

2022

# Política de protección a denunciantes e investigaciones internas

## Contenidos

<b>1. OBJETIVO</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE</b>	<b>4</b>
<b>3. RESPONSABILIDADES</b>	<b>4</b>
<b>4 DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA</b>	<b>4</b>
<b>5 DEFINICIONES Y PRINCIPIOS</b>	<b>5</b>
5.1 DEFINICIONES	5
I) Denunciante	5
II) Irregularidades que conllevan un riesgo importante para la Organización	5
III) Toma de Represalias.	7
IV) Denuncia Maliciosa	8
5.2 PRINCIPIOS	8
I) Obligación de denunciar	8
II) Presunción de Represalias. Medidas Reparadoras y Disciplinarias.	9
III) Confidencialidad	10
IV) Anonimato	10
<b>6. PROCEDIMIENTO</b>	<b>11</b>
<b>7. OTRAS DENUNCIAS</b>	<b>12</b>
<b>8. GARANTÍAS</b>	<b>12</b>
<b>9. DISPOSICIONES FINALES</b>	<b>13</b>

# 1. OBJETIVO

---

Dienst Consulting S.A. ha creado la presente “**Política de Protección a Denunciantes e Investigaciones Internas**” a fin de asegurar el cumplimiento de su Código de Conducta y Ética Empresarial, las Reglas y Procedimientos para Prevenir Ilícitos, Fraude y Corrupción, y demás políticas relacionadas con el mantenimiento de un accionar ético e integro (en adelante, las “Políticas de Integridad”).

Su finalidad específica radica en alentar la denuncia de presuntas irregularidades, cuando estas conlleven un importante riesgo institucional y ello sin temor a ser objeto de represalias, para así permitir a Dienst Consulting S. A. intervenir con prontitud.

En ese sentido, esta política persigue los siguientes objetivos:

- Establecer los Principios rectores de la Política de Protección al Denunciante de Dienst Consulting S.A.
- Definir los términos y alcances de determinados conceptos trascendentales, como “Denunciante”, “Irregularidades que conllevan un riesgo importante para la Organización”; “Toma de Represalias” “Denuncia Maliciosa”.
- Diferenciar las Irregularidades que conllevan un riesgo importante para la Organización de aquellos y constituyen un riesgo de trascendencia institucional, de los motivados por agravios personales, para los cuales, existen otros mecanismos formales.
- Informar detalladamente los canales institucionales de denuncia, el Procedimiento de Denuncia y las Garantías que protegen a los denunciantes, Brindando una mayor protección a quienes denuncian irregularidades de trascendencia institucional.

Delimitar la responsabilidad del Directorio

## 2. ALCANCE

---

La presente política es aplicable a todos los colaboradores y funcionarios de Dienst Consulting

S. A. de cualquier nivel y jerarquía; incluyendo a sus Socios, Directores, Agentes, Proveedores y cualquier otro tercero que pueda tener interés en las Políticas de Integridad.

## 3. RESPONSABILIDADES

---

El Directorio de Dienst Consulting S. A. será el organismo de máximo nivel de decisión en cuanto a la implementación de estas políticas y el máximo responsable de monitorear sus actividades para detectar y prevenir desvíos a las Políticas del Programa de Integridad.

Cualquier violación a las Políticas del 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 del Programa de Integridad.

## 4 DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

---

El presente debe ser interpretado en consonancia con:

- (i) Código de Ética y Conducta Empresarial de Dienst Consulting S.A.
- (ii) 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

---

### **I) Denunciante**

Persona física, jurídica, privada o pública que, mediante los mecanismos establecidos por Dienst Consulting S.A., informa la comisión o posibilidad de comisión de un hecho, actitud y/o actividad contraria a: (i) cualquier normativa (en sentido amplio) de carácter nacional, provincial, municipal;

(iii) los postulados del Código de Ética y Conducta Empresaria de Dienst Consulting S.A. y/o (iii) los 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.

### **II) Irregularidades que conllevan un riesgo importante para la Organización**

Se entiende por tal, las irregularidades perjudiciales para los intereses, la reputación, y el funcionamiento de la Organización.

A modo meramente ilustrativo y no taxativo; son actos de esta índole:

Materializar intencionalmente conductas en perjuicio (real o potencial), y/o con el fin de obtener algún beneficio indebido propio y/o de terceros y/o de Dienst Consulting S.A.

La 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.

La adulteración, falsificación, destrucción no autorizada, robo, utilización y/o divulgación indebida de información (contable, operativa, financiera, legal, laboral, etc.).

- La concesión de beneficios fuera de prácticas usuales con la intención de favorecer en forma indebida en pos de un beneficio personal.

- La realización 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.

- Recibir o Aceptar regalos, obsequios, atenciones etc. en contra de la política establecida en el Código de Conducta y Ética Empresarial.
- Realizar -en cualquier grado- directa o indirectamente, con intervención, en nombre, interés o beneficio propio o de Dienst Consulting S.A., actos tipificados en el Código Penal como: 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.
- La generación de registros falsos o la manipulación de Información y Balances.
- Solicitar, aceptar o admitir dinero, dádivas, favores, promesas u otras ventajas ya sea para hacer, retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones dentro de la empresa o para hacer valer su influencia ante otro colaborador o directivo, a fin de que éste haga, retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.
- En general cualquier conducta contraria a la ley y a las Políticas de Integridad y al Código de Ética y Conducta Empresaria.

Sin embargo, no todos los tipos de denuncia de irregularidades se encuentran 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.

*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*

### **III) Toma de Represalias.**

Por Toma de Represalias se entiende la recomendación, adopción o amenaza de adopción, de una decisión y/o medida interna que afecte negativamente ya sea en forma directa o indirecta a una persona que:

**Ha denunciado** presuntas irregularidades que conllevan un riesgo importante para la compañía; Rumores y habladurías sin fundamento;

**Ha cooperado** en el marco de una auditoría debidamente autorizada o de la investigación de una denuncia de irregularidades.

Por ende, las represalias implican, tres (3) elementos:

**1)** La denuncia de presuntas irregularidades que conllevan un riesgo importante para la compañía; **2)** 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; **3)** una relación causal entre la denuncia de las presuntas irregularidades y la adopción, o amenaza de adopción, de medidas adversas.

Las *medidas adversas* susceptibles de constituir una represalia en contra de un denunciante pueden incluir, entre otros, actos como:

- 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 Dienst Consulting S.A. y puede ser objeto de medidas disciplinarias.*

#### **IV) Denuncia Maliciosa**

Se entiende por Denuncia Maliciosa; la presentación de denuncias de irregularidades, sin que existan pruebas ni sospechas razonables que las fundamenten y con la intención de causar daño a la integridad o reputación de otra persona.

No se considerarán “Maliciosas” aquellas denuncias realizadas en el marco de la buena fe, basados en el juicio del denunciante y los elementos de información a su alcance en el momento de la denuncia, aun cuando no se confirmen en la posterior investigación.

En tales casos, los denunciantes estarán protegidos por la presente política. *Las “Denuncias Maliciosas”, constituyen una falta de conducta y están sujetas a medidas disciplinarias*

## **5.2 PRINCIPIOS**

---

### **I) Obligación de denunciar**

Los Colaboradores y Funcionarios de Dienst Consulting S. A. de cualquier nivel y jerarquía, 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.

Como contrapartida, Dienst Consulting S. A. tiene el deber de investigar cualquier presunta irregularidad y de adoptar:



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

## **II) Presunción de Represalias. Medidas Reparadoras y Disciplinarias.**

Se considerará que las represalias denunciadas efectivamente tuvieron lugar, cuando se presen- ten conjuntamente los tres (3) elementos que la componen, salvo que la empresa 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.

Este, 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.

No se considerarán “Maliciosas” aquellas denuncias realizadas en el marco de la buena fe, basados en el juicio del denunciante y los elementos de información a su alcance en el momento de la denuncia, aun cuando no se confirmen en la posterior investigación.

En tales casos, los denunciantes estarán protegidos por la presente política.

*Las “Denuncias Maliciosas”, constituyen una falta de conducta y están sujetas a medidas disciplinarias.*

*Medidas Reparadoras:* Si de las conclusiones de la investigación, resultare que el denunciante ha sido objeto de represalias, el Directorio, determinará las oportunas medidas reparadoras.

Todos los funcionarios o colaboradores que, según las conclusiones de la investigación, hayan sufrido las consecuencias adversas de un acto de represalia, tendrán derecho a solicitar medidas reparadoras correctivas.

Esas medidas, previo consentimiento del denunciante, pueden incluir, entre otras, la revocación de las medidas de represalia, el traslado a otra oficina o a otro cargo para el cual el denunciante esté cualificado etc. Las medidas reparadoras también podrán consistir en la reasignación del autor de las represalias.

*Medidas Disciplinarias:* Si de las conclusiones de la investigación, resultare que el denunciante ha sido objeto de represalias, además, se podrá imponer cualquiera de las medidas disciplinarias mencionadas en el Código de Ética y Conducta Empresaria a quién haya sido el autor de dichas medidas disvaliosas.

### **III) Confidencialidad**

Se protegerá la identidad de toda persona que realice una denuncia o acuda a las instancias competentes para que se le informe sobre el mecanismo de denuncia de presuntas irregularidades.

El nombre, apellido, cargo o jerarquía del denunciante, no se revelarán a la(s) persona(s) supuestamente implicada(s) en las presuntas irregularidades, ni a ninguna otra persona, salvo que haya indicios claros de un peligro inminente para esta última o para un tercero.

El denunciante podrá autorizar personalmente que se dé a conocer su identidad a través de la suscripción de un consentimiento expreso informado.

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.

### **IV) 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

establecidos al efecto. Se proporcionará a los denunciante anónimos un número de referencia para que puedan identificarse en el futuro en su interacción con el responsable a cargo de la investigación.

Los exámenes preliminares y/o investigaciones que hayan sido incoadas por denuncias Anónimas, se podrán llevar a cabo siempre y cuando la información facilitada se logra corroborar con datos o instrumentos emanados 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.

Es importante resaltar que el anonimato impide la aplicación precisa y eficiente de las medidas de protección aquí establecidas

## 6. PROCEDIMIENTO

---

Cualquier colaborador y funcionario de Dienst Consulting 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: [www.Dienst Consulting.com.ar /Programa de Integridad/Formulario-de-denuncia](http://www.Dienst Consulting.com.ar /Programa de Integridad/Formulario-de-denuncia) Email: [denuncias@dienst.com.ar](mailto:denuncias@dienst.com.ar)

Las denuncias (ingresadas por éstos 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.

## 7. OTRAS DENUNCIAS

---

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 Capital Humano, si así lo considerara pertinente.

## 8. GARANTÍAS

---

**Protección:** Dienst Consulting S. A. reconoce que la decisión de denunciar puede resultar difícil, entre otras cosas por temor a represalias. El Directorio de Dienst Consulting S. A. tomarán medidas para proteger a todos aquellos que denuncien de buena fe.

La empresa anima a sus colaboradores y funcionarios a informar sobre cualquier intento de restringir el derecho a denunciar o exponer una conducta fraudulenta.

*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 Dienst Consulting 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:** Dienst Consulting S. A. se reserva el derecho a iniciar acciones contra el denunciante que obre de mala fe.

## 9. 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