

REACHING U, a Foundation for Uruguay **Política de denuncia de irregularidades**

I. PROPÓSITOS

REACHING U, a Foundation for Uruguay (la “Organización”) está comprometida con mantener una conducta honesta, ética y respetuosa de la ley, difundir de forma completa, justa, exacta, oportuna y transparente todas las comunicaciones públicas, y cumplir con las leyes, normas y reglamentos correspondientes. Para honrar estos compromisos, todos los directores, funcionarios, empleados y voluntarios de la Organización (cada uno, una “Persona Cubierta” o “usted”) deben actuar de conformidad con todas las leyes y reglamentos aplicables, y conforme las políticas de la Organización en todo momento, y ayudar a garantizar que la Organización lleve a cabo sus actividades y asuntos en consecuencia.

La presente Política de Denuncias (esta “Política”) (a) establece los procedimientos para la notificación y el tratamiento de las denuncias relativas a acciones o suspensiones de acciones llevadas a cabo por la Organización o dentro de la misma que sean o puedan ser ilegales, fraudulentas o que violen cualquier política de la Organización, así como cualquier otro asunto que pueda causar un daño grave a la reputación de la Organización (cada una de ellas, una “Inquietud”), y (b) prohíbe las represalias contra cualquier Persona Cubierta que eleve una Denuncia de buena fe.

Al responder adecuadamente a las Inquietudes, podemos respaldar mejor un entorno en el que se valora el cumplimiento y garantizar que la Organización cumple con sus obligaciones éticas y legales.

II. CUÁNDO PRESENTAR UNA INQUIETUD

Usted tiene el deber afirmativo de informar a un supervisor o gerente apropiado y buscar orientación de éste si cree que cualquier Persona Cubierta u otra persona asociada o que trabaja con la Organización ha tenido, está teniendo o puede llegar a tener algún comportamiento ilegal o no ético o ha violado o puede violar alguna ley, norma, reglamento o política de la Organización. Dicha actividad denunciante puede incluir, por ejemplo, infracciones financieras (como la elusión de los controles internos o la violación de las políticas contables de la Organización), fraude, acoso o cualquier otra conducta ilegal, no ética o proscrita. Si bien las denuncias pueden presentarse en cualquier momento, debe procurar informar una denuncia tan pronto como sea razonablemente posible después de tener conocimiento del asunto.

III. CÓMO PRESENTAR UNA INQUIETUD

Las inquietudes pueden presentarse por escrito u oralmente. No se requiere ningún formulario para presentar una Inquietud, pero se anima a todos que proporcionen toda la información y todos los detalles posibles para que la Inquietud pueda ser investigada adecuadamente. Se puede presentar una Inquietud:

- Al administrador de esta Política (el “Administrador de la Política”, que es un empleado, funcionario o director de la Organización, tal como exige la ley),
- Hablándolo con un supervisor o gerente, quien a su vez remitirá la Inquietud al Administrador de la Política para que la revise cuando corresponda; o
- Por escrito al Presidente del Directorio de la Organización, quien a su vez remitirá la Inquietud al Administrador de la Política para que la revise cuando corresponda.

Las Inquietudes pueden plantearse de forma anónima, siempre y cuando cualquier persona que denuncie su propia infracción no satisfaga sus obligaciones en virtud del presente documento con una Inquietud planteada de forma anónima.

Para plantear un problema, envíe un correo electrónico a whistleblower@reachingu.org

IV. PROCEDIMIENTOS PARA RECIBIR Y EXAMINAR LAS PREOCUPACIONES

Todo supervisor, gerente o cualquier otra persona que reciba una Inquietud deberá ponerse en contacto con el Administrador de la Política, quien coordinará las acciones posteriores.

El Administrador de la Política evaluará cada Inquietud de manera preliminar para determinar hasta qué punto se requiere una investigación sobre la Inquietud, y dirigirá todos los aspectos de la investigación de cualquier Inquietud. Todas las investigaciones se llevarán a cabo manteniendo la confidencialidad y con delicadeza, de modo de solo revelar la información cuando sea necesario para facilitar la revisión de los materiales de la investigación o según lo exija la ley. Usted debe cooperar en la medida necesaria en relación con cualquier investigación. En el caso de que una Inquietud involucre o implique al Administrador de la Política, el Administrador de la Política se recusará inmediatamente de la investigación e informará al Directorio por escrito. El Directorio puede investigar dicha Inquietud o designar abogados imparciales para que la estudien.

V. REGISTROS DE INQUIETUDES E INFORMES DE INVESTIGACIÓN

El Administrador de la Política mantendrá un registro escrito de todas las Inquietudes, en el que se resumirá cada Inquietud con un detalle razonable, a saber: la naturaleza de la Inquietud (incluyendo cualquier acusación hecha en particular y las personas involucradas); la fecha de recepción de la Inquietud; el estado actual de cualquier investigación sobre la Inquietud y la información sobre dicha investigación (incluyendo los pasos tomados en la investigación, hallazgos objetivos y las recomendaciones para acciones correctivas); y cualquier resolución final de la Inquietud. El Administrador de Políticas entregará una actualización de este registro al Presidente del Directorio antes de cada reunión programada regularmente.

VI. CONFIDENCIALIDAD

Todas las Inquietudes recibidas serán tratadas de forma confidencial o anónima, según corresponda, en la medida en que sea razonable y factible según las circunstancias.

VII. NO HABRÁ REPRESALIAS CONTRA LOS DENUNCIANTES

Es política de la Organización alentar la comunicación de Inquietudes de buena fe relacionadas con la conducta legal y ética de los asuntos de la Organización. También es política de la Organización proteger a quienes comunican Inquietudes de buena fe de cualquier represalia que pudiera sobrevenir por haber hecho dicha comunicación. No se puede tomar ninguna medida laboral adversa y las represalias están estrictamente prohibidas, incluyendo, sin limitación, la intimidación, el acoso, la discriminación, la coerción, o de otra manera, ya sea expresa o implícita, contra cualquier director, funcionario, empleado o voluntario de la Organización que, de buena fe, informe de cualquier Inquietud o ayude en una investigación, o en la formulación o aplicación de cualquier acción correctiva o respuesta hecha en relación con cualquier Inquietud. Cualquier persona que infrinja esta prohibición contra las represalias estará sujeta a las medidas disciplinarias pertinentes, que pueden incluir el cese del empleo u otra relación con la Organización.

VIII. DISTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA

Se distribuirá una copia de esta Política a cada Persona Cubierta inmediatamente después de la adopción de esta Política, y en ese momento se convierte en Persona Cubierta.

IX. ADOPCIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Directorio es responsable de supervisar la adopción, la aplicación y el cumplimiento de esta Política. Sólo los directores que cumplen con la definición de “independencia” de acuerdo con la ley aplicable están autorizados a participar en las deliberaciones del Directorio o a votar sobre asuntos relacionados con esta Política.

Esta Política de Denuncias fue aprobada por el Directorio el 1 de septiembre de 2016.