



INVESTANCIA

Política *Speak Up*

Investancia



1 Introducción

En **Investancia** estamos comprometidos con las prácticas empresariales responsables y actuamos siempre de acuerdo con nuestro Código de Conducta y las leyes y reglamentos pertinentes.

Si usted sabe o sospecha que alguien está violando el Código de Conducta de la Empresa o la ley, tiene el deber de informar de ello. Todos los empleados, directivos, consejeros («Empleados») y nuestros socios comerciales (por ejemplo, socios o cualquier tercero contratado por nosotros para hacer negocios en nuestro nombre) («Terceros») tienen el deber de comunicar sus inquietudes. Informar de un problema da a la empresa la oportunidad de detectar a tiempo una infracción potencial o real y de abordar esos problemas de forma proactiva y adecuada. Si no se hace nada, se arriesga la reputación de la empresa y sanciones económicas que afectarían a los resultados de la empresa.

Entendemos que hace falta valor para alzar la voz, por lo que nos comprometemos a ofrecerle una forma fácil y segura de plantear sus preocupaciones. Denunciar es una parte esencial que nos permite proteger a nuestra gente, los valores de nuestra empresa, nuestras partes interesadas y la sociedad en su conjunto. Nadie debería estar solo cuando se enfrenta a un dilema ético. En este documento (nuestra Política de denuncia) explicamos claramente cuáles son sus opciones y cómo puede plantear sus preocupaciones.

2 Finalidad

Esta política de denuncia refleja nuestro compromiso de fomentar una cultura de comportamiento ético, transparencia y responsabilidad. El objetivo de esta Política de Denuncia es promover una cultura ética y transparente animando a los empleados, contratistas y otras partes interesadas a comunicar sus preocupaciones sobre comportamientos éticos indebidos o conductas inapropiadas, garantizando que todas las denuncias se traten de forma confidencial y sin represalias.

3 Alcance

Esta política de denuncia describe cómo puede denunciar presuntas infracciones del Código de Conducta. Además, describe el proceso, para que sepas qué esperar, y las formas en que estarás protegido cuando denuncies (confidencialidad, anonimato, no represalias). La política de denuncia se aplica a todos los empleados y terceros, en todos los países en los que operamos.



4 Principios

Principio 1 – Confidencialidad

Todas las investigaciones se llevarán a cabo con la máxima confidencialidad. La obligación de mantener la confidencialidad comienza con la recepción de una denuncia y se extiende más allá de la conclusión de la investigación. Los detalles relativos a la existencia o consideración de una investigación, las personas implicadas, el asunto, el proceso de investigación, los materiales o la información recopilada y los resultados de la investigación deben permanecer siempre confidenciales. Las personas implicadas en la investigación deben abstenerse de compartir cualquier información con cualquiera que no tenga una necesidad legítima de conocerla.

Principio 2 – Imparcialidad y objetividad

Una investigación debe permanecer libre de opiniones personales y prejuicios. Ninguna persona puede participar en la investigación o en el proceso de toma de decisiones si (i) tiene un interés personal en el resultado de la investigación, (ii) se espera que proporcione información o sea entrevistada, (iii) tiene una estrecha relación personal con el sujeto de la investigación, (iv) podría convertirse ella misma en sujeto de la investigación, o (v) tiene la responsabilidad de no haber tomado medidas razonables para prevenir o detectar la presunta infracción (por ejemplo, un superior jerárquico). Cualquier conflicto de intereses, o conflicto potencial, que pudiera comprometer la imparcialidad de la investigación debe comunicarse sin demora. Si dicho conflicto no puede gestionarse adecuadamente para salvaguardar la integridad de la investigación, la persona debe retirarse del equipo de investigación y debe nombrarse un sustituto adecuado.

Principio 3 – Profesionalismo

Se espera que los investigadores se comporten y lleven a cabo sus investigaciones con integridad, honestidad, imparcialidad y diligencia, respetando el Código de Conducta, los principios de investigación de este apartado y la legislación aplicable. Los investigadores deben tratar a todas las personas implicadas con respeto, demostrando la capacidad de decir «no» o solicitar información con firmeza pero con cortesía, al tiempo que reconocen los límites de su papel en la investigación. La profesionalidad también implica estar abierto a diferentes perspectivas y abordar la investigación con una actitud positiva. Cualquier comportamiento inadecuado, ilegal, poco ético o poco profesional está estrictamente prohibido y no será tolerado.



Principio 4 – Competencia

La formación en requisitos y habilidades de investigación, incluida la familiaridad con estos principios, es un requisito previo para ejercer como investigador. Esta norma se aplica por igual al personal comercial y funcional, independientemente de sus otras cualificaciones. A la hora de formar un equipo de investigación, es esencial evaluar no sólo la competencia individual de cada miembro del equipo, sino también la experiencia colectiva del grupo y cualquier habilidad específica necesaria para la investigación. Si se necesitan conocimientos especializados, la persona responsable de designar al equipo de investigación debe asegurarse de que se consiguen los recursos necesarios.

Principio 5 – Protección frente a las represalias

Investancia protege de represalias a cualquier persona que denuncie de buena fe un presunto incumplimiento de nuestro Código de Conducta y/o de nuestras políticas de empresa. Esta protección se extiende a quienes participen en investigaciones o las lleven a cabo. Los investigadores informarán de este compromiso a todos los empleados y demás personas con las que se entrevisten y denunciarán cualquier represalia percibida contra los participantes.

5 ¿Cuándo debo utilizar la política “Speak Up”?

Tan pronto como sea posible, o tan pronto como sospeche que se ha producido una violación del Código de Conducta o de los valores de la empresa. No esperamos que tenga todas las respuestas, y le animamos a que utilice lo descrito en esta política como punto de referencia para determinar si algo no va bien.

6 ¿Qué debo comunicar?

En **Investancia**, tiene la obligación de denunciar cualquier sospecha de incumplimiento del Código de Conducta o, en caso de duda, cualquier cosa que no constituya un comportamiento ético, conforme a la ley o lícito. Esto incluye (pero no se limita a):

- Infracciones legales o reglamentarias.
- Fraude, robo, corrupción o soborno.
- Conflictos de intereses no declarados.
- Acoso, discriminación o mala conducta en el lugar de trabajo.
- Incumplimiento de las políticas o normas éticas de la organización.
- Mala gestión grave o riesgos para la salud, la seguridad o el medio ambiente.



7 ¿Cómo debo comunicar?

Puede expresarse, dar su opinión o plantear sus preguntas de diversas maneras. Un buen primer paso es hablar directamente con la persona implicada. La expresión de opiniones no debe sustituir totalmente al diálogo directo que constituye la base de nuestra cultura empresarial transparente. Sin embargo, reconocemos que no siempre es fácil hacerlo. Si esto no es posible, o si no se siente cómodo haciéndolo, diríjase a los canales de denuncia *Speak Up* que se describen a continuación:

Jefe directo o dirección local:

Se anima a los empleados a que informen primero a su supervisor inmediato o a los directivos locales, a menos que la preocupación les afecte a ellos.

Recursos Humanos (RRHH):

Los problemas de conducta en el lugar de trabajo pueden comunicarse a Recursos Humanos por correo electrónico o en persona.

Nombre	Posición	Detalle de contacto
Rosa Jara	HR Manager (Paraguay)	E: rosa.jara@investancia.com M: +595 991 719338



Legal y cumplimiento:

Las denuncias pueden hacerse directamente al departamento Legal & Compliance por correo electrónico o en persona.

Nombre	Posición	Detalles de contacto
Mischa Menheere	Head of Legal (the Netherlands)	E: mischa.menheere@investancia.com M: +31 6 117 277 76
Roque Gallegos	Legal Counsel (Paraguay)	E: roque.gallegos@investancia.com M: +595 972 179781

Código QR (solo disponible en Paraguay)

Los empleados pueden denunciar un mal comportamiento ético escaneando el código QR que está disponible en diferentes áreas de las instalaciones de la empresa. El formulario se envía directamente al Director de RRHH en Paraguay. Una copia se envía automáticamente al Director General en Paraguay. Se puede hacer de forma anónima. En el caso de que se presente una queja contra el Responsable de RRHH en Paraguay, será el Director Gerente en Paraguay quien se encargue de tramitar dicha queja. En caso de que se presente una denuncia contra el Director General en Paraguay, es la Dirección de la Sede Central (CEO y CFO) la responsable de tramitar dicha denuncia ante el Comité de Ética.

Speak Up Helpline:

Plataforma de comunicación que, operada por un proveedor de servicios independiente, está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, para realizar denuncias confidenciales a través de Internet. A través de [la línea de ayuda Speak Up](#) puede hablar o hacer preguntas directamente a especialistas altamente cualificados y formados en la tramitación de denuncias.

Puede hablar en su propio idioma. Compañeros cualificados tramitarán tu denuncia internamente. Puedes decidir permanecer en el anonimato.





Escalada a la dirección de la sede central:

Las conductas indebidas graves (que tengan un impacto legal, financiero o de reputación significativo para la empresa) se comunicarán directamente al CEO y al CFO (con copia al Jefe de Asuntos Legales), a menos que la denuncia les afecte.

Nombre	Posición	Detalles de contacto
Marcel van Heesewijk	CEO (the Netherlands)	E: marcel.vanheesewijk@investancia.com M: +33 6 48 58 12 88
William de la Motte	CFO (the Netherlands)	E: william.delamotte@investancia.com M: +31 6 150 955 33
Mischa Menheere	Head of Legal (the Netherlands)	E: mischa.menheere@investancia.com M: +31 6 117 277 76

8 Comité de Ética

El Comité de Ética está compuesto por los tres miembros siguientes:

Nombre	Posición	Detalles de contacto
Mischa Menheere	Head of Legal (the Netherlands)	E: mischa.menheere@investancia.com M: +31 6 117 277 76
Rosa Jara	HR Manager (Paraguay)	E: rosa.jara@investancia.com M: +595 991 719338
Roque Gallegos	Legal Counsel (Paraguay)	E: roque.gallegos@investancia.com M: +595 972 179781

El Comité de Ética es responsable de la ejecución de esta Política *Speak Up* y registra, supervisa y es responsable de una investigación sólida, confidencial y precisa de los hechos. Todas las denuncias recibidas a través de otros canales de denuncia distintos de la línea de ayuda *Speak Up* deben ponerse a disposición del Comité de Ética, a menos que la denuncia afecte a uno de los miembros del Comité de Ética. En ese caso, la persona implicada será excluida del procedimiento de investigación y sustituida por una persona de la dirección local. Todos los informes que lleguen a través de la línea de asistencia telefónica *Speak Up* Helpline se pondrán a disposición del Comité de Ética con las mismas restricciones mencionadas anteriormente.



9 Procedimiento de investigación

Si presenta una denuncia, el canal de denuncia correspondiente le enviará un acuse de recibo en un plazo de 7 días naturales. Se llevará a cabo una investigación estructurada, dirigida por el Comité de Ética. El proceso incluye:

- Mantener la confidencialidad
- Salvaguardar su intimidad
- Recopilación de pruebas y entrevistas a las partes pertinentes
- Información periódica a la persona que denunció, sujeta a restricciones de confidencialidad

Su informe será evaluado y valorado por el Comité de Ética, y se determinará el curso de acción apropiado. A veces se le harán preguntas de seguimiento. Recibirá una respuesta en un plazo (en última instancia) de 3 meses a partir del acuse de recibo. Se le informará del estado de la denuncia. Las investigaciones pueden variar en complejidad y duración, pero todas deben realizarse con prontitud y no llevar más tiempo del razonablemente necesario.

No siempre podremos darle detalles del resultado de la investigación por razones de confidencialidad, privacidad y derechos legales de las partes implicadas. Cuando se investiga oficialmente a una persona, es necesario notificarle este hecho lo antes posible, a menos que exista un riesgo sustancial de destrucción de pruebas y/o un impedimento para la investigación. Todas las partes implicadas, incluido el acusado, tienen derecho a la confidencialidad. Por lo tanto, si participa en una investigación o tiene conocimiento de ella, debe mantener la confidencialidad del asunto.

No todas las cuestiones planteadas darán lugar automáticamente a una investigación formal. A veces, seguir otro curso de acción es mejor para todas las partes implicadas (por ejemplo, la mediación). Además, a veces no hay información suficiente para llevar a cabo una investigación adecuada y no hay posibilidad de obtener más información.

Las conclusiones se documentarán de acuerdo con las directrices locales (si procede), y la dirección local adoptará las medidas apropiadas recomendadas por el Comité de Ética. Se informará al denunciante de la resolución en la medida de lo posible. Un responsable local designado por el Comité de Ética se encargará del seguimiento de las acciones mencionadas. Una vez determinados los hechos, el denunciado tiene la oportunidad no sólo de prestar declaración (respondiendo a las acusaciones), sino también de comentar el proyecto de conclusiones. El sujeto tiene derecho a recurrir el hecho que se le imputa durante el tiempo que dure la investigación del informe.



10 Escalamiento y participación de la sede central

El Comité de Ética elevará al Director General y al Director Financiero (con copia al Jefe de Asuntos Jurídicos) los informes sobre conductas indebidas graves, es decir, aquellas que impliquen cuestiones con importantes repercusiones jurídicas, financieras o para la reputación, tales como:

- Casos que puedan dar lugar a demandas judiciales, multas reglamentarias, investigaciones penales o infracciones de leyes o reglamentos que podrían poner en peligro la posición de la organización en materia de cumplimiento o dar lugar a sanciones.
- Casos de fraude, malversación u otras conductas indebidas que puedan causar pérdidas financieras importantes, afectar a la confianza de los inversores o poner en peligro la estabilidad financiera de la empresa.
- Situaciones que puedan dañar la imagen pública de la empresa o el valor de su marca, como comportamientos poco éticos, cobertura negativa en los medios de comunicación o quiebras de confianza con partes interesadas clave como clientes, socios o empleados.

En esencia, se trata de casos cuyas consecuencias podrían perjudicar sustancialmente las operaciones de la organización, su posición en el mercado o su prestigio ante los reguladores, el público o los inversores.

El Consejero Delegado, el Director Financiero y el Jefe del Departamento Jurídico supervisarán o colaborarán en las investigaciones de estos casos y, si es necesario, tomarán las decisiones o medidas oportunas.

11 Consecuencias

Las infracciones del Código y de las políticas pertinentes indicadas pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. En algunos casos, **Investancia** puede denunciar una infracción a las autoridades competentes, lo que también podría dar lugar a acciones legales, multas o penas de prisión.





12 Formación

Se impartirá formación periódica a los empleados y directivos para que comprendan la importancia de denunciar y utilizar los canales de denuncia. Cualquier cambio significativo en la política se comunicará a los empleados y a los terceros pertinentes.

13 Gobernanza policial

Nos tomamos muy en serio la práctica de denunciar de mala fe o cualquier otra forma de uso indebido de esta política. El uso indebido del sistema de denuncia, incluidas las denuncias malintencionadas o de mala fe, dará lugar a medidas disciplinarias.

Las infracciones de esta política, como las represalias contra las personas que denuncian de buena fe, se tratarán como falta grave.

El Comité de Ética revisará y actualizará periódicamente esta Política de Denuncia para adaptarla a las mejores prácticas y normas legales.

14 Comité de transparencia

Investancia se esfuerza por mantener un entorno integrador y solidario en el que las cuestiones éticas se aborden de forma responsable. Denunciar ayuda a proteger nuestra integridad y garantiza la rendición de cuentas.

Si cree que su preocupación no se ha tratado de acuerdo con esta política, si no está satisfecho con el seguimiento y/o el resultado de su denuncia, o si no se siente protegido, notifíquelo directamente al Comité de Ética o a través de la línea de ayuda *Speak Up*.

www.investancia.com



Phone: +31 26 372 3071

Info: info@investancia.com

Investancia Group B.V.

CIC Stationsplein 45, 3013
AK Rotterdam. The Netherlands

Investancia Paraguay S.A.

Estancia Santa Rosanna
Carmelo Peralta, Paraguay

Investancia Brasil Ltda.

Estância Dona Elsa
Porto Murinho, MS, Brasil



INVESTANCIA