



## Adjunto 2: Política de denuncia de irregularidades

El Grupo para los Derechos y Recursos (RRG) exige a sus empleados, directores, funcionarios, sub-subsuccionados, contratistas y proveedores que observen altos estándares de ética empresarial y personal en el desempeño de sus funciones y responsabilidades. Como empleados, representantes, sub-subsuccionados, contratistas y/o vendedores del Grupo para los Derechos y Recursos, debemos practicar la honestidad y la integridad en el cumplimiento de nuestras responsabilidades y cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables.

### Responsabilidad de los informes

Es responsabilidad de todos los directores, funcionarios, subcontratistas, contratistas y vendedores informar inmediatamente a RRG sobre fraudes financieros, violaciones éticas/legales o sospechas de violaciones. Las personas pueden informar de sus preocupaciones a su supervisor, al equipo directivo de RRG (si son empleados de RRG), al Director de Operaciones, al Director de Cumplimiento o, en el caso de subreceptores o subcontratistas, al principal punto de contacto según el contrato. Las personas también pueden enviar información de forma anónima o con atribución a través de nuestro sitio web o de los mecanismos de notificación que se indican a continuación.

Algunos ejemplos de actividades ilegales o deshonestas son, entre otros: infracciones de leyes nacionales, federales, estatales o locales; alteración de recibos para defraudar a la organización; aceptación o solicitud de sobornos; facturación de servicios no prestados o de bienes no entregados; y otros informes financieros fraudulentos.

### Mecanismos de notificación

El Grupo de Derechos y Recursos pone a disposición de todos los responsables una herramienta de notificación multilingüe y con múltiples opciones. El canal principal es un sitio web específico, donde los informes pueden enviarse de forma anónima si es necesario.

Sitio web: [www.lighthouse-services.com/rightsandresources](http://www.lighthouse-services.com/rightsandresources)

Los interesados también pueden utilizar uno de los siguientes métodos de notificación:

#### Aplicación de notificación anónima:

- Instrucciones detalladas [aquí](#) (en inglés y español)
- Palabra clave: rightsandresources

#### Número de teléfono:

- Número directo
  - USA y Canadá (inglés): 855-222-0916
  - USA y Canadá (español): 800-216-1288
  - Canadá (francés): 855-725-0002
- AT&T USADirect

- Todos los demás países: 800-603-2869 (se requiere el código de acceso del país - [pulse aquí](#) para ver los códigos de acceso y las instrucciones)

#### **Correo electrónico y fax**

- Correo electrónico: [reports@lighthouse-services.com](mailto:reports@lighthouse-services.com) (incluya el nombre de la organización)
- Fax: (215) 689-3885 (incluya el nombre de la organización)

#### **Responsable de Cumplimiento**

El Responsable de Cumplimiento del Grupo para los Derechos y Recursos es el encargado de investigar y resolver todas las quejas y denuncias relativas a violaciones de las políticas y procedimientos internos de RRG. El Responsable de Cumplimiento proporcionará los resultados y recomendaciones de cualquier investigación al Presidente y/o al Comité Ejecutivo del Consejo Directivo. El Responsable de Cumplimiento tiene acceso directo al Comité Ejecutivo del Consejo Directivo y está obligado a informar al Equipo Ejecutivo de RRG y al Comité Ejecutivo del Consejo al menos una vez al año sobre las actividades de cumplimiento que se hayan elevado al nivel ejecutivo de la organización.

#### **Represalias**

El Grupo para los Derechos y Recursos no tolerará ninguna forma de represalia contra ningún individuo o empleado por presentar una queja de buena fe o por ayudar en la investigación de una queja. Los empleados de RRG que crean que están sufriendo o son testigos de represalias en violación de esta política deben informar inmediatamente a Recursos Humanos o a cualquier otro miembro del Equipo Ejecutivo al que se sientan cómodos dirigiéndose. Cualquier empleado de RRG que haya tomado represalias contra otro empleado por presentar una queja o por colaborar en una investigación estará sujeto a las medidas disciplinarias pertinentes, que pueden incluir el despido.

La presentación a sabiendas de denuncias falsas y malintencionadas de acoso o discriminación, a diferencia de las denuncias que, aunque sean erróneas, se hacen de buena fe, también puede dar lugar a medidas disciplinarias, hasta el despido.