

Política de Denuncias y Quejas

Introducción

Phunciona Gestión Hospitalaria, SA está comprometida con los más altos estándares de transparencia, honradez y responsabilidad en nuestras actividades.

- Un aspecto importante de la rendición de cuentas y la transparencia es un mecanismo que permita al personal y otros miembros de la Compañía y las partes interesadas expresar sus inquietudes de manera responsable y efectiva. Es un término fundamental de todo contrato de trabajo que un empleado sirva fielmente a su empleador y no revele información confidencial sobre los asuntos del empleador. Sin embargo, cuando una persona descubre información que cree que muestra negligencia grave o irregularidades dentro de la organización, esta información debe divulgarse internamente sin temor a represalias, y debe haber arreglos para permitir que esto se haga independientemente de la jerarquía (aunque en casos relativamente menores el gerente sería la persona adecuada para ser informada).

La Compañía está sujeta a la legislación nacional e internacional en materia de denuncia de irregularidades y quejas, que será de aplicación, a menos que los requisitos de esta política sean más estrictos.

La Compañía ha respaldado las disposiciones establecidas a continuación para garantizar que ninguna persona se sienta en desventaja al plantear inquietudes legítimas.

Cabe destacar que esta política está destinada a ayudar a las personas que creen que han descubierto negligencia o incorrección. No está diseñado para cuestionar las decisiones financieras o comerciales tomadas por la Compañía ni debe usarse para reconsiderar ningún asunto que ya haya sido abordado bajo acoso, queja, disciplinario u otros procedimientos.

Alcance de la política

Esta política está diseñada para permitir a las partes interesadas de la Compañía y a los empleados plantear inquietudes internamente y a un alto nivel y divulgar información que el individuo crea que muestra negligencia o incorrección. Esta política está destinada a cubrir las preocupaciones que son de interés público y que, al menos inicialmente, pueden investigarse por separado, pero luego pueden conducir a la invocación de otros procedimientos, por ejemplo, disciplinarios. Estas preocupaciones podrían incluir:

Política de Denuncias y Quejas

- Mala praxis financiera o incorrección o fraude.
- Incumplimiento de una obligación legal o Estatutos.
- Salud y seguridad, derechos humanos, otras infracciones o preocupaciones sociales o ambientales.
- Actividad delictiva.
- Conducta impropia o comportamiento poco ético.
- Intentos de ocultar cualquiera de estos.

Garantías

Protección – esta política está diseñada para ofrecer protección a aquellos empleados de **Phunciona Gestión Hospitalaria, SA** que divulguen tales inquietudes siempre que la divulgación se realice:

- De buena fe
 - en la creencia razonable de la persona que hace la divulgación, de que tiende a mostrar negligencia o incorrección y si hacen la divulgación a una persona apropiada (ver más abajo). Es importante señalar que no se ofrece protección contra los procedimientos disciplinarios internos a quienes optan por no utilizar el procedimiento. En un caso extremo, las acusaciones maliciosas o descabelladas podrían dar lugar a acciones legales por parte de las personas denunciadas.

Confidencialidad – **Phunciona Gestión Hospitalaria, SA** tratará todas estas divulgaciones de manera confidencial y sensible. La identidad de la persona que hace la denuncia puede mantenerse confidencial siempre que no obstaculice o frustre ninguna investigación. Sin embargo, el proceso de investigación puede revelar la fuente de la información y la persona que hace la divulgación puede necesitar proporcionar una declaración como parte de la evidencia requerida.

Acusaciones anónimas – esta política alienta a las personas a poner su nombre en cualquier divulgación que hagan. Las preocupaciones expresadas de forma anónima son mucho menos creíbles, pero pueden considerarse a discreción de la Compañía. En el ejercicio de esta facultad discrecional, los factores que se tendrán en cuenta serán:

- La gravedad de las cuestiones planteadas
- La credibilidad de la preocupación
- Sobre la probabilidad de confirmar la alegación a partir de fuentes atribuibles

Política de Denuncias y Quejas

Acusaciones falsas – si un individuo hace una acusación de buena fe, que no es confirmada por una investigación posterior, no se tomarán medidas contra esa persona. Al hacer una divulgación, el individuo debe ejercer el debido cuidado para garantizar la exactitud de la información. Sin embargo, si un individuo hace acusaciones maliciosas o vejatorias, y particularmente si él o ella persiste en hacerlas, si el individuo es un empleado de la Compañía, se pueden tomar medidas disciplinarias contra ese individuo.

Procedimientos para hacer una divulgación

Cuando una persona descubre información o actividades que cree que muestran negligencia grave o irregularidades, esto debe divulgarse internamente sin temor a represalias.

Después de la divulgación, un oficial investigador apropiado será designado y seguirá el "Procedimiento de investigación", a continuación.

Por lo general, el proceso de divulgación y el nombramiento de un oficial investigador designado apropiado es el siguiente:

- Las quejas de negligencia deben ser planteadas e investigadas por una persona apropiada que no esté relacionada de ninguna manera con la presunta negligencia.
- Las quejas contra un Director deben transmitirse al Presidente, quien nombrará a un oficial investigador interno o externo apropiado.
- El demandante tiene derecho a eludir la estructura jerárquica y llevar su queja directamente al Consejo de Administración. El Consejo tiene el derecho de remitir la queja a la gerencia si él / ella considera que la administración, sin ningún conflicto de intereses, puede investigar la queja de manera más apropiada.

Este proceso incluye quejas de negligencia de los principales contratistas y proveedores de servicios. Al recibir una denuncia de negligencia, el miembro del personal que recibe y toma nota de la queja debe transmitir esta información tan pronto como sea razonablemente posible, al oficial investigador designado apropiado. Esto suele ser lo siguiente:

- Las quejas de negligencia deben ser planteadas e investigadas por el Director General, a menos que la queja sea contra el Director General o esté relacionada de alguna manera con las acciones del Director General. En tales casos, la queja debe transmitirse al Consejo o a los accionistas para su remisión.
- En el caso de una queja, que esté relacionada de alguna manera con el Director General, pero no contra él, según corresponda, el Consejo designará a un Gerente Senior o parte externa para que actúe como oficial investigador alternativo.

Política de Denuncias y Quejas

- Las quejas contra un Director deben transmitirse al Presidente, quien nombrará a un oficial investigador interno o externo apropiado.
- El demandante tiene derecho a eludir la estructura de jerarquía y llevar su queja directamente al Consejo de Administración (o a los accionistas). El Consejo (o el accionista(s)) tiene el derecho de remitir la queja a la gerencia si él / ella siente que la administración, sin ningún conflicto de intereses, puede investigar la queja de manera más apropiada.

En cualquier caso, si hay pruebas de actividad delictiva, el oficial investigador debe informar a la policía. La Compañía se asegurará de que cualquier investigación interna no obstaculice una investigación policial formal.

Si ninguna de las rutas anteriores es adecuada o aceptable para el demandante, entonces el demandante puede dirigirse a las siguientes personas que han sido designadas como punto de contacto independiente en virtud de este procedimiento.

Escalas de tiempo

Debido a la naturaleza variada de este tipo de denuncias, que pueden involucrar a investigadores internos / externos y / o la policía, no es posible establecer plazos precisos para tales investigaciones. El oficial investigador debe velar por que las investigaciones se lleven a cabo lo antes posible sin afectar a la calidad y profundidad de esas investigaciones.

El oficial investigador debe enviar lo antes posible un acuse de recibo por escrito de la preocupación al denunciante y, posteriormente, informarle por escrito sobre el resultado de la investigación y sobre las medidas propuestas. Si la investigación es prolongada, el oficial investigador debe mantener informado por escrito al denunciante sobre el progreso de la investigación y sobre cuándo es probable que concluya.

Todas las respuestas al demandante deben hacerse por escrito y enviarse a su domicilio marcado como "confidencial".

Política de Denuncias y Quejas

Procedimiento de investigación

El oficial investigador debe seguir estos pasos:

- Se deben obtener detalles completos y aclaraciones de la queja o problema.
- Si hay una queja contra un miembro del personal, el oficial investigador debe informar al miembro del personal contra el que se presenta la queja tan pronto como sea prácticamente posible. El miembro del personal será informado de su derecho a ser acompañado por un sindicato o compañero de trabajo en cualquier entrevista o audiencia futura que se celebre bajo la disposición de estos procedimientos. A discreción del funcionario investigador y dependiendo de las circunstancias de la queja o cuestión, se puede permitir un representante alternativo, por ejemplo, el representante legal de la persona.
- El oficial investigador debe considerar la participación de los auditores de la Compañía y la policía en esta etapa y debe consultar con la Junta si corresponde.
- Las denuncias deben ser investigadas a fondo por el oficial investigador con la asistencia, cuando proceda, de otras personas u organismos.
- El oficial investigador emitirá un juicio sobre la queja / cuestión planteada y la validez de la queja / cuestión planteada. Esta sentencia se detallará en un informe escrito que contendrá las conclusiones de las investigaciones y las razones de la sentencia. El informe se transmitirá al Director Ejecutivo o Presidente, según corresponda.
- El Director Ejecutivo / Presidente decidirá qué acción tomar. Si se demuestra que la queja / problema planteado está justificada, entonces invocarán los procedimientos disciplinarios u otros procedimientos apropiados de la Compañía.
- El denunciante o la persona deben ser informados del progreso de las investigaciones y, si procede, del resultado final.
- Si corresponde, se utilizará una copia de los resultados para permitir una revisión de los procedimientos de la Compañía.

Política de Denuncias y Quejas

Si el denunciante o la persona no están convencidos de que su preocupación está siendo tratada adecuadamente por el oficial investigador, tiene derecho a plantearla confidencialmente a otras personas designadas como se describe anteriormente.

Si la investigación encuentra que las acusaciones no están fundamentadas y se han agotado todos los procedimientos internos, pero el denunciante o individuo no está satisfecho con el resultado de la investigación, **Phunciona Gestión Hospitalaria, SA** reconoce los derechos legales de los empleados y ex empleados para hacer revelaciones a personas u organismos prescritos.



Signed for and on behalf of
Phunciona Gestión Hospitalaria, SA

Casildo Sánchez Mantas

.....

Director

10 de mayo de 2023

.....

Fecha