



Health innovation that matters

Política de denuncia y anti-represalias - Ámbito de alcance global

22 April 2022

Última actualización: n/a



N.º de política	EI005	Destinatarios	Global
Fecha de publicación:	22 Apr 2022	Autorizado por	Director de Ética e Integridad; Director Jurídico

1.0 Finalidad

Como parte de la cultura ética de LivaNova (en lo sucesivo, «la Empresa») y en apoyo al Código Ético y de Conducta Empresarial de la Empresa («el Código») y al programa de ética y cumplimiento normativo, es fundamental que los Empleados¹ de LivaNova y los Terceros que colaboren con LivaNova² dispongan de canales de comunicación para informar³ de buena fe de conductas indebidas, reales o presuntas,⁴ sin miedo a represalias⁵.

La finalidad de la presente política es:

- **Animar** a los Empleados y Terceros a denunciar, hacer preguntas o comunicar sus motivos de preocupación acerca de posibles Conductas Indebidas.
- **Definir** los canales de denuncia disponibles para informar y los procesos establecidos para abordar los asuntos objeto de denuncia.
- **Proteger** frente a represalias a los Empleados y Terceros que de buena fe informen y ofrecerles la certeza de que no se tolerarán represalias de ningún tipo.
- **Fomentar** una cultura de apertura, responsabilidad e integridad.

2.0 Ámbito de alcance

La presente política es aplicable a todos los Empleados de LivaNova independientemente del puesto, unidad de negocio y región en los que trabajen para LivaNova, así como a todos los Terceros que colaboren con LivaNova.

LivaNova lleva a cabo actividades empresariales a nivel mundial y está sujeta a las leyes internacionales, así como a las leyes nacionales de cada país en el que opera. La presente política es aplicable en todos los países en los que opera LivaNova y está sujeta a toda la legislación y normativa locales aplicables, como a la legislación y normativa sobre protección de datos personales, denuncia de infracciones y anti-represalias específicas de cada país.

¹ Por «Empleado» se entienden los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales y eventuales de LivaNova, incluidos los voluntarios y los aprendices independientemente de si reciben o no una remuneración. A efectos de la presente política, el término también incluye a cualquier persona perteneciente al organismo administrativo, directivo o de supervisión de LivaNova, incluidos los miembros no ejecutivos.

² Por «Tercero» se entienden los asesores, contratistas, proveedores, intermediarios de ventas/marketing y clientes de LivaNova y cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y dirección de los socios comerciales mencionados anteriormente.

³ Por «Denunciar» se entiende informar de buena fe sobre cualquier motivo de preocupación, reclamación o duda, o promover la sensibilización acerca de una posible o supuesta Conducta Indebida.

⁴ Por «Conducta Indebida» se entienden malas prácticas comerciales, prácticas comerciales poco éticas u omisiones injustificadas en el seno de LivaNova o por parte de cualquier tercero representante de LivaNova, incluidas infracciones de leyes y reglamentos, delitos penales, infracciones del Código de Conducta o de cualquier política de LivaNova, incumplimientos recurrentes de los procedimientos de la Empresa y circunstancias que pueden dañar directa o indirectamente la reputación de LivaNova.

⁵ Las represalias se producen cuando alguien castiga o perjudica directa o indirectamente a una persona por participar, o por tener la intención de participar, en una actividad de denuncia o investigación interna, o para evitar que la persona en cuestión presente una denuncia. Las represalias pueden producirse por acciones u omisiones o comunicaciones escritas/orales y pueden adoptar muchas formas.

La presente política constituye una ampliación de las reglas y directrices estipuladas en el Código de LivaNova y las políticas relacionadas, y es aplicable a cualquier tipo de presunta conducta indebida llevada a cabo en el seno de LivaNova o por cualquier tercero con el que LivaNova entable actividad empresarial.

3.0 Principios rectores

La presente política complementa el Código de LivaNova, sus políticas y procedimientos, en particular aquellos relacionados con la prevención y detección de Conductas Indebidas en materia de finanzas y contabilidad, controles internos y auditorías, sobornos, corrupción, represalias, acoso y discriminación.

Los principios clave de esta Política de denuncia y anti-represalias son:

- 3.1 Todo el mundo tiene la responsabilidad y el derecho de denunciar infracciones **de forma segura** y **de buena fe**.
- 3.2 Denunciar incluye comunicar **motivos de preocupación**, hacer **preguntas** o **fomentar la sensibilización** acerca de una supuesta Conducta Indebida.
- 3.3 Los asuntos denunciados se tratarán de manera **confidencial** en la medida en que lo permitan las leyes o normativas aplicables y siempre que resulte razonablemente práctico.
- 3.4 Las investigaciones se gestionarán con **imparcialidad**.
- 3.5 No se tolerarán **represalias** de ningún tipo contra cualquier persona que presente una denuncia de buena fe y **se protegerá** a los denunciantes de buena fe contra dichas formas de comportamiento.
- 3.6 Como parte de su programa e iniciativas de denuncia, **LivaNova está comprometida con la seguridad psicológica de sus Empleados** y seguirá promoviendo iniciativas educativas y de sensibilización sobre cuestiones de denuncia y contra las represalias.

4.0 Premisas de la política

- 4.1 Es responsabilidad de todos hacer preguntas o denunciar asuntos relativos a supuestas Conductas Indebidas. LivaNova da por hecho que los denunciantes presentarán sus denuncias de buena fe. La presente política prohíbe a los Empleados denunciar intencionadamente y/o de mala fe cualquier incumplimiento que sepan que es falso. Cualquier persona que, a sabiendas o de forma imprudente, presente una denuncia de mala fe podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- 4.2 Los canales a través de los cuales se puede comunicar la denuncia a LivaNova están diseñados y establecidos y son gestionados de forma segura para permitir la máxima confidencialidad (en la medida en que lo permitan la legislación y normativa aplicables y cuando sea razonablemente posible) y de manera que se evite que personal no autorizado tenga acceso a ellos.
- 4.3 Los Empleados y Terceros no deben intentar investigar o resolver por su cuenta los asuntos denunciados. Cualquier gerente que tenga noticia de alguna supuesta Conducta Indebida deberá informar de ello a través de una de las vías disponibles. Por sí mismos, los Empleados, gerentes y directivos no pueden determinar unilateralmente que no se requiera una investigación sobre un

determinado asunto. En el procedimiento de investigaciones internas de la Empresa se describe cómo se clasificarán y gestionarán los asuntos denunciados.

- 4.4 Los Empleados y los Terceros deberán recordar en todo momento sus obligaciones de confidencialidad con LivaNova y que las consideraciones en cuanto a privacidad son aplicables a todos y cada uno de los asuntos denunciados. Si está involucrado en una investigación, está al corriente de esta o es entrevistado en el marco de dicho proceso, no deberá revelar, compartir con otras personas ni comentar ningún detalle de la investigación con personas ajenas a la función encargada de gestionar la investigación, a menos que se indique lo contrario.
- 4.5 Los Empleados no intimidarán ni tomarán represalias contra cualquier persona que denuncie de buena fe y sin mala intención. Las represalias no solo perjudican a la víctima, sino que también pueden tener un impacto perjudicial en la cultura de nuestra empresa al inhibir la buena disposición de otras personas a denunciar y al influir negativamente en la moral general del lugar de trabajo.
- 4.6 LivaNova no tolerará represalias de ningún tipo ni en ninguna forma, incluidos —sin ánimo exhaustivo— los siguientes casos:
 - 4.6.1 Medidas laborales negativas, tales como la degradación a una categoría laboral inferior, medidas disciplinarias, despido, reducción salarial, reasignación injustificada del puesto de trabajo o de turnos (incluidas las horas extra) o, por otra parte, cualquier esfuerzo destinado a silenciar o castigar a un potencial denunciante mediante incentivos económicos u otros beneficios;
 - 4.6.2 Acciones que socaven la seguridad psicológica del individuo, tales como intimidación, amenazas reales o implícitas, acoso o discriminación;
 - 4.6.3 Comportamientos de exclusión deliberados, como rechazar y/o evitar al individuo en cuestión, excluyéndolo de reuniones importantes o de cadenas de correo electrónico de manera voluntaria e injustificada, «hacer el vacío» a alguien en la oficina, no devolver llamadas telefónicas o correos electrónicos de manera voluntaria e injustificada, chismorrear acerca del individuo, interferir en las relaciones del individuo con otros Empleados o Terceros o crear (o permitir que se cree) un ambiente de trabajo hostil hacia el individuo.
- 4.7 La presente política no afecta a las normas nacionales sobre el ejercicio por parte de los empleados de su derecho a consultar a sus representantes o sindicatos, ni al derecho de los empleados y sindicatos a celebrar convenios colectivos.
- 4.8 LivaNova valora enormemente a sus Empleados, así como la seguridad física y psicológica de estos, y se compromete firmemente a proteger a todo Empleado que denuncie de buena fe contra cualquier represalia (no solo por parte de la persona que supuestamente haya cometido la infracción) y durante el tiempo que sea necesario, incluso si la investigación sobre el asunto denunciado diese lugar en última instancia a una resolución por la cual se determine que la denuncia estaba basada en motivos injustificados o indeterminados.

5.0 Cómo denunciar



Health innovation that matters

LivaNova cuenta con múltiples mecanismos de denuncia para que las personas planteen sus motivos de preocupación y presenten las denuncias pertinentes de forma segura y anónima, siempre que lo permitan las leyes aplicables, cuando algo no les parezca correcto y sospechen que se ha producido una Conducta Indebida.

Inicialmente, puede hablar con su **supervisor** inmediato, el **gerente** de su supervisor o el **director del equipo correspondiente**. A su vez, los supervisores, gerentes y responsables de función/zona deben presentar el asunto denunciado a través de uno de los canales de denuncia de LivaNova.

Si esto no fuese posible —por ejemplo, porque en la supuesta Conducta Indebida está implicada la dirección o porque el denunciante se siente más cómodo utilizando un canal de denuncia alternativo—, también están disponibles las siguientes vías:

- Comuníquese sus inquietudes directamente a la **Línea de Asuntos Éticos de LivaNova**, gestionada por terceros:
 - Por teléfono: (800) 461-9330 ([aquí](#) encontrará más números de teléfono locales)
 - A través de Internet: <https://ethicshelpline.livanova.com>
- Hable con un miembro de los **equipos de la alta dirección o la dirección ejecutiva (Senior Leadership Teams, SLT/ Executive Leadership Teams, ELT)**
- Hable con un miembro de los equipos **de Ética e Integridad, del Departamento Jurídico o de Recursos Humanos**
- **Envíe un correo electrónico** a Ética e Integridad a Ethics@livanova.com
- Envíe una **carta por correo postal** a:

A la atención de: Chief Ethics and Integrity Officer (Director de Ética e Integridad)
LivaNova PLC
20 Eastbourne Terrace
London
W2 6LG
Reino Unido

Todas las denuncias realizadas de buena fe se tratarán con discreción y se investigarán de acuerdo con el procedimiento de investigaciones internas de LivaNova, pudiendo tomarse las medidas correctivas adecuadas en función de los resultados de la investigación.

6.0 Proceso de investigaciones internas

LivaNova se toma muy en serio todas las denuncias e iniciará un procedimiento de resolución y, según sea necesario, aplicará medidas correctivas coherentes.

7.0 Denuncias externas

Nada de lo dispuesto en la presente o en otras políticas, en otros procedimientos o en el Código de LivaNova prohíbe a los Empleados y Terceros denunciar infracciones de leyes o reglamentos, o realizar otras divulgaciones que estén protegidas por dichas leyes o reglamentos, a cualquier autoridad pública, como agencias o entidades



Health innovation that matters

gubernamentales, reguladores o autoridades de denuncia de irregularidades competentes, o al público en general.

Los Empleados y Terceros no necesitan la autorización previa de la Empresa ni de ningún Empleado de la Empresa para realizar dichas denuncias o divulgaciones, ni están obligados a notificar a la Empresa que han realizado tales denuncias o divulgaciones.

8.0 Infracciones

Cualquier Empleado que infrinja (repetidamente) las políticas, los procedimientos o cualquier otro tipo de directrices escritas de la Empresa, y cualquier gerente que, a sabiendas, permita o solicite a un subordinado que cometa tales infracciones, podrá ser sancionado en consecuencia, hasta la terminación de la relación laboral.

LivaNova tiene una estricta política de tolerancia cero con las represalias. No se tolerarán represalias de ningún tipo contra personas que denuncien de buena fe infracciones.



Health innovation that matters

LivaNova PLC
Sociedad inscrita en el Registro Mercantil de Inglaterra y Gales
N.º de inscripción: 09451374
20 Eastbourne Terrace
London W2 6LG,
Reino Unido

