

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES DE RELX

RELX y sus empresas (“RELX” o la “empresa”) están comprometidos a mantener los estándares éticos más elevados. El [Código de Conducta y Ética Empresarial de RELX](#) (el “Código”) establece el marco que nos guía en la toma de sólidas decisiones empresariales éticas. Las infracciones del Código, de la política o de la ley que pasan desapercibidas o que no se comunican pueden tener graves consecuencias para nuestras empresas. Para garantizar el mantenimiento de una cultura empresarial ética y que cumpla con la legislación vigente, RELX espera que las personas comuniquen las posibles infracciones del Código, de la política o de la ley.

Ámbito y propósito

Esta política se aplica de manera global a todos los empleados de RELX que deseen manifestar su inquietud sobre una cuestión y explica el proceso para denunciar presuntas violaciones del Código, las políticas relacionadas con el Código o la ley (“inquietudes”). El propósito de esta política es fomentar la comunicación de posibles conductas inapropiadas, proporcionar ejemplos de los tipos de inquietudes que deben comunicarse y explicar los cauces disponibles para comunicarlas. Esta política también describe cómo RELX investiga las inquietudes comunicadas por los empleados y no empleados.

RELX reconoce la dificultad a la que las personas pueden enfrentarse para revelar los casos de mala conducta (ilegal o poco ética) cuando forman parte de la empresa. RELX se compromete a garantizar que cualquier conducta inapropiada se atajará inmediatamente y se evite su repetición en el futuro.

Qué debe comunicarse

Confiamos en que usted notifique sus inquietudes sobre posibles infracciones del Código, de esta política o de la ley. Nuestro Código proporciona información detallada sobre los tipos de conductas que deben comunicarse. Algunos ejemplos incluyen los siguientes tipos de posibles conductas inapropiadas:

- contabilidad, controles contables, auditorías y prácticas abusivas;
- conductas delictivas o ilegales (p. ej., soborno, connivencia con la competencia);
- inquietudes sobre integridad financiera y empresarial (p. ej., fraude o falsificación de registros de la empresa, ventas inexactas o exageradas, declaración inapropiada de ingresos, pagos inapropiados, falsificación de informes de gastos, uso indebido de tarjetas de crédito de la empresa);
- uso indebido de la propiedad, la información o los activos de la empresa (p. ej., robo, comunicación de información confidencial, uso indebido de la propiedad o de los productos de la empresa);
- conducta inapropiada en el lugar de trabajo (p. ej., acoso, conducta o comentarios discriminatorios o amenazadores, conducta deshonesto);
- conflictos de interés (p. ej., trabajar de forma independiente para un competidor o mantener intereses de titularidad en empresas competidoras, emplear la propiedad de la empresa para mantener un negocio independiente, contratar a un familiar);
- riesgos para la salud y la seguridad de las personas que no se consideren emergencias (tenga en cuenta que las amenazas inmediatas y de emergencia para la salud y la seguridad de las personas deben comunicarse a las autoridades encargadas del cumplimiento de ley y, después, a la empresa);
o
- daños al medio ambiente.

Cómo comunicar las inquietudes



Existen varios cauces disponibles para comunicar las inquietudes, y los empleados pueden usar el que considere más apropiado para una situación concreta:

- un gerente;
- un representante de Recursos Humanos;
- un miembro del [comité de Cumplimiento](#);
- Un abogado de la empresa; o
- [RELX Integrity Line](#) (“Integrity Line”).

Los informes se pueden realizar a través de Integrity Line abiertamente o, cuando la ley lo permita, de forma anónima. Integrity Line está disponible las 24 horas, todos los días el año, administrada por un tercero, y las llamadas e informes web que recibe se derivan a RELX. Aunque preferimos que se identifique al momento de presentar una denuncia, reconocemos que, en algunos casos, se prefiera mantener el anonimato. Tenga en cuenta que el administrador externo no puede responder a ninguna pregunta sobre ética o política y no puede aconsejarle sobre cómo proceder.

Procesamiento de información personal

Si la denuncia se realiza a través de Integrity Line, su información personal se procesará como se describe en la [Declaración de confidencialidad de RELX Integrity Line](#). Si la denuncia se interpone a través de otras vías, se recopilará, compartirá y guardará su información personal con los fines y por los motivos descritos en la [Declaración de confidencialidad de RELX Integrity Line](#) y [Declaración de confidencialidad del empleado de RELX](#), según corresponda.

Confidencialidad

No divulgamos la identidad de nadie que comunique una posible infracción o que participe en una investigación relacionada, a no ser que:

- La persona lo autorice;
- la ley, las normas o los procesos legales en curso exijan su divulgación; o
- la divulgación se considere necesaria para investigar la cuestión de forma apropiada.

Acatamos los requisitos legales de aquellos países con niveles de protección de confidencialidad más exigentes, si procede.

Investigación de comunicaciones de conductas inapropiadas

RELX investiga inmediatamente las comunicaciones y toma las medidas correctoras apropiadas cuando descubre una infracción. Normalmente, se asigna una de las siguientes opciones para supervisar la investigación de una denuncia:

- Recursos Humanos;
- el grupo de protección de datos, el responsable de la privacidad de datos o de la seguridad de la información;
- una persona designada por el comité de Cumplimiento de la empresa;
- el jefe de Auditoría y Gestión de Riesgos;
- el responsable de Ética o Cumplimiento; o
- el director del Departamento Jurídico.

Los factores que se tienen en cuenta a la hora de determinar quién se encarga de investigar un caso concreto son, entre otros, la independencia, la experiencia en la materia, que no exista conflicto de intereses, la legislación aplicable y la gravedad. Para obtener más información sobre quién supervisa cada investigación, consulte el [flujo de trabajo de notificación de denuncias](#) del Código.

Después de recibir el informe, las personas asignadas para investigar las inquietudes procederán de acuerdo con las políticas y los procedimientos de RELX y la ley local. Normalmente, esto implica hablar directamente con la persona denunciante para obtener información sobre sus inquietudes, recopilar y revisar información relevante, documentar su opinión y hablar con otras personas que puedan tener información relevante. Es posible que necesitemos detalles y aclaraciones adicionales a medida que avanza la investigación, en cuyo caso podemos ponernos en contacto de nuevo con dichas personas. Las personas a quienes se les asigne la investigación deben proporcionar a la persona denunciante un plazo estimado para llevar a cabo la investigación, y avisarla si surgen circunstancias que la prolonguen.

Al finalizar una investigación, se debe notificar a la persona denunciante, cuando sea posible, que la investigación se ha completado. La cantidad de información compartida con la persona denunciante sobre los resultados de la investigación dependerá de la legislación local, de si estos están directamente relacionados con su empleo o de si existen obligaciones o problemas de confidencialidad.

Las represalias y la victimización están terminantemente prohibidas

Tomar represalias contra una persona o convertirla en víctima por informar de una sospecha de infracción del Código, de una política o de la legislación, incluso si se demuestra que la sospecha es infundada; o bien, tomar represalias contra una persona por ayudar en la investigación de posibles infracciones constituyen graves infracciones del Código y pueden constituir, además, una infracción de la ley. Cualquier empleado responsable de tal represalia será objeto a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

Reclamaciones y procedimientos disciplinarios

Ciertas leyes locales o políticas de la compañía exigen que determinados tipos de denuncias se investiguen en el marco un proceso disciplinario, de reclamación o de investigación independientes. El procedimiento de reclamación o disciplinario pertinentes se aplicará a las comunicaciones incluidas dentro del alcance de dichos procedimientos.

Requisitos específicos en función de la ubicación

En algunos lugares, existen requisitos adicionales relacionados con ciertos tipos de denuncias, las vías disponibles para informar y la manera en que las comunicaciones pueden ser generadas por personas que no sean empleadas. Esos requisitos específicos se describen en los [Avisos de comunicación de inquietudes específicos del país](#).