

Nuestra política sobre... «Right to Speak»

Para todos los empleados de Kantar

Kantar se compromete a:

- crear y mantener una cultura de gestión abierta y transparente
- desarrollar su actividad de forma ética, honesta y conforme al espíritu y la letra de la ley
- propiciar una comunicación abierta y honesta para que todo el personal sienta que puede expresar inquietudes sobre incumplimientos reales o potenciales de las políticas internas, la legislación o nuestras obligaciones normativas, con la confianza de que cualquier informe que se presente será tenido en consideración y abordado sin miedo a represalias.

Por ese motivo, en Kantar, **animamos a nuestro personal a que exprese cualquier inquietud que pueda tener sobre el modo en el que Kantar opera y desarrolla su actividad, o sobre cualquier conducta indebida o peligro de los que se tengan sospechas.** Esto hace que todos estemos obligados a rendir cuentas de nuestras acciones y nos ayuda a mejorar continuamente nuestra actividad y nuestra cultura.

Los sistemas jurídicos de algunos países pueden tener diferentes requisitos y otorgar a las personas que notifiquen sus inquietudes medidas de protección distintas de las que establece la política de Kantar. En el caso de que exista alguna discrepancia entre la política «Right to Speak» de Kantar y la legislación local, prevalecerá esta última. Puede encontrar un listado de países y las distintas medidas de protección que ofrecen [aquí](#).

01 ¿Qué cuestiones incluye esta política?

Esta Política contiene un resumen de:

- el tipo de cuestiones que se deberían notificar por medio del proceso «Right to Speak»
- cómo presentar un informe
- cómo procesará Kantar los informes.

Antes de explicar esta política en detalle, es conveniente aclarar el significado de algunos términos. En la presente Política, los siguientes términos tendrán el significado que consta a continuación:

«**Kantar**» hace referencia a toda empresa del grupo Kantar de empresas y filiales.

«**Informe**» se refiere a cualquier divulgación, ya sea oral o escrita, de información, o una sospecha razonable, sobre una infracción real o potencial, que se haya producido o que sea muy probable que se produzca. También abarca las tentativas de ocultar dichas infracciones.

«**RTS**» significa «Right to Speak».



02

¿A quién resulta aplicable la presente Política?

Esta Política es aplicable a:

- Todos los empleados potenciales, actuales o pasados, así como a otras personas que trabajen para Kantar o le proporcionen servicios, como trabajadores eventuales y trabajadores ocasionales, denominados colectivamente el personal
- Todos los becarios y estudiantes en prácticas, ya sean potenciales, actuales o pasados
- Todos los accionistas
- Los miembros del Consejo de administración (incluidos los consejeros no ejecutivos)
- Representantes de los trabajadores, sindicales o del comité de empresa que hayan asesorado o representado a alguien que presente un informe
- Cualquier persona que trabaje bajo la supervisión o el control de nuestros contratistas, subcontratas o proveedores
- Cualquier persona que ayude a un denunciante en el proceso de presentación de un informe o cualquier compañero o familiar
- Una entidad jurídica que sea propiedad o esté relacionada con un denunciante

Con fines aclaratorios, esta política no forma parte de ningún compromiso o contrato laboral y Kantar la puede revocar o modificar en cualquier momento.



Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero

03

¿Qué tipo de inquietudes se pueden notificar a través de «Right to Speak»?

«Right to Speak» se puede emplear para notificar **cualquier inquietud** que tenga sobre el modo en el que Kantar opera y desarrolla su actividad, o sobre cualquier «conducta indebida» o peligro de los que se tengan sospechas. Esto incluye cualquier incumplimiento efectivo o del que se tenga sospecha de las obligaciones establecidas en el **Kantar Policy Book**, la legislación o la normativa. Por ejemplo, podría incluir informes sobre cualquiera de las siguientes situaciones, aunque cabe señalar que la siguiente lista no pretende ser exhaustiva:

- Cualquier incumplimiento de la legislación vigente o de nuestras obligaciones legales o normativas
- Actividades delictivas
- Conflictos de intereses
- Conductas indebidas o incumplimientos de las políticas de Kantar
- Riesgos para la salud y la seguridad
- Daños medioambientales
- Errores judiciales
- Divulgación no autorizada de secretos comerciales o información registrada o confidencial
- Fraudes financieros (lo que incluye cualquier tipo de fraude, cualquier incumplimiento de las normas o regulaciones de la Comisión del Mercado de Valores de Estados Unidos, y cualquier legislación federal de los Estados Unidos relativa a fraudes a accionistas), robo, blanqueo de capitales, financiación del terrorismo o administración desleal
- Esclavitud moderna en nuestra actividad o cadena de suministro
- Corrupción, soborno o evasión fiscal
- Comportamiento poco ético o inapropiado
- Incumplimientos relacionados con la privacidad y los datos personales, la seguridad de nuestras redes y sistemas informáticos, así como cualquier incumplimiento de nuestras políticas y procedimientos de protección de datos o ciberseguridad
- Victimización, represalias o retribución por notificación de inquietudes relativas a conductas indebidas
- Ocultación deliberada de cualquiera de las situaciones anteriores
- En la mayoría de casos, esta política no cubre inquietudes relacionadas con sus propias circunstancias personales, como su empleo en Kantar o la manera en que se le trata en el trabajo.

Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero

04 ¿Cómo informo sobre una inquietud a través de «Right to Speak»?

Si la cuestión le afecta personalmente (p. ej., si es sobre su empleo en Kantar o cómo le tratan en el trabajo), deberá tratarla inicialmente con su superior directo, otro miembro del equipo directivo o con Recursos humanos. Puede solicitar una reunión con esta finalidad, o enviarles un correo electrónico o llamarles. Si así lo decide, puede presentar un informe a través del proceso RTS o la política local correspondiente. Tendrá ocasión de aprobar o corregir el acta que se redacte de la reunión o llamada.

Kantar anima al personal a enviar todos los informes de conductas indebidas a través del **servicio de notificación y línea de asistencia telefónica global «Right to Speak» independiente (EthicsPoint)**.

Este servicio lo opera un proveedor externo completamente ajeno a Kantar. Esto permite que los informes se presenten de forma confidencial y segura. Se puede presentar un informe a través de EthicsPoint de dos formas distintas:

- **Informes web:** El personal puede presentar un informe confidencial a través de www.righttospeak.ethicspoint.com
- **Línea de asistencia telefónica global:** El personal puede llamar a la línea de asistencia telefónica de «Right to Speak» a través de los números que aparecen al final de esta Política (todos los números son gratuitos, a menos que se indique lo contrario). Los informes se pueden presentar las 24 horas del día a través de la línea de asistencia telefónica. Su llamada será atendida por una persona debidamente formada que hable su mismo idioma y que le planteará una serie de preguntas y registrará sus respuestas en un informe.

Asimismo, si su mercado dispone de un canal local específico para la presentación de informes, puede servirse del mismo para notificar una inquietud. La información detallada de los mercados con canales locales específicos está disponible **aquí**. Esto le servirá de guía para saber si debe utilizar dicho canal local de presentación de informes para preparar el suyo y si el informe se procesará en un ámbito local o se encargará de ello nuestro equipo de investigaciones de RTS central. Puede que le solicitemos que dé su consentimiento para compartir el informe y el resultado del mismo con otras empresas del grupo.

A menos que la legislación local establezca lo contrario, o que resulte de otro modo inapropiado debido a la naturaleza del informe y la identidad de los presuntos autores, la mayoría de informes se harán llegar a las personas pertinentes del mercado o la región a los que corresponda investigar la cuestión. Los informes no son investigados por EthicsPoint ni Navex (la empresa que opera este servicio). EthicsPoint es meramente la plataforma confidencial e independiente por medio de la que se pueden presentar los informes.

Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero

05 ¿Qué información se debería suministrar al presentar un informe?

Si es posible, y solo si su seguridad personal y su tiempo lo permiten, debe recopilar toda la información o pruebas sobre el motivo de su inquietud que pueda antes de presentar un informe. Si su inquietud está relacionada con una conducta que se ha producido durante un determinado periodo de tiempo, sería útil que reuniera tantas pruebas como fuese posible para acreditarlo.

Al presentar un informe, debe prever aportar la información siguiente:

- La división de Kantar a la que pertenece o su relación con Kantar
- El nombre de la persona o personas a las que se refiere el informe
- Fecha del incidente
- Lugar/ubicación donde se produjo el incidente
- Detalles específicos sobre el motivo de su inquietud
- Cualesquiera otros testigos del suceso
- Los motivos por los que considera que se trata de una inquietud que se debe notificar
- Su opinión sobre el problema de conducta en particular
- El resultado deseado que espera que se produzca al presentar el informe
- Cualquier otra cuestión que sea relevante.

Las personas que presentan un informe no necesitan tener pruebas irrefutables sobre sus sospechas para notificar una inquietud por medio de «Right to Speak». No obstante, deben tener **motivos razonables para creer que, dadas las circunstancias y la información de la que disponen en el momento de presentar el informe, las situaciones que notifican son ciertas.**

Se recopilarán, tratarán y emplearán datos personales con la única finalidad de procesar la inquietud notificada. La **Declaración de privacidad de RTS** contiene información detallada sobre la forma en la que se tratan sus datos personales.



Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero

06 ¿Tengo que proporcionar mi nombre?

Cuando sea apropiado y con sujeción a las restricciones legales locales, instamos a los denunciantes a que proporcionen sus datos de contacto en la medida de lo posible. La finalidad es que el responsable de la investigación pueda ponerse en contacto con usted para obtener la información pertinente para llevar a cabo una investigación firme y significativa, recomendar las medidas correctivas o de seguimiento que sean adecuadas y también para comunicarle el resultado, si resulta procedente. Todas las inquietudes notificadas, ya sea a través de la línea de asistencia telefónica o por Internet, se tratarán de manera confidencial y se examinarán con prontitud y exhaustivamente y, cuando corresponda, se investigarán.

Si los informes son anónimos, Kantar solo puede servirse de la información que se haya incluido inicialmente en el informe web o que haya recopilado el agente que atienda la llamada a la línea de asistencia telefónica. La falta de información suficiente en el informe inicial podría impedir que Kantar pudiese investigar correctamente para dar una respuesta adecuada a la inquietud y mejorar la cultura y prácticas laborales. Incluso si existen dichas limitaciones, Kantar se esfuerza al máximo en investigar los informes anónimos en la medida de lo posible.

Cabe indicar que si presenta un informe de forma anónima, no podremos ponernos en contacto con usted directamente. No obstante, puede hacer comentarios, un seguimiento o facilitar información actualizada a través del portal de «Right to Speak», que debería comprobar de forma semanal. No recibirá notificaciones cuando se produzca alguna actualización, pero puede acceder a esta información por medio del portal en línea. Si el equipo investigador plantea preguntas a través del apartado de comentarios, pero el denunciante no las responde, la investigación continuará de conformidad con la información que ya se haya facilitado.



Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero

07

¿Qué ocurre después?

Todos los informes presentados a través de la línea de asistencia telefónica o por Internet se notifican a los miembros designados del equipo de investigaciones de RTS. Recibirá un acuse de recibo del informe en un plazo máximo de siete días. Se realizará una evaluación inicial, tras lo cual se tomará una decisión sobre el enfoque de investigación. Esto puede implicar la designación de un recurso externo o la derivación de la cuestión a un organismo externo pertinente, como la policía, agencias reguladoras o entidades profesionales. Los informes relativos a cuestiones que le afecten personalmente (p. ej., si es sobre su empleo en Kantar o cómo le tratan en el trabajo) se derivarán al equipo de Recursos humanos pertinente para su investigación. Por lo general, los informes serán investigados por investigadores ubicados en el mercado o región en los que se haya producido el presunto incidente. Si al denunciante le genera inquietud este planteamiento, debe especificarlo en el momento de presentar el informe.

En la medida de lo posible, se informará al denunciante sobre la evolución del informe en un plazo razonable, que no excederá los tres meses desde el acuse de recibo del informe. Dicha información puede incluir lo siguiente:

- Si se va a llevar a cabo una investigación y, de no ser así, los motivos para ello
- Si, dadas las circunstancias, se considera apropiado que el asunto se gestione de acuerdo con una política local del mercado destinada a resolver las quejas y disputas que presenten las personas a título individual
- Una indicación sobre cualquier medida propuesta para el futuro
- Una estimación de lo que podría durar la investigación
- El resultado de cualquier investigación, es decir, si el informe se considera fundamentado, infundado, incompleto o frívolo
- Cualquier medida correctiva recomendada o medida de seguimiento que se vaya a tomar
- Si decide mantener el anonimato, puede que le facilitemos los datos de una persona de contacto local a la que pueda dirigirse si desea aportar información adicional.



Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero

08

Confidencialidad y protección de los denunciantes

Kantar puede designar un equipo de investigadores o un investigador interno o externo. Kantar ha asumido el compromiso de asegurarse de que los empleados sientan que pueden expresar inquietudes libremente por medio de «Right to Speak», sin miedo a sufrir represalias o victimización y que cuentan con el apoyo de Kantar.

Kantar puede designar un equipo de investigadores o un investigador interno o externo. Todas las investigaciones se llevarán a cabo de forma confidencial en la medida de lo posible y con un nivel adecuado de sensibilidad. Únicamente un número limitado de personas tendrá conocimiento de la investigación o participará en la misma, salvo que Kantar se vea requerido a ello o tenga la obligación legal de revelar información. Por lo tanto, la cantidad de personas que conozcan la identidad del denunciante se limitará al mínimo imprescindible.

Kantar no tolerará ninguna tipo de represalias o victimización en relación con la presentación de un informe o la participación en una investigación de «Right to Speak».

Las represalias no solo incluyen las medidas tomadas por Kantar o cualquier miembro de nuestro personal, sino las tomadas por nuestros clientes o los receptores de nuestros servicios o cualquiera que trabaje para ellos.

A continuación se muestran algunos ejemplos de represalias por la presentación de un informe que Kantar no tolerará:

- Despido, suspensión o cualquier otra sanción disciplinaria, como una advertencia

- Descenso de categoría o suspensión de un ascenso
- Reasignación de responsabilidades, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción del salario, cambio del horario laboral
- Suspensión de formación
- Una evaluación del rendimiento o referencias laborales negativas;
- Acoso o intimidación
- Discriminación
- Falta de conversión de un contrato de trabajo temporal a fijo cuando el trabajador tuviese expectativas razonables de que se le fuese a ofrecer un puesto de trabajo fijo
- No renovación o finalización anticipada de un contrato de trabajo temporal
- Daños a la reputación
- Inclusión en una lista negra en un ámbito sectorial de acuerdos formales o informales, que pueda suponer que la persona no pueda encontrar trabajo en el sector o industria en el futuro
- Finalización anticipada o cancelación de un contrato para la entrega de bienes o servicios
- Cancelación de una licencia o permiso
- Derivaciones psiquiátricas o médicas.

Tenga en cuenta que no se trata de una lista exhaustiva.

Cualquier medida de represalia se tratará con la máxima seriedad y podría dar lugar a una investigación propia que resultase en la imposición de sanciones disciplinarias apropiadas para el responsable, con independencia de que el informe inicial se considere cierto o no.

Si cree que ha sufrido represalias o está siendo objeto de ellas, informe inmediatamente al responsable de la investigación o presente un informe a través de este proceso de RTS. El caso se abordará con el equipo jurídico de Kantar.

Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero

09

Confidencialidad

Tenga cuidado antes de comentar cuestiones que se esté planteando notificar fuera del ámbito de Kantar, ya que esto podría afectar a la protección que le ampara en virtud de la política «Right to Speak».

Normalmente, no sería apropiado que el personal comentase inquietudes relativas a Kantar en un ámbito externo, a menos que se hubiesen seguido primero los procedimientos establecidos en la presente Política. Esto no le impide hablar de sus inquietudes con un profesional médico con fines terapéuticos, con un familiar, con su representante de los trabajadores con fines de recibir asistencia o en cualquier otra circunstancia para la que exista un requisito legal. La legislación local puede determinar la medida en la que un denunciante puede notificar sus inquietudes en un ámbito externo.

Los empleados que no hagan uso de esta Política y divulguen información a terceros externos sin estar autorizados a ello podrían estar incumpliendo las obligaciones de confidencialidad contraídas con Kantar. Esto podría resultar en la adopción de medidas disciplinarias y la pérdida de la protección legal que les ampara, es decir, su derecho a reclamar respecto a cualquier perjuicio o represalia que hayan sufrido por la notificación de inquietudes a través de «Right to Speak». Cabe señalar que en determinados casos (p. ej., las leyes estadounidenses de Sarbanes-Oxley y Dodd-Frank), la protección legal solo está disponible si se han notificado a terceros externos los motivos de inquietud.



Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero

10

Datos de contacto y línea de asistencia telefónica de «Right to Speak» de EthicsPoint

Para consultar la lista de números de teléfono en su mercado o país, visite el [servicio de «Right to Speak»](#).

Para cualquier consulta o preocupación relacionada con esta Política, póngase en contacto con la responsable general de cumplimiento normativo, Alison Gallagher: alison.gallagher@kantarc.com



Protegemos:

A nuestros empleados

A nuestros socios

Nuestra integridad

Nuestra información

Nuestro mundo

Nuestro dinero