalles de la Inquietud solo se compartirán con un número limitado de personas sobre una base de necesidad de saber, a menos que:
 - se requiera legalmente que ACTION lleve a cabo dicha divulgación;
 - se requiera la divulgación de una notificación a las autoridades reguladoras o penales pertinentes;
 - se haya obtenido el consentimiento previo del Denunciante por escrito.
- La información sobre las Inquietudes puede compartirse con fines de informe/análisis si se eliminan los datos de identificación del Denunciante.

2.6 Protección contra el trato discriminatorio

- ACTION no tolerará ninguna represalia contra los Denunciantes que informen de una Inquietud por motivos razonables y de acuerdo con la presente Normativa. Dichos informes no darán lugar a que

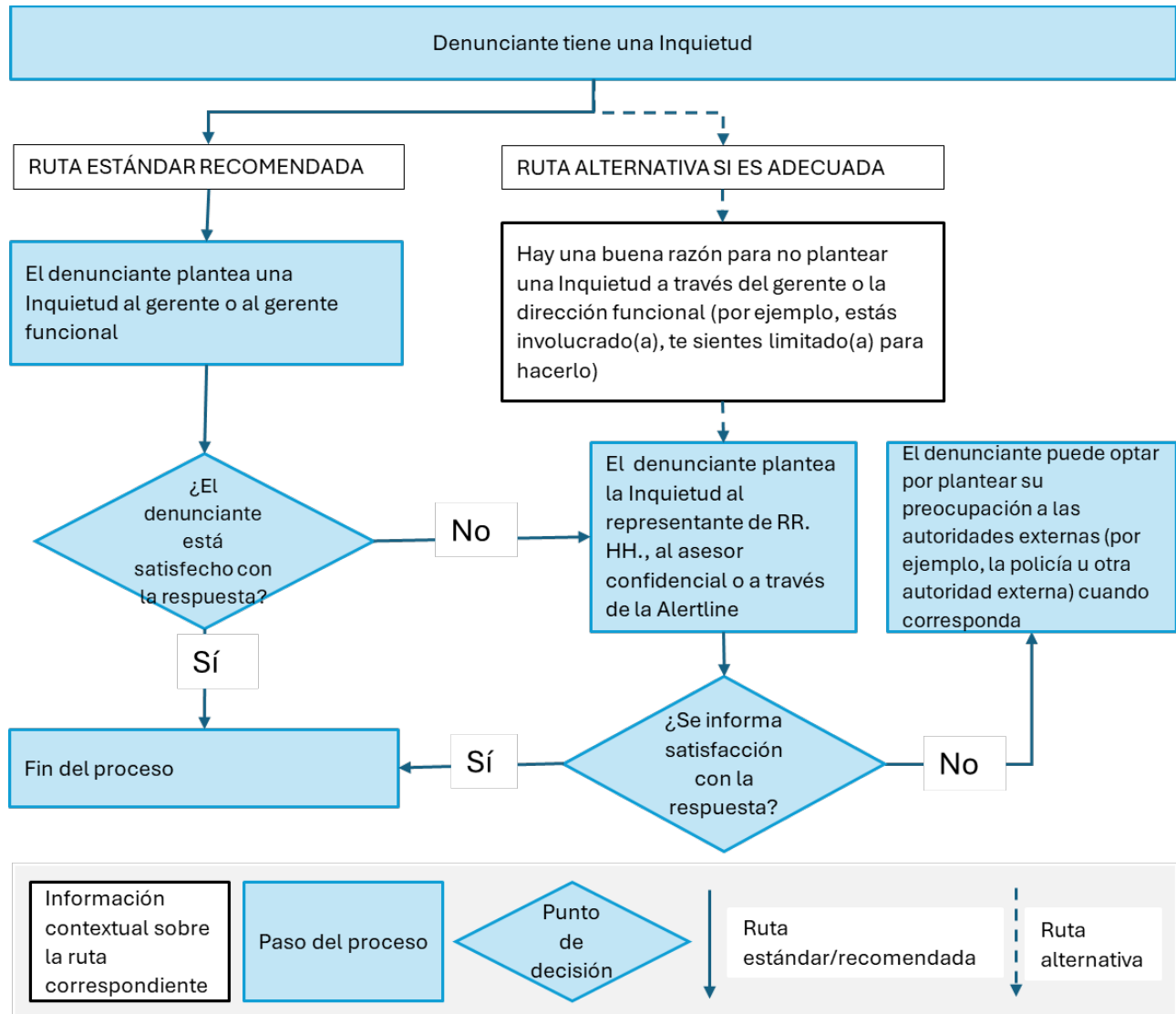
el Denunciante sea despedido, rebajado, suspendido, amenazado o perjudicado de cualquier otro modo en su estado de empleo o relación laboral. ACTION tomará las medidas correctivas o disciplinarias apropiadas contra la persona que ha mostrado dicho comportamiento.

- Sin embargo, las medidas de protección y los recursos específicos previstos en la Directiva Europea de Protección al Denunciante y las leyes nacionales de denuncia solo se aplican cuando la Inquietud entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva Europea de Protección al Denunciante y/o las leyes nacionales.
- Para beneficiarse de las medidas y remedios de protección específicos en virtud de la Directiva Europea sobre Denuncias y/o las leyes nacionales sobre denuncias, el Denunciante (i) debe haber tenido motivos razonables para creer que la información denunciada sobre la Inquietud sujeto de sospecha era verdadera en el momento del informe y (ii) debe haber realizado un informe interno o externo.
- En caso de que el Denunciante, una persona que ayude al Denunciante en el proceso de informe ("facilitador") u otras personas que estén conectadas con el Denunciante y estén involucradas en el informe de un caso, crean que están experimentando un acto de represalia o victimización, pueden plantear una Inquietud adicional o una actualización de una Inquietud activa (si corresponde), o bien presentar una reclamación de acuerdo con la legislación local.

2.7 Informar de buena fe

- Si una persona informa intencionadamente de una Inquietud falsa, su informe no estará sujeto a la protección proporcionada en la presente Normativa. Dicha persona se enfrentará a consecuencias correctivas o disciplinarias. Además, puede que se le considere responsable de cualquier daño consecuente causado.

3. Proceso



4. Publicación

Todos los empleados de ACTION recibirán, al inicio de su relación laboral, un enlace a la presente Normativa en sus documentos de incorporación. La presente Normativa también se publicará en la intranet de ACTION (Anet). Además, los enlaces a la presente Normativa estarán disponibles públicamente a través del (de los) sitio(s) web de ACTION.

5. Glosario

Las palabras con una letra mayúscula tienen el significado que se define en el siguiente resumen.

ACTION

ACTION Holding B.V., así como sus filiales y entidades controladas.

Gestor de casos

El Gestor de casos es el empleado de ACTION que (i) recibe inicialmente informes por escrito a través del portal web de Alertline o de operadores telefónicos externos de Alertline y (ii) mantiene el contacto con el Denunciante a través del sistema de Alertline, incluyendo el reconocimiento o recepción, actualizaciones y apertura y (iii) reenvía el informe a los Investigadores (si es necesario).

Código de conducta

Código de Conducta de ACTION

Inquietud

Una Inquietud, basada en motivos razonables y en el conocimiento personal del Denunciante sobre (i) irregularidades (reales o potenciales) y/o (ii) sobre infracciones y/o (iii) sobre infracciones de la ley o de directrices/normativas internas.

Las Inquietudes cubiertas por la presente Normativa incluyen, entre otras, temas relacionados con RR. HH., como:

- Comportamiento no apropiado, como:
 - o Agresión y violencia
 - o Mobbing
 - o Discriminación
 - o Represalias
 - o Acoso (sexual, por razón de sexo)
- Entorno de trabajo, como:
 - o Relaciones laborales / dinámicas
 - o Infracciones de cualquier normativa de ACTION

La presente Normativa también cubre las Inquietudes relacionadas con los siguientes temas no relacionados con RR.HH., relacionados con la legislación de la UE:

- Contabilidad, controles contables internos o temas de auditoría
- Clima, medio ambiente y derechos humanos
- Infracción de cualquier ley o directriz
- Fraude/robo
- Derecho de competencia y antimonopolio
- Incumplimiento de la confidencialidad y privacidad de datos
- Conflicto de intereses
- Tratamiento injusto de los clientes
- Corrupción
- Abuso de mercado

Aquí se incluyen, entre otras cosas, las Inquietudes relativas a (i) el alcance material de la Directiva Europea de Protección al Denunciante y/o (ii) leyes nacionales de denuncia de irregularidades. Estas últimas son Inquietudes relacionadas con las siguientes áreas y cualquier área cubierta por las leyes nacionales de denuncia de irregularidades:

- Compra pública
- Servicios financieros, productos y mercados, así como prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo
- Seguridad y cumplimiento del producto
- Seguro de transporte
- Protección medioambiental
- Protección contra la radiación y seguridad nuclear
- Seguridad alimentaria, salud y bienestar animal
- Salud pública
- Protección del consumidor
- Protección de la privacidad y los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información
- Infracciones que afectan a los intereses financieros de la Unión
- Infracciones relacionadas con el mercado interno

Asesor confidencial/persona de confianza

Una persona que tiene un deber profesional de confidencialidad y que el Denunciante consulta con confianza con respecto a una Inquietud relacionada con una infracción.

Directiva Europea de Protección al Denunciante

Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, sobre la protección de las personas que informan de infracciones del derecho de la Unión.

Normativa

La presente Normativa de Speak Up.

Denunciante(s)

Cualquier persona enumerada en la sección 1.3 «Alcance» de la presente Normativa que plantee una Inquietud se considerará un Denunciante. Estas personas pueden incluir empleados (actuales y anteriores), candidatos a empleo, becarios, trabajadores temporales, estudiantes, aprendices, voluntarios, representantes, socios/accionistas, miembros de los órganos de las entidades legales de ACTION, ONG, clientes y personas de partes con las que ACTION tiene una relación comercial (directa/indirecta) en los países del Espacio Económico Europeo o del Espacio Schengen en los que Action tenga almacenes, oficinas o centros de distribución (como partes interesadas empresariales, contratistas, subcontratistas, consultores y proveedores).

Investigador(es)

El Investigador es responsable de investigar la Inquietud denunciada. El Gestor de casos y el Investigador pueden ser la misma persona. Consulte el Anexo 1 para obtener detalles específicos por país.

Responsable de denuncias

El Gestor de casos e Investigador de asuntos no relacionados con RR.HH. también puede llamarse responsable de denuncias.

Valores

Se refiere a los valores de la empresa ACTION: disciplina, trabajo en equipo, orientación al cliente, sencillez, ser consciente de costes y respeto.

1. Anexo I: Directrices y excepciones específicas de cada país

5.1 España

6.1.1 Alcance del derecho de denuncia de irregularidades

Además de las categorías cubiertas por la Directiva Europea de Protección al Denunciante, la legislación nacional española incluye:

- Cualquier acto u omisión que pueda constituir una infracción del derecho de la Unión Europea siempre que:
 - 1) Quedan dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva Europea de Protección al Denunciante, independientemente de la clasificación de la misma por el sistema jurídico nacional;
 - 2) afectar a los intereses financieros de la Unión Europea a que se refiere el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o
 - 3) afectar al mercado interior, a que se refiere el artículo 26, apartado 2, del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de competencia de la UE y las ayudas concedidas por los Estados, así como las infracciones relacionadas con el mercado interior en relación con actos que infrinjan las normas o prácticas fiscales de las empresas con el fin de obtener una ventaja fiscal que distorsione el objeto o la finalidad de la legislación aplicable a la fiscalidad de las empresas.
- Infracciones de salud y seguridad en el trabajo.
- Acciones u omisiones que puedan constituir un delito penal o administrativo grave o muy grave. En cualquier caso, esto incluirá todos los delitos penales o administrativos graves o muy graves que impliquen pérdidas financieras para el Tesoro Público y la Seguridad Social.

6.1.2 Canales de notificación

Además del canal de informes de todo el grupo (a través de Alertline) al que se hace referencia en el apartado 2.2 de la presente Normativa, ACTION estableció canales de informes locales (a través de Alertline) mediante los cuales los Denunciantes pueden informar de Inquietudes que involucren a la entidad local ACTION Retail Spain S.L.U. y ACTION Logistics Spain S.L.U. Los Denunciantes pueden realizar informes a los canales de informes locales españoles como sigue:

- Informes en línea: a través del portal web de Alertline, ACTION.ethicspoint.com, donde los Denunciantes tienen la opción de indicar que desean que su informe se trate a nivel de entidad local.

- Informes orales: marcando el número de teléfono español local: +34 900 999 387, donde los Denunciantes pueden indicar que desean que un Gestor de casos local y/o un Investigador local hagan un seguimiento de su informe localmente.

Si el Denunciante elige utilizar el canal español local, el seguimiento del informe se realizará de acuerdo con la sección 2,4 de la presente Normativa y por parte del Gestor de casos e Investigador local:

- Para Inquietudes de RR.HH. relacionadas con la tienda/sede central: La dirección nacional de RR.HH. (o su representante designado)
- Para Inquietudes de RR.HH. relacionadas con CD: La dirección de RR.HH. de la cadena de suministro (o su representante designado)
- Para cuestiones no relacionadas con RR.HH.: El gerente de RR.HH. del país (director local de denuncias) (o su representante designado)

Los canales de informes están integrados en el Sistema Interno de Información de acuerdo con las normas locales.

Cuando los hechos denunciados puedan ser indicativos de un delito penal, toda la información será remitida inmediatamente a la Oficina del Fiscal. Si los hechos afectan a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirán a la Oficina del Fiscal Europeo.