



Código de conducta y ética empresarial

APLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

Este Código de Conducta y Ética Empresarial (este "Código") se aplica a cada miembro de la Junta Directiva de ChildFund International ("ChildFund"), empleado, pasante, voluntario (individuo que ofrece libremente su tiempo y servicios sin recibir remuneración) o consultor (profesional cuya experiencia se ofrece por un período específico de tiempo a cambio de una remuneración), mientras actúe en nombre de ChildFund, ("Representante") . Se espera que cada Representante lea y se familiarice con las normas éticas descritas en este Código y se le pedirá en el momento de su contratación inicial o afiliación a ChildFund, y posteriormente cada año, que certifique que lo ha leído, lo entiende y lo acatará.

El Código de Conducta y Ética Empresarial proporciona una declaración de las expectativas de ChildFund con respecto a las normas éticas que cada Representante debe cumplir mientras actúa en nombre de ChildFund.

Por recomendación del Comité de Auditoría del Consejo de Administración (el "Comité de Auditoría"), el Consejo estableció y actualiza el Código. El Comité de Auditoría lo revisa anualmente, recomendando las actualizaciones necesarias, para su aprobación por el Consejo. Aunque el Presidente y Consejero Delegado de ChildFund, los Vicepresidentes, los Directores Regionales, los Directores de las Oficinas Internacionales y los Directores Nacionales ("Alta Dirección") supervisan el funcionamiento efectivo de este Código, cada uno de nuestros Representantes es responsable de cumplirlo.

VALORAMOS

Promover resultados positivos para los niños:

- Basar nuestro trabajo en el interés superior del menor
- Centrarse en cambios sostenibles en la vida de los niños
- Apoyar los derechos del niño y la agencia infantil

Demostrar integridad, franqueza y honestidad, incluida la administración de todos los recursos:

- Rendir cuentas de nuestras acciones y resultados a las partes interesadas
- Practicar una buena ética empresarial
- Ser transparentes en nuestras relaciones

Respetar y valorar a la persona:

- Defender la dignidad y el valor intrínsecos de cada niño
- Invertir en nuestro personal y cuidarlo
- Construir relaciones de confianza

Promover la diversidad, la equidad y la inclusión:

- Basarse en la aceptación y el respeto de todas las personas
- Trato justo e igualdad de oportunidades
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo
- Promover de forma concertada, solidaria y respetuosa un entorno en el que todos se sientan incluidos y apoyados.

Fomentar la innovación y el desafío mediante:

- Asumir riesgos y estar dispuestos a defender aquello en lo que creemos
- Actuar con valentía
- Aprender de nuestras innovaciones y nuestros errores

Conectar y colaborar de forma proactiva:

- Crear asociaciones sólidas con otros
- Esfuerzo de comprensión mutua
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración interfuncional

No basta con enumerar nuestros valores. El siguiente Código proporciona directrices para ayudarle a demostrar estos valores de forma coherente, incluso cuando no sea fácil, y le permite saber dónde encontrar ayuda si la necesita.

TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

Hacer lo correcto

Tener integridad o ser ético no consiste sólo en contratar a "buenas personas" y confiar en que harán lo correcto. A menudo, cuando las cosas van mal, son las buenas personas las que se encuentran en malas situaciones. Este Código describe algunos de los riesgos que pueden llevarle a infringir la ley o las normas de ChildFund.

Contamos con usted para que ayude a ChildFund y a sus compañeros haciéndonos saber cuándo se necesita ayuda. La sección "Informar de infracciones" de este Código le ayudará a saber cómo hacerlo.

Conozca la ley

Usted está sujeto a las leyes y reglamentos del país en el que trabaja, y se espera que conozca las leyes y reglamentos relacionados con su trabajo. Dado que somos una empresa estadounidense, la legislación de EE.UU. puede aplicarse a conductas que se produzcan fuera del país. Si no está seguro de qué leyes y reglamentos se le aplican, hable con su supervisor o con otro funcionario de ChildFund.

Conozca nuestras políticas

Usted puede infringir involuntariamente leyes o normas simplemente por desconocer las políticas de ChildFund y no seguirlas. Aunque no se espera que conozca todas las políticas palabra por palabra, se le exige que conozca las que se aplican a su función laboral específica o nivel de responsabilidad. También debe tener una comprensión básica de los temas cubiertos por cada política. Si no está seguro de cómo se aplica una política a su situación específica, pregunte a su supervisor o a otro funcionario de ChildFund.

Mostrar integridad

Desafortunadamente, algunos individuos se proponen intencionadamente dañar o

robar a ChildFund. Aunque ChildFund dispone de controles para evitar tales daños, ningún control es a prueba de fallos. Si identifica controles que cree que son débiles o que invitan a problemas, avise a su supervisor o a cualquier otro funcionario de ChildFund.

No se deje presionar

En ocasiones, es posible que infrinja las normas porque piensa que hacerlo ayudará a ChildFund a obtener beneficios. También puede creer que se espera que infrinja una norma para cumplir un objetivo de rendimiento o un presupuesto. Independientemente del mensaje que crea estar recibiendo, nunca se espera que infrinja la ley o una norma, ni debe sentirse alentado o presionado a hacerlo.

Cómo ayudar

Cuando se produce una actividad indebida, ChildFund a veces no es consciente hasta que es demasiado tarde para corregir la situación. Los testigos de estas conductas indebidas a veces asumen que los demás "ya lo saben" o que "no quieren oír malas noticias". Como resultado, los altos directivos no reciben los mensajes importantes y no pueden arreglar las cosas. Deseamos sinceramente que informe a su supervisor o a otras personas de la cadena de mando si algo parece ir mal; de hecho, es su obligación hacérselo saber.

No dejemos caer la pelota

Por último, puede creer que si plantea un problema no se tomará ninguna medida o, peor aún, que se le sancionará por adoptar una postura. Sepa que siempre trataremos a los empleados con respeto y dignidad. ChildFund no tolerará represalias contra un empleado que presente una queja de buena fe o participe en la investigación de una queja.

Si es usted un directivo, está obligado a responder con prontitud a las preocupaciones de un empleado. Si no está seguro de cómo responder, Auditoría Mundial ("Auditoría"), Recursos Humanos Globales ("GHR") o el Departamento Jurídico ("GC") pueden ayudarle. Recuerde que, aunque responda a las preocupaciones de un empleado por su cuenta, debe notificar a Auditoría cualquier informe o queja de infracción de este Código.

DEMOSTRAR NUESTROS VALORES

AYUDAMOS A PROTEGER A NIÑOS Y ADULTOS VULNERABLES

Proteger a los niños

ChildFund se compromete a salvaguardar los intereses, derechos y bienestar de los niños con los que está en contacto, a llevar a cabo sus programas y operaciones de manera segura para los niños y a responder adecuadamente a las preocupaciones sobre la seguridad de los niños, y ha documentado este compromiso en su Política de Salvaguarda de la Infancia. El Procedimiento de Salvaguarda de la Infancia de ChildFund explica los procesos y responsabilidades detallados para llevar a cabo estos compromisos.

Compromiso para prevenir la explotación y los abusos sexuales (PSEA)

Como condición de su empleo y mediante la firma de este Código, cada uno de los Representantes de ChildFund reconoce y acepta los siguientes seis principios básicos relativos a la explotación y el abuso sexuales del Comité Directivo Interagencias:

1. La explotación y el abuso sexuales por parte de representantes (incluidos todo el personal y los voluntarios que trabajan en programas humanitarios y de desarrollo) constituyen actos de falta grave y, por lo tanto, son motivo de despido.
2. La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. La creencia errónea sobre la edad de un menor no es una defensa.
3. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de ayuda que se debe a los beneficiarios.
4. Se prohíbe toda relación sexual entre quienes prestan asistencia y protección humanitaria y para el desarrollo y una persona beneficiaria de dicha asistencia y protección que implique el uso indebido de rango o posición. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad de la labor de ayuda humanitaria.
5. Cuando un trabajador humanitario o de desarrollo tenga dudas o sospechas de abuso o explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma agencia o no, debe informar de dichas sospechas a través de los mecanismos de información establecidos por la agencia.
6. Los trabajadores humanitarios y de desarrollo están obligados a crear y mantener un entorno que evite la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. Los directivos de todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

Prohibir la trata de personas

ChildFund prohíbe estrictamente la trata de seres humanos en todas sus formas. Ningún Representante está autorizado a participar en actividades o prácticas que constituyan, fomenten o apoyen la trata de seres humanos y debe informar inmediatamente de cualquier actividad de este tipo que observe dentro o fuera de ChildFund.

¡NOS RESPETAMOS!

Mostrar respeto mutuo y sensibilidad

Los representantes de ChildFund deben tratarse entre sí y a las personas con las que interactúan con dignidad y respeto. Los gerentes están sujetos a un estándar aún más alto, ya que la comunicación siempre cortés con el personal es su responsabilidad ética. Si los gerentes critican y menosprecian rutinariamente a su personal, especialmente delante de otros, los términos, condiciones y/o expectativas razonables de los empleados para un ambiente de trabajo cordial y civilizado pueden verse alterados.

También debes demostrar que aprecias los valores, prácticas y tradiciones de los distintos grupos étnicos y religiosos. Debe ser consciente de las creencias y normas culturales locales, respetar las prácticas locales no perjudiciales, como las normas de vestimenta y comportamiento, y evitar menospreciar a la población y las costumbres locales.

Prevenir el acoso

De acuerdo con todas las leyes aplicables en los países en los que operamos, ChildFund se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso. El acoso incluye cualquier conducta verbal, física, sexual o visual no deseada, basada en una característica protegida, que cree un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil que interfiera injustificadamente en el rendimiento laboral de una persona o que afecte negativamente a las oportunidades de empleo de una persona.

Pero aunque no todas las formas de acoso infringen necesariamente la ley, ChildFund considera que el acoso continuado y generalizado que altera el entorno de trabajo no es profesional y es motivo de medidas disciplinarias, incluido el despido. Dicho acoso incluye la intimidación, que es un comportamiento o conducta que se dirige a un individuo o grupo y es ofensivo, intimidatorio, humillante o amenazante, no deseado, no solicitado y no razonable, y se produce durante un periodo sustancial. Tenga en cuenta que la mala gestión no constituye en sí misma acoso.

No tolere el acoso sexual

El acoso sexual se define como insinuaciones sexuales no solicitadas y no deseadas, peticiones de actos o favores sexuales u otras conductas físicas, verbales, electrónicas o muestras visuales de naturaleza sexual cuando:

1. El sometimiento a dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición para el empleo de una persona (como la contratación, la remuneración, la promoción, el ascenso o la retención).
2. La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para tomar decisiones laborales relativas al individuo (por ejemplo, tratar a un empleado favorablemente por participar en dicha conducta o desfavorablemente por negarse a participar en la misma).
3. Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual no incluye conductas no ofensivas u ocasionales de naturaleza socialmente aceptable. Se refiere a conductas inoportunas u ofensivas para el individuo o perjudiciales para la moral, incluidas las amenazas, la intimidación, el

comportamiento sexual o abusivo y/o la coacción de cualquier persona.

Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación

Al respetar y valorar la diversidad entre nuestros empleados y todos aquellos con quienes hacemos negocios, se espera que los Representantes fomenten un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación, acoso, intimidación y represalias.

ChildFund es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y cumple con todas las leyes sobre prácticas justas de empleo en los países en los que opera, proporcionando un lugar de trabajo libre de discriminación ilegal. Específicamente, ChildFund prohíbe estrictamente y no tolera la discriminación por motivos de raza, etnia, edad, color, religión, sexo, estado civil, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen nacional, embarazo, discapacidad, genética o cualquier otra característica protegida por la ley en todos los términos, condiciones y privilegios de empleo, incluyendo sin limitación, reclutamiento, contratación, asignación, formación, compensación, promoción, disciplina y despido. Esta política cubre la conducta que ocurre en las oficinas de ChildFund, lugares de trabajo, todas las actividades relacionadas con el trabajo y virtualmente a través de los sistemas electrónicos de ChildFund. Esta política se aplica a todos los Representantes, independientemente de su cargo, título, salario o años de servicio.

Los representantes tratarán a todos los empleados y a cualquier persona con la que trabajen con respeto y dignidad. Los representantes no deben tener ningún comportamiento directo que sea ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante. Esto incluye cualquier forma de acoso sexual o de otro tipo o intimidación, ya sea individual o colectiva, y ya sea motivada por la raza, la edad, el papel, el género, la identidad de género, el color, la religión, el país de origen, la orientación sexual, el estado civil, las personas a cargo, la discapacidad, la clase social o las opiniones políticas...

PROMOVEMOS UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.

Mantener la salud, la seguridad y la protección en el lugar de trabajo

ChildFund se esfuerza por proporcionar a cada Representante un entorno de trabajo seguro y saludable, pero necesitamos su concienciación y responsabilidad para tener éxito. Usted debe seguir las políticas y procedimientos de seguridad e informar inmediatamente a su supervisor sobre condiciones, equipos o prácticas inseguras. Aunque usted es responsable de su propia salud, seguridad y protección, también es responsable y debe rendir cuentas a los demás. Nunca realice un trabajo que considere inseguro ni actúe de manera que pueda aumentar los riesgos para otros Representantes o nuestros socios, los niños de nuestros programas o los miembros de la comunidad.

Prevenir el abuso de alcohol o sustancias

ChildFund se compromete a garantizar un entorno de trabajo libre de abuso de sustancias para todos los Representantes. El uso de drogas ilegales o alcohol en el lugar de trabajo no será tolerado y los Representantes deben presentarse a trabajar libres de los efectos de drogas ilegales o alcohol y en condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones.

Se prohíbe a los representantes consumir alcohol o tener recipientes abiertos de alcohol cuando conduzcan vehículos de ChildFund, o cualquier otro vehículo, mientras realicen actividades de ChildFund.

Mientras se esté en el lugar de trabajo o realizando actividades de ChildFund fuera del lugar de trabajo, está estrictamente prohibido consumir alcohol infringiendo la legislación aplicable o consumir, vender o comprar drogas ilegales.

No tolere las amenazas ni la violencia física

Los Representantes esperan y merecen un ambiente de trabajo libre de intimidación, amenazas o actos violentos por parte de otros y ChildFund no tolerará tales declaraciones o acciones por o hacia nuestros Representantes. Las declaraciones o acciones que amenacen con actos de violencia, o la presencia de armas, armas de fuego, municiones, explosivos o artefactos incendiarios en el lugar de trabajo, en las instalaciones de trabajo o en los vehículos de trabajo, darán lugar a medidas disciplinarias inmediatas, la expulsión de las instalaciones físicas y la posible participación de las fuerzas del orden.

DEMOSTRAMOS INTEGRIDAD FINANCIERA Y EMPRESARIAL

Trato justo con todas las partes

Ningún Representante debe hacer nunca representaciones o declaraciones deshonestas a nadie ni aprovecharse injustamente de ellos a través de la manipulación, la ocultación, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de los hechos o cualquier otra práctica de trato injusto. La reputación de ChildFund debe ser de honestidad, integridad y equidad en la realización de sus negocios. Los representantes deben tratar de forma honesta y justa con terceros y no deben:

1. Hacer declaraciones falsas o engañosas a los donantes, proveedores o niños inscritos y familias que participan en los programas de ChildFund.
2. De lo contrario, aprovecharse indebidamente de los donantes, los niños inscritos y sus familias, los proveedores u otros terceros, mediante la manipulación, la ocultación y el abuso de información privilegiada o cualquier otra práctica desleal.
3. Ofrecer una cortesía comercial a una parte externa que pudiera interpretarse razonablemente como un intento de obtener una ventaja comercial desleal o de reflejarse negativamente en ChildFund. El personal puede ofrecer obsequios nominales no monetarios (es decir, ropa con el logotipo de ChildFund o artículos promocionales similares) a donantes o subvencionadores siempre que:
 - No infrinja ninguna ley o reglamento ni las normas de conducta de la organización del destinatario;
 - Son poco frecuentes y no son suntuosas; y
 - Se reflejen adecuadamente en los libros y registros de ChildFund.

Cumplir las leyes, normas y reglamentos

Se requiere y se espera que todos los Representantes cumplan con todas las leyes,

normas y reglamentos gubernamentales que les sean aplicables. Además, ningún Representante hará, o hará que se haga, ningún pago indebido u ofrecerá cualquier incentivo indebido a cualquier donante real o potencial, proveedor o niño inscrito o familia o a un intermediario como un soborno, coima o pago similar que sea directa o indirectamente para el beneficio de cualquier individuo (incluyendo cualquier funcionario del gobierno), empresa u organización en cualquier país, y que está diseñado, directa o indirectamente, para asegurar un trato de favor para ChildFund. La política de ChildFund, sin embargo, tiene un alcance más amplio y está pensada para aplicarse independientemente de si el pago o uso es legal según las leyes de un país específico.

Conozca la Ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero ("FCPA")

La FCPA prohíbe dar cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a funcionarios de gobiernos extranjeros o a candidatos o partidos políticos extranjeros para obtener o conservar negocios. Está estrictamente prohibido realizar pagos ilegales a funcionarios gubernamentales de cualquier país.

El gobierno de EE.UU. tiene leyes y reglamentos que explican las normas para las gratificaciones comerciales que pueden ser aceptadas por el personal del gobierno de EE.UU.. Sin embargo, si se promete, ofrece o entrega un regalo, favor u otra gratificación a un funcionario o empleado del gobierno de EE.UU. y no cumple específicamente estas normas, no sólo se infringiría la política de ChildFund, sino que también podría constituir un delito. Los gobiernos estatales y locales, así como los gobiernos extranjeros, pueden tener normas similares.

Evitar conflictos de intereses

El Representante nunca debe tener una relación o participar en actividades que produzcan (a) una ganancia o ventaja personal indebida para el Representante, (b) un efecto adverso en los intereses de ChildFund, (c) una ganancia o ventaja indebida para un tercero o (d) una apariencia o percepción de un conflicto de intereses. Esto incluye la participación en cualquier negocio, actividad externa o relación que interfiera con su capacidad para cumplir con su deber o responsabilidad para con ChildFund de forma plena, eficaz, independiente y leal.

Aunque es imposible enumerar todas las circunstancias que pueden dar lugar a un conflicto de intereses, la Política de Conflictos de Intereses de ChildFund proporciona algunas directrices para ayudarlo a identificar estas situaciones. Algunas de las áreas abordadas son las siguientes: transacciones con familiares, intereses financieros significativos, relaciones o transacciones externas, oportunidades corporativas, actividades políticas y trabajo externo.

Política sobre conflictos de intereses (POL-FO-AS-051)

Procedimiento de conflicto de intereses (PRO-FO-AA-89)

Informes financieros justos

ChildFund requiere un registro y una presentación de la información honestos y precisos para poder tomar decisiones empresariales responsables. Los procesos contables de ChildFund deben utilizar controles contables internos sólidos para ayudar a garantizar que

las transacciones estén debidamente autorizadas y registradas con precisión, y que se ajusten a los requisitos legales, reglamentarios y contables aplicables en todos los aspectos materiales.

Garantizar controles internos adecuados

Los controles internos sólidos y las políticas y directrices existentes tienen por objeto detectar, prevenir, disuadir y, en su caso, revelar actividades indebidas y usos indebidos de esos recursos. Aplicándolos sobre los recursos y actividades de ChildFund, los Representantes pueden reducir de forma rentable el riesgo de pérdida o uso indebido de fondos o bienes hasta un nivel soportable.

Cuando se revisen o auditen los libros, registros y sistemas de ChildFund, se espera que los Representantes cooperen plenamente y respondan con veracidad a las preguntas de los organismos gubernamentales, auditores externos o auditores internos.

PROTEGEMOS LOS ACTIVOS Y RECURSOS DE CHILDFUND

Salvaguardar la información confidencial

Los representantes mantendrán la confidencialidad de toda la información que les confíe ChildFund o sus socios comerciales, excepto cuando su divulgación esté autorizada por ChildFund o sea legalmente obligatoria.

Los representantes deben salvaguardar los datos confidenciales de los niños en todo momento y asegurarse de que no se comparta ninguna información identificativa o imágenes de niños de forma que se exponga a los niños al riesgo de sufrir daños. La información confidencial también incluye (1) los nombres, identidades y cualquier información de los niños inscritos y sus familias, donantes y patrocinadores, (2) planes o proyecciones comerciales o de marketing, (3) datos financieros y contables internos, (4) información sobre el personal, (5) listas de socios comerciales, (6) información debatida en las reuniones del Consejo o de sus comités, (7) propuestas y marcos de proyectos y (8) cualquier otra información no pública que, de ser revelada, podría ser perjudicial para ChildFund o sus socios comerciales, así como cualquier información marcada como "Confidencial", "Privada", "Sólo para uso interno" o con leyendas similares.

Para evitar la divulgación involuntaria de información confidencial, los Representantes no hablarán de información confidencial con personas no autorizadas, incluidos familiares y amigos, ni en su presencia.

Evitar el uso indebido de los activos de ChildFund

Los representantes tienen acceso a numerosos activos y recursos de ChildFund (por ejemplo, fondos monetarios, equipos, vehículos, ordenadores, aparatos electrónicos y software) y deben utilizarlos únicamente para fines comerciales legítimos. Usted es personalmente responsable de proteger los activos que se le han confiado y de ayudar a proteger los activos de ChildFund en general.

Dinero - Los fondos recibidos por ChildFund deben manejarse con la mayor honestidad y desembolsarse de acuerdo con las intenciones y deseos del patrocinador/donante de . Usted no debe hacer mal uso o permitir el mal uso de los fondos de ChildFund gastando el dinero en asuntos no relacionados con nuestro trabajo o por despilfarro o gasto ineficiente. Todos los gastos relacionados con el trabajo deben ser veraces, razonables y estar respaldados por la documentación apropiada.

Activos físicos - Los bienes y activos de ChildFund solo deben utilizarse con fines profesionales. Usted es responsable del uso profesional y el cuidado razonable de los elementos como ordenadores, tabletas y teléfonos móviles que se le asignen para su trabajo.

Vehículos - Los vehículos de ChildFund sólo deben utilizarse para asuntos oficiales y no pueden utilizarse para viajes personales a menos que lo apruebe un Director Nacional o forme parte de un contrato laboral. Del mismo modo, no puede solicitar que un colega o subordinado utilice un vehículo de ChildFund para su beneficio personal.

Tecnología de oficina - Los teléfonos de ChildFund (incluidos los teléfonos móviles), los ordenadores, el correo electrónico, Internet y otras tecnologías están destinados a fines comerciales oficiales y ChildFund tiene derecho a supervisar y revisar toda la información contenida en estos sistemas. Por lo tanto, tenga en cuenta que no existe el derecho a la privacidad cuando se utilizan los sistemas y equipos de ChildFund. Se le permite utilizar la tecnología de ChildFund, como el correo electrónico, los teléfonos y las impresoras para fines personales limitados, siempre que su uso no infrinja sus horas de trabajo en un grado significativo, no viole la política y no interfiera con las operaciones o los valores de ChildFund.

También se le prohíbe utilizar los recursos informáticos de ChildFund para acceder, enviar, copiar o reenviar cualquier material que sea acosador, ofensivo, de orientación sexual, ilegal o difamatorio, por ejemplo, no ver pornografía, no enviar por correo electrónico chistes inapropiados.

Prevenir el fraude

Cualquier acto de fraude o corrupción en las actividades de ChildFund merma los fondos, activos y otros recursos necesarios para cumplir nuestra misión. Las prácticas fraudulentas y corruptas también pueden dañar gravemente la reputación de ChildFund y disminuir la confianza de los patrocinadores/donantes en nuestra capacidad para ofrecer resultados de forma responsable y transparente. Además, puede afectar a la eficacia, la motivación y la moral del personal, y a la capacidad de ChildFund para atraer y retener a trabajadores con talento.

El fraude y la corrupción en cualquiera de sus formas son inaceptables. Esto se aplica ampliamente e incluye la manipulación de licitaciones, el soborno, las prácticas corruptas, la malversación, la falsificación de contratos, informes o registros, la falsificación, las comisiones ilegales, las declaraciones falsas, el contrabando y el robo. Las acciones realizadas para instigar, ayudar, instigar, intentar, conspirar o cooperar en un acto fraudulento o corrupto también constituyen fraude o corrupción.

El fraude es una amenaza constante para nuestros recursos y prevenirlo debe ser también su preocupación. Debe notificar cualquier sospecha de fraude que detecte de acuerdo con los procedimientos establecidos en la sección "Notificación" del presente Código.

Política de prevención del fraude y sensibilización (POL-FO-AS-055)

Procedimiento de prevención del fraude y sensibilización (PRO-FO-AS-101)

INFORMAMOS DE NUESTRAS PREOCUPACIONES

Política de denuncia (POL-FA-AS-054)

Procedimiento de denuncia (PRO-FA-AS-100)

Denunciar infracciones

Usted tiene la obligación de comunicar cualquier sospecha o preocupación real para que pueda ser investigada. Los representantes deben hablar primero con la Alta Dirección o con un miembro de Auditoría, GHR, el Departamento Jurídico o el Presidente del Comité de Auditoría. Si desea permanecer en el anonimato, también puede notificar sus inquietudes en línea en <http://speakup.childfund.org>, llamando al número de teléfono de atención al cliente indicado para su país en el sitio web o enviando un correo electrónico a complaints@childfund.org.

Investigar las denuncias

Las quejas presentadas a través del sitio web, la línea directa o el buzón de quejas serán recibidas directamente por Auditoría y las quejas recibidas a través de cualquier otro medio serán comunicadas sin demora a Auditoría. Todas las quejas se estudiarán para su investigación y, si se considera que son correctas, se actuará en consecuencia en el momento oportuno. Auditoría hace un seguimiento de todas las quejas e informa de su resolución en las reuniones periódicas del Comité de Auditoría.

Disciplinar a los infractores

Las infracciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Ciertos asuntos pueden ser remitidos a las autoridades legales para su investigación y enjuiciamiento, además de ser tratados a través del proceso disciplinario de ChildFund.

Prohibición de represalias

Las represalias contra cualquier persona que presente una queja de buena fe están prohibidas y las acciones de represalia deben denunciarse inmediatamente. ChildFund tomará todas las medidas apropiadas, y cumplirá con todas las leyes y reglamentos aplicables, para evitar represalias contra un Representante que presente una queja cuando dichas represalias se deban a que dicha persona ha presentado la queja.

Se investigarán los casos creíbles de represalias, y los resultados se comunicarán a la Alta Dirección y al Presidente del Comité de Auditoría.

Los actos de represalia constituyen mala conducta. En caso de que una investigación

demuestre que una persona ha participado en una acción de este tipo, se tomarán medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.