

Alliance Management Systems

Política de denuncia

AMS POL 03

Fecha: Octubre de 2024

1. ACERCA DE ESTA POLÍTICA

- 1.1. Nos comprometemos a llevar a cabo nuestra actividad empresarial con honestidad e integridad, y esperamos que todas las personas que trabajan en Alliance mantengan estos altos estándares con arreglo a nuestro Código de Conducta. Sin embargo, todas las organizaciones corren el riesgo de que en ocasiones las cosas vayan mal, o de albergar sin saberlo conductas ilegales o poco éticas. Una cultura de apertura y responsabilidad es esencial para evitar que se produzcan este tipo de situaciones y, en el caso de que se produzcan, poder abordarlas.
- 1.2. Los objetivos de esta política son:
 - a) Animar a todos a denunciar cualquier sospecha de irregularidad a la mayor brevedad posible, conscientes de que sus inquietudes se tomarán en serio y se investigarán según resulte apropiado, respetándose su confidencialidad.
 - b) Orientar a todo el mundo acerca de cómo plantear tales inquietudes.
 - c) Asegurar a todos que pueden plantear sus inquietudes sin temor a represalias, incluso si estas resultan ser erróneas.
- 1.3. El Comité de Auditoría y Riesgos asume la responsabilidad global de esta política, así como de revisar la eficacia de las medidas adoptadas en respuesta a las inquietudes planteadas en el marco de la misma.

2. ¿QUÉ ES SPEAK UP?

- 2.1. Speak Up consiste en notificar o plantear cualquier inquietud importante que tenga sobre los productos o servicios que Alliance ofrece, o sobre la conducta de empleados, directivos o cualquier otra persona que actúe en nombre de Alliance y que:
 - a) no se ajusten a nuestro Código de conducta y a nuestras políticas;
 - b) le hagan sentirse incómodo en términos de normas conocidas;
 - c) no alcancen el nivel de las normas de práctica establecidas; o
 - d) constituyan un comportamiento inadecuado.Pueden incluir:
 - e) actividades delictivas;
 - f) incumplimiento de cualquier obligación legal o profesional o requisito reglamentario;
 - g) errores judiciales;
 - h) peligro para la salud y la seguridad;
 - i) daños al medio ambiente;
 - j) soborno como un supuesto contrario a nuestra política Anticorrupción y Antisoborno;
 - k) facilitación de la evasión fiscal contraria a nuestra Política contra la facilitación de la evasión fiscal;
 - l) fraude financiero o mala gestión;
 - m) incumplimiento de nuestros códigos, políticas y procedimientos internos;
 - n) conducta que pueda dañar nuestra reputación o bienestar financiero;
 - o) divulgación no autorizada de información confidencial;
 - p) negligencia;
 - q) ocultación deliberada de cualquiera de los asuntos anteriores y/o
 - r) tentativa de victimización o represalias contra alguien que haya denunciado una mala práctica.

- 3.2. Si tiene alguna inquietud real relacionada con una sospecha de irregularidad o peligro que afecte a cualquiera de nuestras actividades (una inquietud por el procedimiento Speak Up), debe comunicarla con

arreglo a esta política.

- 3.3. Esta política no debe utilizarse para elevar quejas relacionadas con circunstancias personales, como el trato recibido en el trabajo. En estos casos, deberá remitir el asunto al Departamento de RR. HH. para que sea gestionado de conformidad con la política y los procedimientos internos pertinentes.
- 3.4. Si no está seguro de si un asunto se enmarca dentro del ámbito de aplicación de esta política, pida consejo a los responsables de Speak Up, cuyos datos de contacto figuran al final de la presente política.

4. PLANTEAR UNA INQUIETUD POR EL PROCEDIMIENTO SPEAK UP

- 4.1. Esperamos que, en muchos casos, pueda plantear sus inquietudes a su gerente. Puede comunicárselas personalmente o bien por escrito. No obstante, si prefiere no plantear la cuestión a su gerente o si cree que este no ha abordado su inquietud de forma adecuada, puede ponerla en conocimiento de:
 - un gerente de rango superior,
 - el departamento local de recursos humanos,
 - uno de los responsables de Speak Up o
 - a través de nuestra línea de ayuda externa Safecall, con los datos de contacto que figuran al final de esta política.
- 4.2. Los responsables de Speak Up o Safecall concertarán una reunión con usted a la mayor brevedad posible para abordar su inquietud. Si se siente más cómodo celebrando esta reunión con la presencia de un compañero de trabajo o representante sindical, pueden realizarse los trámites pertinentes siempre y cuando su acompañante respete la confidencialidad de su divulgación y de cualquier posterior investigación.
- 4.3. Se escuchará la exposición de sus inquietudes, se tomará nota de las mismas y se elaborará un resumen, del que podrá obtener una copia una vez concluida la reunión. También intentaremos darle una indicación de cómo nos proponemos gestionar el asunto.

5. ¿PUEDO PRESENTAR UNA DENUNCIA ANÓNIMA?

- 5.1. Esperamos que se sienta capaz de expresar abiertamente sus inquietudes en el marco de esta política. Sin embargo, si desea plantear su inquietud de manera confidencial, haremos todo lo posible por mantener su identidad en secreto. Si es necesario que alguien que investigue su inquietud conozca su identidad, lo analizaremos con usted.
- 5.2. Le animamos a que nos haga saber quién es. Esto nos permite ir contactándole a medida que evaluemos e investiguemos las cuestiones o inquietudes que nos plantea. No obstante, reconocemos que a veces las personas pueden tener dudas legítimas sobre la revelación de su identidad, por lo que si desea hacer una denuncia anónima o semianónima (en la que Safecall tiene sus datos de contacto, pero no los comparte con nosotros) puede hacerlo a través de nuestra línea de asistencia Safecall. Cuando curse una denuncia Speak Up, analizaremos con usted las medidas adecuadas que pueden adoptarse para preservar la confidencialidad.

6. INVESTIGACIÓN Y RESULTADO

- 6.1. Una vez que haya planteado una inquietud a través de Speak Up, acusaremos recibo de su denuncia en un plazo de siete días. Llevaremos a cabo una evaluación inicial para determinar el alcance de la investigación. Es posible que le invitemos a asistir a reuniones adicionales para que nos facilite más información.
- 6.2. En algunos casos, podemos designar a uno o varios investigadores, internos o externos, con experiencia pertinente en materia de investigación o conocimientos especializados sobre el asunto. El investigador o investigadores pueden hacer recomendaciones de cambio que nos permitan minimizar el riesgo de futuras irregularidades.
- 6.3. Intentaremos mantenerlo informado de los avances de la investigación, así como de su posible calendario. Sin embargo, a veces la necesidad de confidencialidad puede impedirnos facilitarle detalles específicos de la

investigación o cualquier medida adoptada como resultado de la misma. Debe tratar cualquier información sobre la investigación con carácter confidencial. Le proporcionaremos una respuesta definitiva en un plazo razonable, que no superará los tres meses a partir de la fecha del acuse de recibo de la denuncia.

7. SI NO ESTÁ SATISFECHO

- 7.1. Si bien no siempre podemos garantizarle el resultado que persigue, intentaremos abordar su inquietud de manera justa y adecuada. Por medio de esta política, puede ayudarnos a conseguirlo.

8. DIVULGACIONES EXTERNAS

- 8.1. El objetivo de esta política es proporcionar un mecanismo interno para informar, investigar y subsanar cualquier irregularidad en el lugar de trabajo. En la mayoría de los casos, no debería ser necesario alertar a nadie a nivel externo.
- 8.2. La ley reconoce que, en determinadas circunstancias, puede ser conveniente que comunique sus inquietudes a un organismo externo, como un regulador. Esperamos que se sienta capaz de poner en común sus inquietudes internamente en primer lugar y le recomendamos encarecidamente que busque asesoramiento antes de reportar una inquietud a alguien externo. Safecall dispone de una línea de asistencia confidencial. Sus datos de contacto figuran al final de esta política.
- 8.3. Las inquietudes por el procedimiento Speak Up por lo general se refieren a la conducta de los empleados, pero en ocasiones pueden referirse a las acciones emprendidas por un tercero, como un cliente, proveedor o prestador de servicios. En algunas circunstancias, la ley le brindará protección si plantea el asunto directamente a un tercero. De todos modos le animamos a que primero comunique internamente sus inquietudes. Para ello, debe ponerse en contacto con su superior jerárquico o con una de las personas indicadas en el apartado 4 para obtener orientación.

9. ¿CÓMO REPERCUTIRÁ EN MÍ EL HECHO DE PRESENTAR UNA DENUNCIA POR EL CONDUCTO SPEAK UP?

- 9.1. Es comprensible que a las personas que denuncian un problema a través de Speak Up estén a veces les preocupen las posibles repercusiones. Nuestro objetivo es fomentar la franqueza y prestaremos apoyo a cualquier persona que plantee una inquietud real en virtud de esta política, incluso si resulta estar equivocada. Sin embargo, si tras la investigación llegamos a la conclusión de que ha realizado denuncias falsas de forma malintencionada, entonces podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- 9.2. No sufrirá un trato perjudicial por plantear una inquietud real, como es el caso de medidas disciplinarias, amenazas u otro trato desfavorable relacionado con el hecho de comunicar una inquietud. Si cree que ha sufrido algún trato de este tipo, debe informar de inmediato a un responsable de Speak Up.
- 9.3. Del mismo modo, debe abstenerse de amenazar o tomar represalias de ningún tipo contra una persona que presente una denuncia Speak Up. Si se ve implicado en una conducta de este tipo, puede ser objeto de medidas disciplinarias. En algunos casos, la persona podría tener derecho a demandarlo personalmente por daños y perjuicios ante un tribunal laboral.

10. CONTACTOS

Responsables de Speak Up

Chris Chrysanthou
Consejero General del Grupo y Secretario de la Empresa

Julie Skinner
Directora de Personal

Línea de asistencia Safecall

Listas de números telefónicos:

(Herramienta de información externa,
independiente de Alliance)

www.safecall.co.uk/freephone
Presente una denuncia en línea:
www.safecall.co.uk/report

Octubre de 2024