

Reglamento de denuncias

Reglamento sobre la gestión de un presunto abuso en relación a los empleados de la sociedad y sus empresas asociadas (“denunciantes”)

Capítulo 1 - Definiciones

Artículo 1

A efectos de lo establecido en el presente reglamento, se entenderá como:

- el empleado: persona que participa activamente en favor de la sociedad y sus empresas asociadas;
- la sociedad: Koninklijke Vopak N.V.;
- el presidente del Consejo de Administración: el presidente del Consejo de Administración de la sociedad;
- el presidente del Consejo de Vigilancia: el presidente del Consejo de Vigilancia de la sociedad;
- superior: personas que transmiten directamente las directrices a los empleados;
- delegado: persona designada por el Presidente del Consejo de Administración para desempeñar el cargo en nombre de la sociedad y sus empresas asociadas;
- un presunto abuso: una presunta irregularidad general, operacional o financiera en relación a:
 - a. un (inminente) hecho punible;
 - b. un (inminente) abuso de la legislación y de la regulación vigente;
 - c. una (inminente) desinformación consciente a los órganos públicos;
 - d. un abuso de las vigentes normas de conducta dentro de la empresa, una (inminente) retención, destrucción o manipulación consciente de información sobre los hechos.

Capítulo 2 - Procedimiento

Artículo 2

1. Salvo en caso de excepción como descrito en los términos del párrafo segundo del artículo 4, un empleado denuncia un presunto abuso interno ante su superior o ante el responsable, sin considerar al superior, o ante su responsable, sin considerar al delegado, o ante una persona de confianza. La denuncia ante una persona de confianza puede también realizarse tras la denuncia ante un directivo o superior.
2. El directivo, el responsable o el delegado procederá a registrar la denuncia con fecha de su recepción y por escrito (a petición) y solicitará su ratificación por el empleado, que recibirá una copia. El directivo, el responsable o el delegado se responsabilizará de transmitir inmediatamente la denuncia de abuso al Consejo de Administración, indicando la fecha en la que se ha recibido y facilitando una copia de la misma.
3. El presidente del Consejo de Administración le hará llegar un acuse de recibo al empleado, que haya denunciado un presunto abuso. En el acuse de recibo se hará referencia a la denuncia en cuestión. Esto también será válido, si el empleado no ha denunciado el presunto abuso ante el directivo o responsable, sino a una persona de confianza.
4. Inmediatamente se iniciará un proceso de investigación sobre la denuncia de un presunto abuso.
5. Tanto el empleado, que haya efectuado la denuncia del presunto abuso, como los que la han recepcionado, deberán tratarla con total confidencialidad. Sin autorización expresa del Consejo de Administración, no podrá facilitarse ninguna información al respecto, tanto dentro como fuera de la sociedad como de sus empresas asociadas.

Artículo 3

1. En un periodo de cuatro semanas desde la denuncia interna el empleado recibirá por escrito a través o en nombre del Presidente del Consejo de Administración un posicionamiento en relación a la denuncia del presunto abuso. Además, se indicarán las etapas que ha seguido la denuncia.
2. Cuando no se haya efectuado un posicionamiento durante el plazo de cuatro semanas a través o por el presidente del Consejo de Administración al empleado, se deberá facilitar una fecha en la cual se efectúe dicho posicionamiento.

Capítulo 3 – Denuncia ante el Presidente del Consejo de Vigilancia

Artículo 4

1. El empleado podrá realizar una denuncia de un presunto abuso ante el Consejo de Vigilancia, como se indica en el artículo 1, cuando:
 - a. esté en desacuerdo con el posicionamiento, como se indica en el artículo 3;
 - b. no haya recibido un posicionamiento en la fecha acordada, tal como se indica en los párrafos primero y segundo del artículo 3;
 - c. cuando el plazo facilitado, según el párrafo segundo del artículo 3, sea demasiado amplio y el empleado haya elevado su queja al presidente del Consejo de Administración, que, sin embargo, no haya acortado el plazo, sino que se haya limitado a facilitarlo;
 - d. el presunto abuso esté relacionado con un directivo de la sociedad, o
 - e. es causa de excepción, como se indica en el siguiente párrafo.
2. Es causa de excepción, como se indica en el párrafo anterior, cuando se trata de:
 - a. una situación de temor razonable del empleado a represalias en consecuencia de la denuncia interna;
 - b. una denuncia interna anterior en la que se denuncia esencialmente un mismo abuso y que, conforme al procedimiento, no haya sido desestimada o solventada;
3. El presidente del Consejo de Vigilancia procederá a redactar la denuncia con la fecha en la que ha sido recibida por escrito (a petición) y solicitará su ratificación por el empleado, que recibirá una copia.
4. El presidente del Consejo de Vigilancia le hará llegar al empleado, que haya denunciado un presunto abuso, un acuse de recibo. Si el empleado ya ha denunciado el presunto abuso anteriormente, se hará referencia en el acuse de recibo a la correspondiente denuncia.
5. Inmediatamente se inicia un proceso de investigación sobre la denuncia de un presunto abuso.
6. Tanto el empleado, que haya efectuado la denuncia del presunto abuso, como los que la hayan recibido deberán tratarla con total confidencialidad. Sin autorización expresa del Consejo de Vigilancia, no podrá facilitarse ninguna información al respecto, tanto dentro como fuera de la sociedad como de sus empresas asociadas.

Artículo 5

1. En un periodo de cuatro semanas desde la denuncia interna, el empleado recibirá por escrito a través o en nombre del presidente del Consejo de Vigilancia un posicionamiento ante la denuncia de un presunto abuso. Además, se indicarán las etapas que ha seguido la denuncia.
2. Cuando el posicionamiento no se haya efectuado dentro del plazo de cuatro semanas al empleado a través o por el presidente del Consejo de Vigilancia, éste deberá facilitar una fecha en la cual pueda presentar su posicionamiento.

Capítulo 4 – Protección jurídica

Artículo 6 El empleado que haya denunciado un presunto abuso en conformidad con este reglamento no podrá ser perjudicado de ninguna forma en su posición como consecuencia de la denuncia.

Capítulo 5 – Entrada en vigor

Artículo 7

Este reglamento entrará en vigor el 5 de marzo de 2004.