

OmnicomPublicRelationsGroup

-REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS-



Norma Corporativa

ÍNDICE:

- 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO**
- 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 3. ORGÁNO COMPETENTE**
- 4. MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE LA DENUNCIA**
- 5. REQUISITOS DE LA DENUNCIA**
- 6. DERECHOS Y DEBERES DEL DENUNCIANTE**
- 7. DERECHOS DEL DENUNCIADO**
- 8. GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS**
- 9. MEDIDAS DE MEJORA**
- 10. CONSERVACIÓN DE LA INFORMACIÓN**
- 11. ANEXO**

1. Introducción y Marco Normativo

Siguiendo con las responsabilidades que se establecen en el Código Ético de Omnicom PR Group, todas y cada una de las personas que trabajan en la compañía deben comportarse con integridad y cumplir con las leyes y normas internas en sus actividades cotidianas y, además, tienen el deber de cooperar para evitar que alguien actúe de forma incorrecta o no íntegra.

Siguiendo con esta línea, expresamos la obligación que los trabajadores tienen de comunicar cualquier acto que sea contrario a la legalidad o de las normas internas del que tengan conocimiento. Se establece que una cooperación de todos y cada uno de los trabajadores es la única solución que tiene Omnicom para poder actuar frente a estos actos fraudulentos. Frente a esta comunicación, se investigará y en última instancia, se resolverá de acuerdo con la naturaleza de dichos actos. En el caso de que los actos denunciados se consideren como conductas irregulares, se adoptarán las pertinentes medidas para reparar sus consecuencias y evitar que puedan volver a producirse.

Tenemos el deber como compañía de asegurarnos que no se comentan actos incompatibles con la política interna de Omnicom, tanto como con la legislativa aplicable a nuestro tipo de empresa. De esta manera ayudaremos a fortalecer y fomentar la cultura de la información como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público, siguiendo así con el contenido del art. 1 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que estamos obligados como empresa a aplicar.

Por todo ello, y siguiendo con la legislativa aplicable, se ha decidido la **creación de un canal de denuncias anónimo** dirigido a todos los miembros que conforman nuestra empresa. Basándonos así en la Ley Orgánica 5/2010 y 1/2015 de modificación del Código Penal, donde se recoge el plan de prevención de riesgos penales, que debe contar con la implantación de un canal de denuncia.

Además, es de aplicación Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, donde se justifica la implantación de este canal de denuncia, y así se recoge en su art. 4.1 *“El Sistema interno de información es el cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones”*.

Así mismo, y siguiendo con todo lo explicado anteriormente, se especificará un canal al servicio de todas las personas trabajadoras de la empresa que deseen presentar denuncias sobre actividades ilícitas o infracciones dentro de la empresa de las que hayan podido ser testigo y que respeta la normativa de protección de datos.

2. **Ámbito de Aplicación**

La presente política se aplica a todos los trabajadores que integran Omnicom Public Relations Group.

ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN

Las consultas o denuncias tramitadas mediante el Canal de Denuncias versarán sobre posibles comportamientos irregulares que transgredan la buena fe o la legislación vigente y aquellos que vulneren la política corporativa, que impliquen un incumplimiento de los deberes laborales o contractuales del denunciado y aquellos que supongan algún tipo de responsabilidad penal para la Omnicom PR Group.

Se consideran acciones u omisiones, potencialmente denunciables:

- Cualquier acción u omisión que pueda constituir infracción del Derecho de la Unión Europea siempre que cumpla con las condiciones que se contemplan en el art. 2.1 a).
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.
- Cualquier acción o posible irregularidad o acto contrario al Código Ético de Conducta empresarial interno o a cualquier otra normativa interna de aplicación

Los temas que van a poder ser objeto de denuncia serán los mencionados en el **ANEXO** que se facilita en el presente reglamento.

Las medidas de protección también se aplicarán a los facilitadores, terceros relacionados con el denunciante, compañeros de trabajo o familiares que puedan sufrir alguna clase de represalia, siguiendo los artículos 3 y 4 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

No serán tramitados mediante el Canal de Denuncias las consultas o incumplimientos relacionados con temas estrictamente laborales o correspondientes a la gestión ordinaria de servicios de atención al cliente o postventa. Dichas consultas e incumplimientos deberán ser comunicados a través de los canales y mediante los procedimientos establecidos a tal efecto.

ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

El Canal de Denuncias está disponible tanto para los empleados de la empresa como para terceros, a todos los cuales se les permite remitir, con total confidencialidad, consultas sobre la normativa de la compañía, así como informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones de esta de las que hayan obtenido información en un contexto laboral o profesional.

Se refiere por lo tanto a los siguientes grupos:

- Personas que tienen condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena
- Autónomos
- Accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos.

OMNICOM PR GROUP
REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.
- Aquellas personas que tengan una relación laboral ya finalizada; voluntarios, becarios, trabajadores en periodo de formación con independencia, que perciban o no una remuneración.
- Aquellos cuya relación laboral aun no haya empezado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

3. Órgano competente

El órgano competente será el responsable del Canal que tendrá como función desde la recepción de las denuncias como determinar la tramitación o no de estas, es decir, comenzar el proceso de investigación interna para esclarecer los hechos.

Amparándonos en la legislativa aplicable se ha nombrado a Teresa Alonso como la responsable del canal.

Investigará toda información que reciba a través del medio establecido en el siguiente apartado, sobre la posible comisión de una actuación ilícita o irregular, siempre que a su juicio presente indicios suficientes de verosimilitud.

4. Medios de comunicación de la denuncia

Cualquier persona que siga o haya tenido contacto con la empresa, sea trabajadora o no, podrá interponer ésta a través de un cuestionario que se encontrará en la página web de la compañía. En una sección aparte y fácil de encontrar, que se encontrará disponible en todo momento las 24 horas del día.

Se trata de un cuestionario anónimo, de fácil uso y que se encuentra en la siguiente dirección:

<https://omnicom-pr-group-espana.factorialhr.es/complaints>

5. Requisitos de la denuncia

La denuncia debe de contener los siguientes requisitos mínimos mencionados a continuación para asegurarse el tratamiento de esta:

- Irregularidad denunciada: descripción de las circunstancias de la irregularidad denunciada, dando respuesta a cuestiones como (i) en qué consiste, (ii) cuando ocurrió, (iii) si existen otras personas que puedan aportar más información, (iv) área de negocio o sociedad afectada, (v) si existe impacto en clientes, y (vi) estimación, si fuese posible, del perjuicio económico ocasionado.
- Aportación de documentos o evidencias, siempre que fuese posible, de los hechos denunciados.
- Identificación de los responsables de la irregularidad, en caso de ser conocidos.

Toda persona que formule una denuncia debe de tener indicios racionales, que sustenten la misma, por lo que la denuncia debe venir acompañada de las pruebas que acrediten los hechos, al menos indiciariamente. Será válido cualquier material probatorio permitido en derecho, preferiblemente en soporte documental, aunque también son admisibles pruebas

OMNICOM PR GROUP
REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

testificales, incluidas el testimonio del propio denunciante, e instrumentos de reproducción de palabras, imágenes y sonidos.

Cualquier prueba debe de haber sido obtenida por el denunciante de forma lícita, es decir con respeto a la ley y los derechos y las garantías constitucionales.

En el caso de que no se realice la apertura de expediente porque la denuncia tiene falta de los requisitos mínimos antes mencionados, el denunciante tiene posibilidad de subsanación de esta.

6. Derechos y deberes del denunciante

El proceso está planteado para asegurar la máxima confidencialidad de las denuncias que se reciban a través del canal, al ser un proceso anónimo sin posibilidad de identificación del denunciante estamos ayudando a preservar la integridad de este.

En el caso de que el denunciante nos facilite sus datos personales, habrá que requerir el consentimiento expreso e inequívoco de la persona que haya efectuado la denuncia para el tratamiento de sus datos personales siguiendo con la legislación vigente de protección de datos personales.

En aras del principio de confidencialidad, el denunciado no podrá acceder a los datos del denunciante ni de cualquier otra persona que pueda ser implicada en la denuncia durante la tramitación del procedimiento. El derecho de acceso del denunciado queda limitado, por tanto, a sus propios datos personales.

A partir de esto, podemos concluir que los derechos del denunciante son los siguientes:

- Derecho a estar informado sobre la existencia del canal.
- Derecho a la confidencialidad. No se podrá comunicar al denunciado la identidad del denunciante en el caso de que se sepa, con las excepciones legalmente previstas o en aquellos supuestos en los que este último lo consienta expresamente.
- Derecho a la no represalia, siempre que se actúe de buena fe.
- Derecho a ser informado de la resolución o archivo de la denuncia, en su caso.

Por otro lado, podemos declarar que los deberes del denunciante son los siguientes:

- Actuar de buena fe. Las denuncias de mala fe podrán dar lugar a las medidas disciplinarias y/o sancionadoras que en su caso procedan contra el denunciante.
- Aportar los datos y documentos de los que disponga relacionados con los hechos denunciados para facilitar el proceso de investigación de la misma.
- Deber de confidencialidad. El denunciante no podrá comunicar a ningún órgano o persona la identidad del denunciado, con las excepciones legalmente previstas.

7. Derechos del denunciado

A continuación, se indicarán los derechos del que dispone el denunciado en todo el proceso de gestión de las denuncias:

- Derecho a la presunción de inocencia de los hechos que se le asignan.
- Derecho a que se le comunique en el tiempo más breve posible que se encuentra inmerso en un proceso de investigación, fruto de una denuncia presentada contra él o su actuación. La citada comunicación tendrá el contenido mínimo siguiente: el órgano

OMNICOM PR GROUP
REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

encargado de la gestión, los hechos denunciados, los derechos que le asisten y el procedimiento de trámite de la denuncia.

- Derecho de acceso a los datos registrados, excepto la identidad de personas afectadas por el expediente, y derecho de rectificación de los datos personales que sean inexactos o incompletos.
- Derecho a que se le informe de la resolución, sobreseimiento o archivo de la denuncia, en su caso.

Cuando la comunicación al denunciado de que ha sido objeto de una denuncia ponga en peligro la capacidad de Omnicom para investigar o recopilar pruebas de manera eficaz, por el riesgo de destrucción o alteración de pruebas por parte del denunciado, ésta se podrá retrasar hasta un máximo de dos meses.

La excepción del deber de información debe de ser acordada de manera restrictiva, caso por caso y aprobada por el Comité de Ética y Cumplimiento.

Deben existir sospechas fundadas en criterios objetivos, que permitan considerar que, si se incumpliera ese deber, se pondría en peligro la investigación de la denuncia.

Únicamente se puede retrasar la notificación, por el tiempo mínimo e imprescindible, durante el que existiera dicho riesgo.

8. Gestión del canal de denuncias

- **Acceso y funcionamiento del canal**

El Canal de Denuncias será accesible a través de un cuestionario web el cuál podrán tener acceso todos los empleados de la compañía, y personas que están o han estado relacionada con esta. Se trata de un cuestionario anónimo con acceso libre a cualquier persona, se encontrará en la página web de Omnicom en una sección aparte.

El Canal de Denuncias es único para la empresa, y será el Responsable del Sistema, en este caso, Teresa Alonso, siguiendo con la ley, al que se le remita la denuncia.

Cualquier acción encaminada a impedir que un empleado realice una comunicación a través del Canal de denuncias será sancionada de acuerdo con el régimen laboral y disciplinario aplicable en su caso.

El conjunto de actividades para el registro, admisión a trámite, comprobación y resolución de las comunicaciones recibidas en el Canal de Denuncias se desarrollarán en el plazo más breve posible, atendiendo a las características de los hechos denunciados y las demás circunstancias concurrentes.

- **Registro y clasificación de las denuncias**

Todas las denuncias recibidas se analizarán por la responsable del Sistema de manera independiente y se garantizará la confidencialidad de la identidad de la persona que plantea y del denunciado o denunciados.

Una vez recibida, se le asignará un código de identificación, correlativo, y se incorporará a una base de datos, en la que se registrará la calificación dada a dicha denuncia y su estado de tramitación. Esta base deberá de encontrarse actualizada a lo largo de todo el proceso de dicha denuncia.

OMNICOM PR GROUP
REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

Al denunciante, se le facilitará un justificante de presentación y registro de la comunicación realizada en el canal, a efectos de acreditar el cumplimiento.

Las denuncias se deberán clasificar por orden de importancia del 1 al 5, siendo 1 aquellas consideradas más relevantes y 5 aquellas consideradas menos relevantes. Como aspectos considerados de mayor relevancia:

- Situaciones que puedan dar lugar a eventuales responsabilidades penales de la compañía o sus directivos, incluyendo (pero sin limitarse a) aquellas que puedan involucrar actos que, de confirmarse, pudieran llegar a ser clasificadas como corrupción en el ámbito público, en alguna de sus formas.
- Situaciones en las cuales exista el riesgo de vulnerar alguna legislación vigente.
- Situaciones que, de conocerse fuera de la compañía, pudieran causar un daño a la imagen del grupo.
- Situaciones que supongan un riesgo en la “continuidad del negocio”.
- Importe elevado asociado a la denuncia fundada.
- Número de personas o áreas afectadas por los hechos denunciados.

La valoración indicada en este apartado determinará la prioridad a la hora de comenzar la revisión de esta y asignación de los recursos. Una vez realizado el análisis preliminar de la comunicación, se indicará su rating con carácter provisional.

En el caso de que, con posterioridad, se obtengan nuevos datos o indicios que aconsejen variar el rating asignado inicialmente, se modificará justificadamente el cambio de prioridad, documentándose debidamente.

Las denuncias que se reciban a través del Canal de Denuncias y que guarden relación con situaciones de discriminación, acoso moral (mobbing) y acoso sexual o por razón de género, se tramitarán, en su caso, de conformidad con los procedimientos específicos que puedan existir para estas materias concretas en la sociedad empleadora del denunciante.

- **Análisis preliminar de los hechos denunciados**

Una vez recibida la denuncia, será el responsable del sistema el que va a resolver si se procede a trámite o no, considerando la gravedad de la naturaleza de los hechos de cada denuncia.

En el caso de que no existan los requisitos mínimos para proceder al trámite de esta, por encontrarse infundada o no aportando la información suficiente para proceder a su investigación, no será admitida a trámite. Esta decisión deberá de debidamente comunicada y justificada.

- **Comprobación de los hechos denunciados**

En el caso de que, en el paso anterior, se haya decidido proceder a la tramitación de la denuncia, el responsable del canal procederá a la comprobación y análisis de los hechos denunciados. Para el buen desempeño de la investigación se podrá pedir todo tipo de colaboración necesaria.

OMNICOM PR GROUP
REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

Siempre ira por delante en todo el proceso, garantizar la presunción de inocencia de las personas que se encuentren afectadas por los hechos.

- **Resolución de la denuncia**

Una vez, siempre dentro del plazo marcado por la ley, se haya procedido a la investigación de los hechos investigados con buena diligencia, se resolverá la denuncia. Esta resolución deberá de ir siempre justificada y comunicarse a todas las personas que se encuentren afectadas.

En el caso de que no se haya encontrado infracción en los hechos denunciados: Archivo del expediente. Después de la investigación de los hechos denunciados, se concluye que no ha existido un acto contrario a la legalidad, por lo tanto, no procede adoptar medidas ya que la decisión final que debe de encontrarse documentada es proceder a su archivo.

Si se considera que existe una infracción, se trasladará la decisión al responsable del área de la empresa afectada y al área de Recursos humanos para que se efectúen las medidas disciplinarias que procedan. En el caso de que los hechos cometidos tengan una relevancia superior, se trasladará esta decisión al responsable Global correspondiente.

- **Conservación de la información**

La información se alojará y conservará de acuerdo con los requerimientos legales que en esta materia resulten de aplicación en cada caso. El tratamiento de datos personales será, igualmente, adecuado a las legislaciones aplicables en la materia. Se considerarán, en cualquier caso, los posibles requerimientos de Administraciones públicas, juzgados y tribunales, en los términos establecidos por la legislación en vigor, y únicamente durante el plazo de prescripción de las acciones que se puedan derivar del tratamiento en cuestión.

9. Medidas de mejora del Modelo de Cumplimiento Normativo

La información registrada a través del Canal de Denuncias será analizada y valorada, con los límites señalados en el apartado de *Conservación de la información*, por el responsable del Canal, con el objeto de mejorar las medidas tendentes a prevenir y descubrir los delitos e infracciones que pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de OMNICOM PR GROUP.

10. Conservación de la información

El responsable del canal mantendrá un registro de todas las denuncias y consultas que se reciban. Dicho registro respetará las exigencias de la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

En particular, los datos de carácter personal obtenidos y recabados en el marco de la investigación, serán cancelados cuando hayan dejado de ser necesarios y pertinentes. A estos efectos, la cancelación consistirá en el bloqueo de los datos a fin de impedir su tratamiento, con la única excepción de su puesta a disposición de los juzgados y tribunales o de la autoridad administrativa competente y demás usos compatibles con la normativa aplicable, incluido el ejercicio del derecho de defensa de OMNICOM PR GROUP, durante los plazos de prescripción correspondientes, finalizados los cuales se procederá a la supresión de los citados datos.

En todo caso, los datos personales relativos a denuncias que resulten ajenas al ámbito de aplicación del Canal de Denuncias o que no estén fundadas y, por lo tanto, no vayan a ser objeto de investigación, serán eliminados.

OMNICOM PR GROUP
REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

ANEXO: CATEGORÍAS DE COMUNICACIONES CANAL DE DENUNCIAS

OMNICOM PR GROUP
REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

Conflicto laboral	Moobing	El acoso moral en el trabajo , también conocido como «mobbings», es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral. Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.
	Acoso Sexual	Cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada y que pueda ser percibida u ocasione ofensa o humillación a una persona. Cuando tal conducta interfiere con el trabajo, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Si bien por lo general implica un patrón de comportamiento, también puede tomar la forma de un solo incidente. Hay que diferenciar el “acoso sexual” del “acoso por razón de sexo” dado que éste último constituye un tipo de acoso discriminatorio sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
	Discriminación	Cualquier trato injusto o diferenciación arbitraria basada en la raza de la persona, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición social. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en una situación similar
	Conducta inadecuada y otros conflictos en el entorno laboral	Conductas puntuales o recurrentes de abuso de poder tanto de dirección de los mandos o responsables de la empresa hacia sus subordinados, como maltrato hacia un empleado que se produce entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía , o que si la tuvieran, ésta no sería relevante.
	Condiciones laborales	Condiciones laborales Errores en el proceso de retribución a empleados (pago de salarios, horas extra, bonus, etc) que no estén asociados a temas de fraude. Asimismo también se incluyen aquellas situaciones que supongan un riesgo laboral para el trabajador (Insalubridad, peligro de incendio...)
Privacidad/seguridad de la información	Privacidad/seguridad de la información Uso de la información de la compañía, de clientes, empleados, accionistas o proveedores en beneficio propio o de terceros. Quebrantamiento de procesos que gestionan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información.	
Actos contrarios a la integridad de la empresa	Conflicto de intereses	Situaciones en las que un beneficio o interés personal o privado influye en las decisiones profesionales adoptadas por un empleado, pudiendo este interés o beneficio personal entrar en colisión con los intereses de la empresa . El conflicto de interés puede ser por parentesco, por participación en sociedades o por cualquier otra causa que el empleado considere que limita o condiciona su capacidad de decisión objetiva frente a terceros. A estos efectos se entiende por parentesco: el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes, hermanos del empleado o su cónyuge, así como los cónyuges de estos. Asimismo, se considera que pudiera condicionar la capacidad de decisión del empleado, cuando este, alguno de sus parientes o personas con él concertadas ostenten o puedan ostentar, directa o indirectamente el control o ejerzan una influencia significativa u un cargo de administración o dirección en sociedades o entidades involucradas en un potencial conflicto de interés.
	Corrupción de funcionarios públicos	Serían aquellas conductas realizadas por los empleados o a través de terceros, en contra de la integridad de la Empresa, que consistan en prometer, ofrecer, pagar, dar o autorizar la entrega de regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos a un funcionario o empleado público con el objetivo de influir u obtener un beneficio para la empresa.
	Actos contrarios a la integridad en el ámbito privado	Serían aquellas conductas realizadas por empleados o a través de terceros, en contra de la integridad de la Empresa, que consistan en: (a) bien prometer, ofrecer, pagar, dar o autorizar la entrega de regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos a cualquier persona, física o jurídica, en el ámbito privado, con la que no exista vínculo personal o económico, con el objetivo de condicionar la conducta del que recibe el incentivo; (b) bien recibir o aceptar regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos de cualquier persona, física o jurídica, en el ámbito privado, con la que no exista vínculo personal o económico, con el objetivo de obtener una ventaja o recompensa
Fraude patrimonial	Fraude externo	Acción intencionada o deliberada contra la empresa con el fin de desposeerla de propiedad o dinero mediante el engaño, un ardid u otro medio desleal. En este caso, en el fraude NO están involucrados empleados ni personas que actúen en su calidad de funcionarios públicos.
	Fraude interno	Acción intencionada o deliberada contra la compañía con el fin de desposeerla de propiedad o dinero mediante el engaño, un ardid u otro medio desleal. En este caso, en el fraude SI están involucrados empleados y de haber personas físicas externas NO serán personas que actúen en su calidad de funcionarios públicos.
Trato de favor	Trato de favor Acto por el que se conceden privilegios, concesiones o beneficios a un tercero o a un empleado con el que no existe o se desconoce vínculo personal o económico, otorgando a la otra parte una ventaja sobre los demás de forma que no se concorra en igualdad de condiciones. Se incluirán en ésta categoría las situaciones de trato de favor no contrarias a la integridad de la empresa y que no estén vinculadas a un Conflicto de Interés.	
Reporte financiero	Control Interno sobre el Reporte Financiero Irregularidades contables, relativas al control interno sobre la información financiera o sobre cuestiones de auditoría	
Incumplimiento legal/normativo/ contractual	Incumplimiento Ley	Cualesquiera otros Incumplimiento de leyes, legislaciones y obligaciones regulatorias, tanto nacionales como internacionales no incluidos en las categorías anteriores
	Incumplimiento Normativo	Cualesquiera otros incumplimientos, de manera intencionada o no intencionada, de la normativa interna local o corporativa, no reflejados en los apartados anteriores.
	Incumplimiento Compromisos con clientes	Incumplimientos de los compromisos contraídos con los clientes en relación a servicios contratados, facturación, calidad de productos y servicios, etc. o malas prácticas contrarias a los intereses del cliente.
Otras	Otras Cualesquiera otras denuncias que no puedan ser asignadas a ninguna de las naturalezas anteriormente indicadas. Se intentara, en la medida de lo posible, utilizar esta categoría lo mínimo imprescindible	