

POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

1. OBJETIVO

El objetivo de esta política es establecer un marco claro y comprensible para la protección de los trabajadores y otras partes interesadas que, de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, denuncian actividades sospechosas de soborno supuesto o real, o cualquier violación o debilidad en el sistema de gestión antisoborno de AD HOC E.I.R.L.

2. REPRESALIAS

En el lenguaje cotidiano represalia significa una acción llevada a cabo en respuesta a un daño, ofensa o como venganza.

En el lugar de trabajo se considera represalia el hecho de que una persona que realiza, o amenaza con realizar, un acto en perjuicio de otra porque esta denunció un acto reñido con la ética o de carácter ilegal, o se opuso a que se cometiera, participó en una actuación o cooperó en una investigación o una auditoría.

Existe toda una gama de actos que pueden considerarse como represalia. Estos pueden incluir, entre otros, los siguientes actos o la amenaza de realizarlos:

- La terminación del empleo sin sustento que lo respalde;
- El descenso de categoría o la obstaculización de las posibilidades de ascenso;
- La reasignación o el traslado a un puesto de menor responsabilidad;
- El hacer evaluaciones desfavorables de la actuación profesional;
- La formulación de observaciones o comentarios ofensivos;
- La pérdida de relaciones o el aislamiento;
- La separación de un equipo o proyecto;
- La retención de fondos;
- El retiro de facultades delegadas; y
- Cualquier otra forma de castigo, acoso, hostigamiento, discriminación o acción negativa contra un denunciante debido a su acción de denuncia.

Estas represalias quedan sin efecto en caso se tenga un sustento por parte de la autoridad o área pertinente.

3. PROHIBICIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

Con arreglo a esta política está expresamente prohibido a todas las personas que trabajen en AD HOC E.I.R.L. S.A.C, tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación o una auditoría.

4. PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

- Como los colaboradores que trabajan en AD HOC E.I.R.L. tienen el derecho y la obligación de denunciar actos presuntamente indebidos y cooperar con las investigaciones o las auditorías, la organización a su vez tiene la obligación de proteger a esas personas de cualquier tipo de represalia en el lugar de trabajo mientras se sustancie una investigación o una auditoría, o después de que hayan finalizado.
- En virtud de esta política, los socios de negocios y partes interesadas que denuncien de buena fe



presuntos actos indebidos en el que estén implicadas personas que trabajan en AD HOC E.I.R.L. o quienes cooperen en una investigación o auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

- Si se estableciera que una denuncia es intencionalmente falsa o engañosa o ha sido formulada dolosamente o de mala fe, cabe adoptar medidas disciplinarias contra la persona que la haya presentado.
- Proporcionar mecanismos seguros y confidenciales para que el trabajador y otras partes interesadas puedan reportar de forma anónima cualquier actividad sospechosa o real sin temor a represalias.
- Una persona que presente una denuncia de buena fe estará protegida de las represalias por más que, luego, la alegación resulte infundada o no sustentada en datos probatorios.

5. DENUNCIA DE PRESUNTOS ACTOS DE REPRESALIAS

Una persona que sospeche haber sido objeto de actos de represalia por denunciar presuntos actos indebidos o cooperar con una investigación o auditoría y que desee presentar una denuncia oficial de represalias debe presentar una carta o enviar un correo al Oficial de Cumplimiento dentro de los 30 días calendario a contar desde la fecha en que se haya producido el acto presunto de represalia a la dirección electrónica: denuncias@adhoc.pe.

Una persona que presente un informe por escrito sobre represalias debe fundamentar la denuncia con información fidedigna o documentación que demuestre que:

- Ha denunciado actos indebidos o cooperado en una investigación o una auditoría;
- Como consecuencia de ellos ha sido objeto de medidas injustificadas o perjudiciales.

En el marco de esta política, la presentación de una denuncia de represalias no constituye en sí misma motivo de retrasar o posponer cualquier acción administrativa que pueda estar en curso como parte del proceso de investigación del acto o sospecha de soborno.

6. MECANISMOS DE DENUNCIAS

- **Canal de denuncia anónima:** Se proporciona un canal seguro y confidencial para que los trabajadores y otras partes interesadas puedan reportar cualquier actividad sospechosa o real sin temor a represalias, a través del siguiente link: <https://adhoc.pe/denuncias/>
- **Correo del Oficial de Cumplimiento:** Se proporciona un canal direccionado al oficial de cumplimiento, garantizando la confidencialidad de las denuncias reportadas en la siguiente dirección: denuncias@adhoc.pe
- **Denuncias internas:** Los trabajadores podrán realizar denuncias directamente al oficial de cumplimiento para las acciones pertinentes.
- **Denuncias Externas:** Cuando sea aplicable, los trabajadores también podrán denunciar infracciones a las autoridades competentes si consideran que la denuncia interna no ha sido tratada adecuadamente (imparcial, transparente neutral, justo).

7. MEDIDAS PROVISIONALES DE PROTECCIÓN

Hasta tanto se sustancie la investigación de una denuncia de actos de represalia se adoptarán las medidas apropiadas, a discreción de la organización, para salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan con una investigación o una auditoría. Tales medidas pueden ser el traslado de la persona a otra oficina o puesto, o si las circunstancias fueran excepcionales, otorgar a la persona vacaciones adelantadas.

8. SOLUCIONES

Si se comprueba que las represalias existieron, la organización adoptará las medidas correctivas que correspondan para solucionar la situación, en consulta con la persona interesada. Entre las medidas posibles cabe mencionar el dejar sin efecto las decisiones adoptadas en represalia, con inclusión de la reposición de la persona en su cargo. Si se considera necesario, también puede entrañar la reasignación o la transferencia de la persona a otro lugar de trabajo, cambio en la modalidad de trabajo, entre otras.

9. SANCIONES

Los actos de represalia constituyen faltas de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato u otra medida apropiada, de conformidad con los reglamentos, estatuto, las normas, las políticas y procedimientos de AD. HOC E.I.R.L.



GERENTE GENERAL
Alberto Retamozo Linares