

POLÍTICA DE GESTIÓN DE WVI

TÍTULO: Línea Directa de Integridad y Protección

APROBADO POR: EXL

TITULAR DE LA POLÍTICA: Director de Riesgos y compliance

DELEGADA DE POLÍTICA de Cumplimiento: Director de Riesgos y compliance

FECHA DE EMISIÓN: 7 de octubre de 2009 ÚLTIMA FECHA DE REVISIÓN: 1 de mayo de 2013

FECHA DE ÚLTIMA REVISIÓN: Agosto de 2021 FECHA DE PRÓXIMA REVISIÓN: Mayo de 2024

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo

El propósito de este documento es delinear y definir la política de World Vision International con respecto a la investigación de acusaciones de “mala conducta” informadas confidencialmente (como se define a continuación) por World Vision International (WVI), su gerencia o sus agentes.

Se alienta a toda la Asociación a reportar evidencia de mala conducta y no serán contra quien se tomarán represalias por hacerlo. Esta Política proporciona pasos de implementación más detallados para ese principio.

1.2. Alcance

Esta política se aplica a todo el personal de WVI (cubre todas las categorías de empleo, incluidas, sin limitación de empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, contratados y temporales), donantes, junta directiva y miembros del consejo asesor. Además, esta política está disponible para todos los beneficiarios, donantes, patrocinadores, visitantes, contratistas y proveedores de WVI. Esta política también está disponible como mecanismo de información para los empleados de otras entidades legales dentro de WVI, aunque en tales casos los procedimientos de investigación pueden ajustarse en coordinación con la dirección adecuada de las demás personas jurídicas pertinentes.

1.3. Fecha efectiva

La fecha de vigencia de esta política revisada es el 1 de mayo de 2013.

2. POLÍTICA

2.1 WVI se esfuerza por promover una cultura corporativa que refleje los más altos estándares legales y conducta ética. De acuerdo con este ideal, WVI se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo que promueve estos estándares a través de su selección de personal, supervisión de la gestión, políticas comerciales, procesos y controles, y procedimientos de presentación de informes y cumplimiento. Además, WVI proporciona el proceso establecido en este documento para informar acusaciones de mala conducta, de manera confidencial, en caso de que otros métodos de detección fallen o se vuelvan inadecuados, lo que ayuda a garantizar la gestión de las denuncias y tomarse medidas correctivas.

2.2 En consecuencia, WVI:

2.2.1 Mantener los procedimientos de la Línea Directa de Integridad y Protección (“IPH” o “denunciante”) para la recepción, retención y tratamiento de acusaciones de mala conducta

2.2.2 Proporcionar un mecanismo que permita a las personas (“Denunciantes”) denunciar conductas indebidas de forma confidencial.

2.2.3 Investigar todas las quejas según corresponda

2.2.4 Tomar las medidas correctivas adecuadas cuando las reclamaciones de mala conducta estén fundamentadas

2.2.5 Tomar las medidas correctivas adecuadas en caso de que se realicen acusaciones falsas y/o se abusa del proceso IPH;

2.2.6 No tolerar represalias contra ningún Denunciante de buena fe o cualquier persona que coopere de una manera investigación.

2.3 Cualquier persona que viole esta política estará sujeta a medidas correctivas o disciplinarias, según se considere apropiado por WVI.

2.4 Faltas de conducta cubiertas por los procedimientos de la IPH

2.4.1 Los procedimientos de IPH están destinados a abordar las acusaciones de "mala conducta", incluyendo cualquiera de los siguientes:

I. Violaciones de la ley;

II Violaciones de la política de WV;

III. Acciones percibidas como poco éticas;

IV. Otros asuntos que puedan causar pérdidas financieras a WVI o dañar su reputación o ser de otro modo perjudicial para sus intereses.

2.4.2 Generalmente, el proceso IPH no debe usarse para asuntos manejados por RRHH (por ejemplo, acusaciones de acoso sexual, insatisfacción con un gerente, quejas sobre el ambiente laboral, cuestiones relativas a salarios o beneficios).

Estos deben remitirse al representante de RRHH correspondiente. En caso de quejas que se percibe como inadecuado o inapropiado, se pueden presentar acusaciones con el proceso de IPH, donde el equipo de admisión de IPH evaluará si lo acepta como un asunto de IPH o remitirlo al proceso de P&C correspondiente.

2.5 Presentación de una denuncia

2.5.1 Se favorecen los canales normales de denuncia

Se alienta a una persona que detecta, o tiene motivos razonables para sospechar, una mala conducta. Plantear dichas inquietudes a su superior inmediato a través de los canales normales de denuncia.

2.5.2 En general si una persona no cree que informar inquietudes sobre una posible mala conducta a su gerente inmediato a través de los canales normales de reporte es apropiado o posible, el reporte puede realizarse directamente al IPH, que es operado por un tercero

independiente, proveedor con soporte multilingüe. Las acusaciones pueden presentarse por teléfono o en línea.

2.5.3 Para denunciar una denuncia por teléfono o en línea, se debe visitar el sitio web de IPH en

www.worldvision.ethicspoint.com

- Aquí puede verificar su número gratuito local o realizar un informe utilizando el sitio web.
- Si no tiene acceso a Internet, siga estas instrucciones para comunicarse con la línea directa:

1. Desde una línea exterior contacta a tu operador local.

2. Solicitar que se realice una llamada de cobro revertido o por cobrar a Estados Unidos, al número abajo.

3. Cuando el operador le pregunte quién realiza la llamada, proporcione el nombre de su empresa.

4. Todas las llamadas de cobro revertido o por cobrar serán aceptadas por el Centro de contacto de EthicsPoint. +1-503-726-3990

2.6 Contenido de las acusaciones

Una acusación de mala conducta debe contener tanta información fáctica específica como sea posible incluido:

- i. Todos los hechos que describen el presunto evento, problema o asunto;
- ii. El nombre de cada persona involucrada;
- III. Fechas, horas, frecuencia y lugares;
- IV. Hechos relevantes para la urgencia
- v. Documentación, testigos u otras pruebas disponibles para respaldar la acusación, incluida cualquier ley o política que se crea que se ha infringido.

2.7 Tratamiento de las acusaciones

2.7.1 El equipo de IPH reconocerá, registrará y examinará diligentemente una acusación.

2.7.2 Todos los informes de buena fe serán notificados a la gerencia apropiada de WVI e investigados por El equipo de IPH o su(s) designado(s) y las conclusiones enviadas, bajo estricta confidencialidad a los líderes apropiados de WVI para la acción correctiva apropiada.

2.7.3 Como parte de la investigación, cualquier persona cuyo comportamiento haya sido implicado será informado, según corresponda, de la investigación y se le dará la oportunidad de proporcionar evidencia.

2.7.4 Si la persona cuyo comportamiento ha sido implicado por una acusación es el presidente de WVI o un miembro de la junta de WVI, se informará a la junta de WVI y se le brindará supervisión de la investigación.

2.7.5 Al concluir la investigación, se enviará una respuesta de cierre del caso al denunciante informándoles que se ha seguido el proceso IPH y que ya se ha completado.

2.7.6 Si hay abuso del proceso por parte del Informante, WVI se reserva el derecho de perseguir acción disciplinaria, según corresponda.

2.8 Confidencialidad y Anonimato

2.8.1 Confidencialidad, respecto de (i) la identidad del Denunciante y (ii) los datos revelados por el Informante, se mantendrá a través del proceso IPH en la mayor medida posible.

2.8.2 Se desaconsejan las denuncias anónimas, ya que tienen un mayor potencial de abuso, pueden hacer La investigación de las acusaciones es más difícil y están sujetas a limitaciones legales en algunos países. **Si un denunciante desea permanecer en el anonimato, el sistema IPH aceptará el informe**, y el anonimato del Informante será un factor evaluado por el equipo de IPH en evaluar cómo manejar las acusaciones.

2.9 Cumplimiento de la privacidad de datos y otras leyes aplicables

El proceso de IPH se ajustará según sea necesario para cumplir con la privacidad de datos y otras leyes aplicables a una ubicación conocida de un Denunciante y la ubicación de la supuesta Mala Conducta. Esto puede incluir, por ejemplo, restricciones a la aceptación de informes anónimos, notificaciones específicas a personas implicados por las acusaciones, y la destrucción de los datos relacionados con las acusaciones dentro de un plazo específico.