



Política de denuncia de irregularidades

Aprobado por: CEO

Dueño de la norma:
Group Company Secretariat

Número de revisión: 003

Fecha de revisión: Junio 2017

Índice de contenidos

1. Introducción.....	3
2. Propósito	3
3. Campo de aplicación	3
4. Norma	3
5. Responsabilidad	5
6. Contactos de denuncia línea directa.....	6

1.Introducción

1.1 DP World se compromete a realizar sus negocios con honestidad e integridad, y espera que todo el personal mantenga altos estándares de acuerdo con su Política y Procedimiento del Código de Conducta.

2.Propósito

2.1 Los objetivos de esta norma son:

2.1.1 Animar al personal a reportar sospechas de irregularidades tan pronto como sea posible, sabiendo que sus inquietudes serán tomadas en serio e investigadas según corresponda, y que se respetará su confidencialidad.

2.1.2 Brindar orientación al personal sobre cómo plantear esas preocupaciones

2.1.3 Asegurar al personal que pueden plantear sus preocupaciones genuinas en buena fe sin temor a represalias, incluso si se equivocan.

2.2 Esta norma no forma parte del contrato de trabajo de ningún empleado y puede modificarse en cualquier momento.

3.Campo de aplicación

3.1 Esta norma aplica a todas las personas que trabajan en todos los niveles de la organización, incluyendo altos directivos, funcionarios, directores, empleados, consultores, contratistas, aprendices, trabajadores a domicilio, trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, personal informal y de agencias, y voluntarios (colectivamente referido como "personal" en esta política).

4.Norma

¿Qué es una denuncia de irregularidades?

4.1 "Whistleblowing" es la divulgación de información que se relaciona con sospechas de irregularidades o peligros en el trabajo. Esto puede incluir:

4.1.1 Actividad criminal;

4.1.2 Abusos de la justicia;

4.1.3 Peligro para la salud y la seguridad;

4.1.4 Daño al medio ambiente;

4.1.5 Incumplimiento con cualquier obligación legal profesional o requisitos reglamentarios

4.1.6 Soborno;

4.1.7 Fraude Financiero o mala administración;

4.1.8 Negligencia;

4.1.9 Brecha de políticas y procedimientos internos incluido el código de conducta política de ética de DP World

4.1.10 Conducta que puede dañar la reputación de DP World

4.1.11 Divulgación no autorizada de información confidencial

4.1.12 Ocultamiento deliberado de cualquier fechoría mencionada

4.2 Un "denunciante" es una persona que plantea una preocupación genuina de buena fe en relación con cualquiera de los anteriores. Si un miembro del personal tiene inquietudes genuinas relacionadas con sospechas de irregularidades o peligros que afecten a cualquiera de las actividades de DP World (una "denuncia de irregularidades"), debe informarlo en virtud de esta política.

4.3 Esta política no debe utilizarse para las quejas relacionadas con las circunstancias personales de un miembro del personal, como la forma en que han sido tratadas en el trabajo. En esos casos, deben consultar la Política de Capital Humano según

- corresponda para obtener más información.
- 4.4 Si un miembro del personal no está seguro de si algo está dentro del alcance de esta norma, debe consultar a la línea gratuita externa y confidencial de denuncias de irregularidades de DP World (los detalles se encuentran al final de esta norma).

Planteando una preocupación

- 4.5 El empleado debe informar cualquier sospecha o incidente de soborno o fraude a su supervisor o gerente. El supervisor / gerente deberá asesorar al gerente más experimentado en el sitio de operación en el que trabaja el informante. El alto funcionario debe informar al Jefe de Auditoría Interna del Grupo
- 4.6 Si un empleado u otra persona siente que, por razones de confidencialidad, no se le puede dar un informe de sospecha o incidente de soborno, fraude o corrupción a su supervisor / gerente, entonces el empleado debe informar los asuntos a través de la línea caliente de denuncias DP World mundial. El empleado u otro demandante puede permanecer en el anonimato y cualquier inquietud será transmitida en confianza al Jefe de Auditoría Interna del Grupo, que es independiente de la gerencia y tiene una línea directa de informes para el Comité de Auditoría Mundial de DP.
- 4.7 Cuando corresponda, DP World organizará una reunión con el personal tan pronto como sea posible para discutir su preocupación. El personal puede traer un colega a cualquier reunión bajo esta política. El acompañante del miembro del personal debe respetar la confidencialidad de la divulgación y cualquier investigación posterior.

Confidencialidad

- 4.8 DP World alienta al personal a expresar sus preocupaciones sobre las denuncias abiertamente bajo esta política. La identidad de la persona que informa la actividad permanecerá confidencial. Sin embargo, si es necesario que cualquier persona que investiga la preocupación del personal conozca la identidad del miembro del personal para realizar una investigación adecuada, DP World discutirá esto con el miembro del personal involucrado.

Divulgaciones externas

- 4.9 El objetivo de esta norma es proporcionar un mecanismo para informar, investigar y remediar cualquier fechoría en el lugar de trabajo. En la mayoría de los casos, el personal no debería considerar necesario alertar a nadie externamente.
- 4.10 La ley reconoce que, en algunas circunstancias, puede ser apropiado que el personal reporte sus preocupaciones a un organismo externo, como un regulador. Rara vez será apropiado alertar a los medios. DP World recomienda encarecidamente al personal que busque asesoramiento antes de informar una inquietud a alguien externo.
- 4.11 Las inquietudes sobre las denuncias suelen relacionarse con la conducta del personal de DP World, pero a veces se relacionan con las acciones de un tercero, como un cliente, proveedor o proveedor de servicios. La ley permite que el personal plantee una inquietud de buena fe a un tercero, donde el personal razonablemente cree que se relaciona principalmente con sus acciones o con algo que es legalmente su responsabilidad. Sin embargo, DP World alienta al personal a reportar estas preocupaciones internamente primero a su gerente de línea o a la línea directa confidencial de denuncias de DP World.

Investigación y resultado

4.12 Una vez que el personal ha planteado una inquietud, el Jefe de Auditoría Interna del Grupo llevará a cabo una evaluación inicial para determinar el alcance de cualquier investigación. Se puede requerir que el miembro del personal asista a reuniones adicionales para proporcionar más información.

4.13 En algunos casos, DP World puede designar un investigador o equipo de investigadores, incluido personal con experiencia relevante en investigaciones o conocimiento especializado sobre el tema. El (los) investigador (es) puede (n) hacer recomendaciones de cambio para permitir que DP World minimice el riesgo de errores futuros.

4.14 DP World se esforzará por mantener informado al personal sobre el progreso de la investigación y su escala de tiempo probable. Sin embargo, a veces la necesidad de confidencialidad puede evitar que DP World proporcione al personal detalles específicos de la investigación o cualquier acción disciplinaria tomada como resultado. El personal debe tratar cualquier información sobre la investigación como confidencial.

4.15 Aunque nadie que se presente de buena fe tiene algo que temer, las acusaciones falsas que se planteen maliciosamente se tratarán como mala conducta y se tratarán de acuerdo con el procedimiento disciplinario de DP World.

Protección y apoyo para denunciantes

4.16 Es comprensible que los denunciantes a veces estén preocupados por posibles repercusiones. DP World apoyará al personal

que plantee preocupaciones genuinas de buena fe en virtud de esta norma, incluso si se equivocan.

4.17 El personal no debe sufrir ningún trato perjudicial como resultado de plantear una inquietud de buena fe. El tratamiento perjudicial incluye el despido, medidas disciplinarias, amenazas u otro tratamiento desfavorable relacionado con la generación de una inquietud. Si el personal cree que ha sufrido algún tratamiento de este tipo, debe informar al Jefe de Auditoría Interna de inmediato. Si no se remedia el asunto, deben plantearlo formalmente usando el Procedimiento de Quejas en la Política de Capital Humano.

4.18 El personal no debe amenazar ni tomar represalias contra los denunciantes de ninguna manera. Cualquier persona involucrada en dicha conducta estará sujeta a medidas disciplinarias.

5. Responsabilidad

5.1 Esta política opera en nombre del Comité de Auditoría de la Junta Directiva de DP World y es independiente de la administración.

5.2 Esta política se revisará desde una perspectiva legal y operativa al menos una vez cada 2 años.

5.3 Todo el personal es responsable del éxito de esta política y debe asegurarse de que la usen para divulgar cualquier sospecha de peligro o error. El personal está invitado a comentar sobre esta política y sugerir formas en que podría mejorarse. Los comentarios, sugerencias y consultas deben dirigirse a la secretaría de la empresa del grupo secretariat@dpworld.com

6. Contactos de denuncia línea directa

Teléfono Gratuito	UAE: 8000 44 138 73 Para otros países o informes directos en el sitio web consulte el siguiente enlace
Informando directamente en el sitio web	http://web.dpworld.com O https://wrs.expolink.co.uk/dpworld
Email	dpworld@expolink.co.uk
Jefe de Auditoria Interna	Email: headofaudit@dpworld.com Teléfono: +971 (4) 808 0855
Jefe de Capital Humano	Email: headofhc@dpworld.com Teléfono: +971 (4) 808 0846