# POLÍTICA DE PROTECCIÓN E INVESTIGACIONES DE DENUNCIAS

Viditec

# CONTENIDO


**1. Objetivos ..... 3**

**2. Alcance ..... 3**

**3. Responsabilidades ..... 3**

**4. Documentación Referencia ..... 4**

**5. Definiciones y principios ..... 4**

5.1. Definiciones ..... 4

5.1.1 Denuncia de presuntas irregularidades que conllevan un riesgo importante ..... 4

5.1.2 Represalias ..... 4

5.1.3 Denuncias maliciosas ..... 5

5.2. Principios ..... 6

5.2.1 Obligación de denunciar presuntas irregularidades ..... 6

5.2.2 Establecimiento de la prueba de que se han tomado represalias ..... 6

5.2.3 Confidencialidad ..... 6

5.2.4 Anonimato ..... 7

**Medidas reparadoras ..... 7**

5.2.5 Medidas disciplinarias ..... 7

**6. Concepto de fraude ..... 7**

**7. Procedimiento ..... 8**

**8. Otras denuncias ..... 9**

**9. Garantías ..... 9**

**10. Disposiciones finales ..... 9**

## 1. Objetivos

Viditec S. A. crea la presente política para asegurar el cumplimiento de su Código de Conducta y de las Reglas y Procedimientos para Prevenir Ilícitos, Fraude y Corrupción, y demás políticas relacionadas (en adelante, las "Políticas de Integridad").
La finalidad es alentar la denuncia de presuntas irregularidades, cuando estas conlleven un importante riesgo institucional (es decir, irregularidades perjudiciales para los intereses, la reputación, el funcionamiento de la Organización), y ello sin temor a represalias, con el fin de permitir a Viditec S. A. intervenir con prontitud. El instrumento se centra en la protección que ha de brindarse a los denunciantes de presuntas irregularidades para evitar que sean objeto de represalias.

En ese sentido, esta política persigue un triple objetivo:

- definir qué se entiende por «denuncia de irregularidades», diferenciando entre los actos que constituyen un riesgo de trascendencia institucional y los que causan agravios personales, para los cuales existen otros mecanismos formales;
- brindar una mayor protección a quienes denuncian irregularidades de trascendencia institucional; y
- delimitar la responsabilidad de la Administración.

## 2. Alcance

La presente política aplica a todos los empleados y funcionarios de Viditec S. A. de cualquier nivel incluyendo a sus socios, agentes, proveedores y cualquier otro tercero que pueda tener interés en las Políticas de Integridad.

## 3. Responsabilidades

El Directorio de Viditec S. A. será el organismo de máximo nivel de decisión en cuanto a la implementación de esta política. El Directorio es el responsable de monitorear sus actividades para detectar y prevenir desvíos a las Políticas del Programa de Integridad.

Cualquier violación a las Políticas Programa de Integridad que se detecte o se sospeche, debe ser reportada inmediatamente al Oficial de Cumplimiento (directamente o a través de los canales establecidos en la presente política).

El Oficial de Cumplimiento es responsable de investigar las denuncias que se relacionen con posibles desvíos a las Políticas Programa de Integridad.

## 4. Documentación de referencia

- Código de Ética de Viditec S.A.

- Instructivos, reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de las contrataciones y ejecución de contratos administrativos o en cualquier interacción con el sector público.

## 5. Definiciones y principios

### 5.1. Definiciones

#### 5.1.1 Denuncia de presuntas irregularidades que conllevan un riesgo importante

En el marco de esta política, los «denunciantes» se definen como personas que informan de presuntas irregularidades que conllevan un riesgo importante para la organización, es decir, irregularidades perjudiciales para los intereses, la reputación, y el funcionamiento de la Organización. Por consiguiente, se aplicará a la denuncia de actos como los que siguen, aunque sin limitarse a ellos:

- fraude, es decir actos dolosos de carácter engañoso realizados con la intención de obtener un beneficio indebido, por ejemplo, dinero, bienes o servicios, mediante engaño u otros medios poco éticos;
- corrupción;
- despilfarro de recursos;
- sabotaje;
- actos que conllevan un peligro sustancial y específico para la salud o la seguridad públicas;
- explotación y abuso sexual.

Como se deduce de lo que antecede, no todos los tipos de denuncia de irregularidades entran dentro del ámbito de aplicación de esta política. No se pretende, por ejemplo, que su alcance incluya los siguientes tipos de denuncia:

- información que ya es de dominio público (por ejemplo, artículos publicados, informes a disposición del público);
- rumores y habladurías sin fundamento;
- discrepancias en relación con decisiones de política o de gestión;
- asuntos de personal en relación con los cuales los funcionarios tengan un interés personal en los resultados;

#### 5.1.2 Represalias

Por toma de represalias se entiende la amenaza de adopción, la recomendación o la adopción de una decisión y/o medida administrativa de efectos directa o indirectamente adversos contra una persona:

- que ha denunciado presuntas irregularidades que conllevan un riesgo importante para la compañía; o

- que ha cooperado en el marco de una auditoría debidamente autorizada o de la investigación de una denuncia de irregularidades.

Las represalias implican, por ende, tres elementos consecutivos:

- la denuncia de presuntas irregularidades que conllevan un riesgo importante para la compañía, es decir, irregularidades perjudiciales para los intereses, la reputación, y el funcionamiento de la organización;
- la amenaza de adopción, recomendación o adopción de una medida de efectos directa o indirectamente adversos a raíz de la denuncia de las presuntas irregularidades en cuestión; y
- una relación causal entre la denuncia de las presuntas irregularidades y la adopción, o amenaza de adopción, de medidas adversas.

En ese sentido, las medidas adversas susceptibles de constituir una represalia en contra de un denunciante, pueden incluir, entre otros, actos como los que siguen:

- acoso; • discriminación;
- evaluaciones de la calidad del trabajo infundadamente negativas;
- cambio injustificado de las condiciones contractuales: rescisión, descenso de categoría, reasignación o traslado;
- modificación injustificada de las tareas;
- denegación injustificada de autorizaciones de vacaciones y otros tipos de licencia;
- demoras maliciosas en los trámites de autorización de viajes o reconocimiento de derechos;
- amenazas contra el denunciante, su familia y/o su propiedad, incluidas amenazas provenientes de fuera de la organización.

La toma de represalias constituye una falta de conducta dentro de Viditec S.A. y puede ser objeto de medidas disciplinarias.

**5.1.3 Denuncias maliciosas**

La presentación de denuncias maliciosas de irregularidades, sin que existan pruebas ni sospechas razonables que las fundamenten, con la intención de causar daño a la integridad o reputación de otra persona constituye una falta de conducta y está sujeta a medidas disciplinarias. No ocurre así con las denuncias de presuntas irregularidades hechas de buena fe y basadas en el juicio del denunciante y los elementos de información a su alcance en el momento de la denuncia, que a veces no se confirman en la investigación.
En tales casos, los denunciantes estarán protegidos por la presente política.

## 5.2. Principios

### 5.2.1 Obligación de denunciar presuntas irregularidades

Los funcionarios de Viditec S. A. tienen el deber de informar de cualquier sospecha de irregularidad. Las personas que denuncien este tipo de casos de buena fe podrán acogerse a la protección contra la toma de represalias que les brindan las disposiciones de la presente política.

Viditec S. A. tiene el deber de investigar cualquier presunta irregularidad y de adoptar:

- medidas eficaces para proteger a los denunciantes contra posibles represalias;
- las oportunas medidas correctivas para impedir que se tomen represalias contra los denunciantes; y
- medidas disciplinarias adecuadas en caso de cometerse una falta de conducta, por ejemplo, contra quienes formulen acusaciones falsas.

### 5.2.2 Establecimiento de la prueba de que se han tomado represalias

Se considerará que las represalias denunciadas efectivamente tuvieron lugar, salvo que la Administración pueda demostrar, con pruebas claras y convincentes, que el presunto acto de toma de represalias se habría producido igualmente si el denunciante no hubiera informado de la existencia de presuntas irregularidades. La Dirección establecerá, por medio de un examen preliminar, si existen motivos fundados para iniciar una investigación; si concluye que es así, trasladará el caso al responsable a cargo de la investigación. Esta, a su vez, realizará una investigación de determinación de los hechos, cuyos resultados presentará a la Dirección, de modo que dispongan de la información necesaria para establecer si se han producido represalias.

### 5.2.3 Confidencialidad

Se protegerá la identidad de toda persona que acuda a las instancias competentes para que le informen sobre el mecanismo de denuncia de presuntas irregularidades. Únicamente se dejará de garantizar la confidencialidad con el consentimiento expreso de la persona interesada, salvo que haya indicios claros de un peligro inminente para esta última o para un tercero. El nombre y apellido(s) del denunciante no se revelarán a la(s) persona(s) supuestamente implicada(s) en las presuntas irregularidades, ni a ninguna otra persona, salvo que el denunciante autorice personalmente que se dé a conocer su identidad.

En ulteriores procesos de investigación, únicamente se podrá mantener una confidencialidad estricta si la información facilitada de forma confidencial puede ser corroborada con datos de fuentes independientes.

#### 5.2.4 Anonimato

Se aceptarán las denuncias de irregularidades presentadas de forma anónima, por escrito, a través del correo electrónico o el formulario en la página web. Se proporcionará a los denunciantes anónimos un número de referencia para que puedan identificarse en el futuro en su interacción con el responsable a cargo de la investigación.

Solo se podrán llevar a cabo exámenes preliminares y/o investigaciones en condiciones de anonimato si la información facilitada se logra corroborar con datos de fuentes independientes. Es pues particularmente importante que en las denuncias anónimas de presuntas irregularidades se aporten pruebas fehacientes y concluyentes que permitan confirmar los antecedentes de hecho.

Se hace notar que en caso de mantenerse el anonimato no se podrán aplicar medidas de protección.

## Medidas reparadoras

Si en el proceso de investigación queda establecido que el denunciante ha sido objeto de represalias, y con sujeción a las conclusiones del informe de investigación de la denuncia, el Directorio, determinará las oportunas medidas reparadoras. Todos los funcionarios que, según ha quedado establecido, han sufrido las consecuencias adversas de un acto de represalia tienen derecho a solicitar medidas reparadoras correctivas. Esas medidas, previo consentimiento del denunciante, pueden incluir, entre otras, la revocación de las medidas de represalia, o el traslado a otra oficina o a otro cargo para el cual el denunciante esté cualificado. Las medidas reparadoras también podrán consistir en la reasignación del autor de las represalias.

#### 5.2.8 Medidas disciplinarias

En caso de presunta falta de conducta cometida por un funcionario, se podrá imponer a este las medidas disciplinarias mencionadas en el Código de ética y conducta.

## 6. Concepto de fraude

A los fines de la presente política, se entiende por fraude a toda conducta cometida intencionalmente por empleados y funcionarios de Viditec S. A. de cualquier nivel incluyendo a sus socios, agentes, proveedores y cualquier otro tercero, en perjuicio (real o potencial), y/o con el fin de obtener algún beneficio indebido propio y/o de terceros y/o de Viditec S. A.

A modo de ejemplo, se considerará conducta fraudulenta:
Participación en: Cohecho, tráfico de influencias nacional o transnacional, negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas; concusión (exacciones ilegales); enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados públicos, generación de registros falsos, corrupción privada.

Fraude Económico: apropiación indebida de fondos, robo de bienes, obtención de ventajas indebidas por compras innecesarias y/o por certificación de bienes/servicios no recibidos y/o por rendiciones de gastos inapropiadas.
Manipulación de Información: adulteración, falsificación, destrucción no autorizada, robo, utilización y/o divulgación indebida de información (contable, operativa, financiera, legal, laboral, etc.)

Abusos/excesos comerciales: concesión de beneficios fuera de prácticas usuales con la intención de favorecer en forma indebida en pos de un beneficio personal.
Abuso ocupacional: realizar maniobras indebidas para beneficiarse de compensación extra de cualquier naturaleza, abuso en la utilización para fines personales de activos que la compañía pone a disposición para fines laborales.

Aceptación u otorgamiento de regalos, atenciones, viajes, incumpliendo lo dispuesto en el Código de Conducta de la compañía y sus políticas.

En general cualquier conducta contraria a la ley y a las Políticas de Integridad.
En caso de duda respecto de si un acto constituye un desvío a las Políticas de Integridad se deberá consultar al Oficial de Cumplimiento y/o a los Directores de la empresa.

## 7. Procedimientos

Cualquier empleado y funcionario de Viditec S. A. de cualquier nivel incluyendo a sus socios, agentes, proveedores y cualquier otro tercero que descubre o sospecha de una actividad contraria a las Políticas de Integridad, podrá canalizar su denuncia mediante los siguientes canales de comunicación:

Internet: https://www.viditec.com/programa-de-integridad/#f-denuncia
Email: denuncias@viditec.com.ar

Las denuncias (ingresadas por estos u otros canales), podrán ser anónimas, y serán enviadas al El Oficial de Cumplimiento.
La investigación se realizará en forma objetiva, con absoluta confidencialidad y la debida diligencia profesional.
El Oficial de Cumplimiento determinará el alcance de la investigación, y podrá contratar asesoramiento externo

para conducir o asesorar en la conducción de las investigaciones. El Oficial de Cumplimiento podrá en todo momento consultar con el Directorio en forma directa, cualquier asunto relacionado con las Políticas y su aplicación específica. Asimismo, el Directorio, como responsable principal del área, podrá pedir informes y hacer recomendaciones. El Oficial de Cumplimiento deberá dar recomendaciones de las posibles sanciones que puedan resultar de una investigación, y deberá coordinar con otras áreas para adoptar las medidas propuestas.

Cualquier medida adoptada garantizará un trato justo del personal involucrado y el ejercicio del derecho de defensa.

## 8. Otras renuncias

Toda denuncia o conducta que afecte el ambiente de trabajo, tales como discriminación, amenazas, acoso, actos de violencia, inequidad, o que afecten la seguridad ocupacional, el buen orden, la imagen, la disciplina, etcétera, podrán ser derivadas por el Oficial de Cumplimiento al área de Recursos Humanos, si así lo considerara pertinente.

## 9. Garantías

**Protección:** Viditec S. A. reconoce que la decisión de denunciar puede resultar difícil, entre otras cosas por temor a represalias. El Directorio de Viditec S. A. tomarán medidas para proteger a todos aquellos que denuncien de buena fe. La empresa anima a los empleados y funcionarios a informar sobre cualquier intento de restringir el derecho a denunciar o exponer una conducta fraudulenta a fin de tomar medidas inmediatas contra aquellos que llevan a cabo dichas acciones. Los principios de esta política están por encima de las instrucciones que cualquier nivel de autoridad pueda dar a sus subordinados.

**Anonimato:** Se podrán realizar denuncias en forma anónima. Sin embargo, esta política alienta a las personas a identificarse y/o brindar datos de contacto en las denuncias, teniendo en cuenta que las acusaciones no anónimas permiten contactar a la persona para obtener colaboración y/o mayores datos y evidencia para la investigación.

**Confidencialidad:** Las identidades del denunciante y del denunciado, el contenido de la denuncia, y en general cualquier investigación, serán tratadas en forma confidencial por parte de Viditec S.A. Igual obligación pesará sobre el denunciante y el denunciado, todo ello salvo que sea requerido por ley, por autoridad competente o por el Directorio.

**Denuncias falsas:** Viditec S. A. se reserva el derecho a iniciar acciones contra el denunciante que obre de mala fe.

## 10. Disposiciones finales

La presente política será actualizada a requerimiento del Directorio.

Queda prohibido tomar atribuciones no definidas en la presente política, como que personas no autorizadas inicien investigaciones o divulguen contenido de denuncias.

Como criterio de oportunidad en el tratamiento de denuncias, tendrá en cuenta los siguientes factores:

- La gravedad de las cuestiones planteadas considerando el potencial riesgo legal, regulatorio y reputacional.
- La credibilidad de la denuncia
- El grado de detalle de la denuncia
- La probabilidad de confirmar la alegación.