

Política de denunciantes

Propietario de la unidad de negocios	Legal, Riesgo y Cumplimiento	Fecha de la versión original	22/06/2015
Política	LRC 246	Fecha de publicación de la versión actual	27/10/2021
Áreas afectadas	Todos los empleados de TransUnion	Versiones más recientes con fecha	05/11/2018 30/06/2015

A. Resumen y alcance de la política

El Comité de auditoría y cumplimiento de la Junta directiva de TransUnion (“TU”) ha establecido las siguientes medidas para la recepción, conservación, investigación y tratamiento de inquietudes con respecto a posibles violaciones de la ley, el Código de conducta comercial de TU o demás políticas de TU con respecto a TransUnion. Esta política se aplica a TU, Trans Union LLC, sus unidades de negocios nacionales e internacionales, y sus subsidiarias nacionales e internacionales, con control mayoritario directo e indirecto (cada una, una “Compañía de TransUnion”), así como también los funcionarios, directores o empleados de esa Compañía de TransUnion (un “empleado de TransUnion”).

Podría haber casos en los que esta política entre en conflicto con las leyes locales de un país en particular. Cuando la ley local imponga niveles más altos de los de emplea esta política, se aplicará la ley local. Si, por el contrario, la presente política establece un nivel más alto, esta prevalecerá a menos que no esté legalmente permitido. Si algún requisito local no estuviera contemplado por esta política, se establecerán las políticas o procedimientos específicos de cada país.

La política se aplica a las inquietudes comunicadas a TU (denominadas “denuncias”) por los empleados y otras partes interesadas, incluidos los accionistas de TransUnion (cada uno denominado en esta política como “denunciante”) con respecto a lo siguiente:

1. actividad delictiva;
2. asuntos cuestionables de contabilidad, de controles contables internos o de auditoría, incluidos los asuntos relacionados con la evasión real o presunta de controles contables internos o inquietudes relacionadas con violaciones de las políticas contables de TU, incluidos, entre otros:
 - a. fraude o error deliberado en la preparación, registro, revisión, mantenimiento o auditoría de los estados financieros de TU;
 - b. declaraciones engañosas o falsas con respecto a un asunto contenido en los registros financieros, estados financieros e informes de auditoría de TU o cualquier presentación efectuada ante organismos reguladores externos;

- c. desviación de la presentación de informes completos y justos de la situación financiera y los resultados de TU;
 - d. falsificación, ocultamiento o destrucción indebida de registros corporativos o financieros;
- 3. incumplimiento presunto o real de los requisitos legales y reglamentarios aplicables, incluidas las inquietudes relacionadas con el incumplimiento del Código de conducta comercial de TU, incluyendo lo siguiente sin carácter exhaustivo:
 - a. conflictos de intereses;
 - b. uso indebido de los activos y la información de TU;
 - c. leyes contra el monopolio, leyes sobre la competencia, prácticas comerciales leales y préstamos justos;
 - d. privacidad;
 - e. uso incorrecto de informes de tarjetas de viajes y entretenimiento/gastos corporativos;
 - f. fraude: actividad que se considera o se sospecha razonablemente que constituye un informe financiero fraudulento, apropiación indebida de activos, falsificación, robo, falsedad o destrucción de registros de TU, o corrupción que implique a empleados (incluidos los funcionarios de TU o la Junta directiva), consultores, proveedores, contratistas, clientes u otros terceros de TU;
 - g. soborno y corrupción;
 - h. uso ilícito de la información privilegiada;
 - i. lavado de dinero; y
 - j. toda conducta indebida o poco ética que viole cualquier política de TU;
- 4. toda acción o conducta que pudiera causar un daño significativo o perjudicar el medio ambiente en contradicción con los compromisos de sostenibilidad de TU;
- 5. el incumplimiento presunto o real que afecte la salud y seguridad de nuestros empleados y visitantes, incluso el incumplimiento de las políticas relacionadas de TU, que incluye sin carácter limitativo:
 - a. la conducta que entre en conflicto con el compromiso de mantener un lugar de trabajo seguro, saludable, libre de alcohol y de drogas;

6. violaciones presuntas o reales a los derechos humanos o libertad fundamental, que incluye las inquietudes sobre el incumplimiento de las políticas relacionadas de TU, incluidas, entre otras:
 - a. discriminación y acoso; y
 - b. contra la esclavitud y el tráfico de personas;
7. el ocultamiento deliberado de cualquiera de los anteriores, o
8. presuntas represalias contra los empleados y otras personas que presenten una denuncia de buena fe.

Las responsabilidades del Comité de auditoría y cumplimiento, a su criterio, podrán delegarse al presidente de este Comité o a un subcomité del Comité de auditoría y cumplimiento.

B. Presentación de una denuncia efectuada por un denunciante

1. El denunciante debe plantear su inquietud cuando considere de buena fe que se ha producido un incumplimiento de la ley o de la política de TU.
2. Una región podrá tener documentación de respaldo adicional que describa su procedimiento para presentar una queja, una denuncia o información que califique conforme a esta Política de denunciantes.
3. Las denuncias se pueden realizar de cualquiera de las siguientes maneras, de forma abierta o confidencial y/o anónima:
 - a. Gerentes;
 - b. representante de Recursos Humanos;
 - c. cualquier empleado, a su exclusivo criterio, puede informar sus inquietudes a (i) el Comité de auditoría y cumplimiento o (ii) el Vicepresidente sénior de Cumplimiento global, el Vicepresidente ejecutivo de Recursos humanos o el Vicepresidente ejecutivo y director de Asuntos legales (cada uno de ellos, un “Funcionario del Código”);
 - d. mediante el sitio web de la línea directa de TU. Este sitio web está alojado por un proveedor externo sujeto a una estricta obligación de confidencialidad;
 - e. para Asia-Pacífico (APAC), Canadá y América Latina, Puerto Rico y EE. UU.:
<https://transunion.weblinesai360.net>;
 - i. solo para el Reino Unido: <http://www.safecall.co.uk/report>;

- f. mediante la línea directa de TU, llamando a los números que se encuentran en el Apéndice de esta política;
 - g. por correo a TransUnion, Atención: Audit and Compliance Committee or Code Officer [Comité de auditoría y cumplimiento o Funcionario del Código], 555 West Adams Street, Chicago, IL 60661.
 4. Las denuncias deben contener la mayor cantidad de información específica que sea posible para permitir una correcta evaluación. Además, todas las denuncias deben contener suficiente información corroborativa para respaldar el inicio de una investigación, lo que incluye, por ejemplo, lo siguiente:
 - a. los nombres de las personas sospechosas de incumplimiento;
 - b. los hechos pertinentes de las violaciones presuntas o reales;
 - c. información sobre documentos que pueda ayudar a sustanciar la denuncia (si no está seguro de si un hecho en particular es verdadero, la denuncia debe especificar que la declaración es un hecho presunto);
 - d. cuándo y cómo el denunciante tomó conocimiento del incumplimiento, y cualquier medida tomada previamente por el denunciante;
 - e. quién podría verse perjudicado o afectado por el incumplimiento;
 - f. en la medida de lo posible, una estimación de la falsa información o las pérdidas para TU como resultado del incumplimiento; y
 - g. cómo se puede contactar al denunciante (consulte el punto 5 a continuación con respecto a las denuncias anónimas).
 5. La línea directa telefónica y el sitio web son administrados por un proveedor de servicios externo independiente y permiten que cualquier empleado u otra parte interesada de TU realice una denuncia. Los denunciantes pueden presentar una denuncia de manera anónima y confidencial a través de la línea directa telefónica y del sitio web y, por lo tanto, no están obligados a divulgar su nombre. El proveedor de la línea directa telefónica y de servicios del sitio web explicará a cada persona que llama los procedimientos para hacer un seguimiento de la denuncia.

C. Manejo de denuncias

1. Todas las denuncias son manejadas directamente por una persona designada y autorizada del Programa de denunciantes de TU, quien está sujeta a una estricta obligación de confidencialidad, con la supervisión del Comité de auditoría y cumplimiento.
2. Se envía un acuse de recibo de la denuncia al denunciante.

3. Todas las denuncias deben someterse a una revisión inicial por parte de un Gerente de asignaciones, quien deberá:
 - a. reenviar de inmediato al Director de contabilidad y al Director de auditoría las denuncias que aleguen fraude, que impliquen a funcionarios o involucren fraude (ya sea cometido por funcionarios o demás empleados) que origine o pueda originar una declaración falsa sustancial de los estados financieros de TU; y
 - b. determinar de inmediato si se debe iniciar una investigación de todas las demás denuncias. Se asignará a un Gerente de casos, quien estará sujeto a una estricta obligación de confidencialidad, para que esté a cargo del manejo de la denuncia. El Comité de auditoría y cumplimiento supervisa el manejo de la denuncia.
4. El manejo de la denuncia cumplirá con toda la legislación aplicable. Debe manejarse de manera neutral y sin prejuicios hacia las partes involucradas.
5. Para llevar a cabo una investigación exhaustiva, el Gerente de casos podría tener que comunicarse con el denunciante para obtener información adicional. TU cumplirá con todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables relacionados con la denuncia.
6. Se les podrá informar las conclusiones al denunciante y a las personas sujetas a la investigación. A veces, la necesidad de confidencialidad, los requisitos legales o la protección de las personas podrá impedir que se compartan detalles específicos de la denuncia, su manejo o cualquier medida tomada en consecuencia.

D. Resultados de la investigación

1. Al finalizar la investigación, el Director del Código del comité de auditoría y cumplimiento, en la medida en que corresponda, se comunicará con cada denunciante que presente una denuncia, para informarle los resultados de la investigación y qué medida correctiva se tomó, si corresponde.
2. Cuando los hechos alegados informados en virtud de esta política no estén sustanciados, en la medida en que corresponda, se deberá informar las conclusiones de la investigación al denunciante que presentó la denuncia.
3. No se tomarán medidas adversas contra ningún denunciante que realice una denuncia de buena fe, incluso si los hechos alegados no se confirman en una investigación posterior. Sin embargo, si después de la investigación, se determinara que una denuncia carece de sustancia y se ha realizado por motivos maliciosos o infundados, el empleado denunciante podría estar sujeto a medidas disciplinarias, incluida la desvinculación laboral.

E. Comunicación a los empleados y otras partes interesadas

TransUnion deberá informar a los empleados y otras partes interesadas, incluidos los accionistas que, a su criterio, pueden dar a conocer las inquietudes de los denunciantes de manera abierta o confidencial y/o anónima.

TransUnion también debe comunicar en su sitio web que las partes interesadas pueden informar las denuncias de los denunciantes.

F. Protección de denunciantes

1. Ni la Compañía, ni los Funcionarios del Código, ni ningún director, funcionario, empleado, contratista, subcontratista o agente de TransUnion podrá despedir, descender de categoría, suspender, amenazar, hostigar, directa o indirectamente, ni de ninguna otra manera discriminar o tomar represalias contra cualquier persona que, de buena fe, presente una denuncia o colabore con el Comité de auditoría y cumplimiento, la gerencia o cualquier otra persona o grupo, incluyendo cualquier organismo gubernamental, reglamentario o del orden público, en la investigación de una denuncia. Se considera que un denunciante actúa “de buena fe” cuando brinda información que considera integral, justa y precisa, lo que le permite creer razonablemente en la veracidad de la información sin expectativas de recibir compensación financiera u otro beneficio. Estas prohibiciones también se aplican a las subsidiarias y filiales de la Compañía, cuya información financiera se incluye en sus estados financieros consolidados.
2. Salvo que sea necesario para llevar a cabo una adecuada investigación o que sea obligatorio por un proceso judicial u otro proceso legal, ni la Compañía, ni el Comité de auditoría y cumplimiento ni ningún director, funcionario o empleado de la Compañía (i) revelarán la identidad de la persona que presente una denuncia y solicitarán que su identidad permanezca confidencial; (ii) tampoco harán un esfuerzo ni tolerarán el esfuerzo realizado por cualquier otra persona o grupo, para verificar la identidad de la persona que presente una denuncia de forma anónima. Si surge una situación en la cual la denuncia no puede ser investigada sin revelar la identidad del denunciante (p. ej., porque se necesitan pruebas en un tribunal), se discutirá con el denunciante para determinar si TU puede proceder y cómo puede hacerlo.

G. Registros

TransUnion debe mantener un archivo de todos los registros relacionados con las inquietudes denunciadas, o la notificación del Director de asuntos legales sobre la extensión del período de conservación. Si la denuncia ha dado lugar a procedimientos disciplinarios o legales, los elementos de la denuncia se conservarán mientras dure el procedimiento de acuerdo con los requisitos locales de conservación de documentos.

H. Documentos relacionados

- Código de conducta comercial.
- Política n.º LRC 245: Gestión de problemas empresariales.
- Política n.º LRC 165: Investigaciones corporativas.

I. Apéndice A: Números de la línea directa de denuncias internacionales

La línea directa está alojada por un proveedor de servicios externo. El proveedor del servicio le explicará a cada persona que llama los procedimientos para dar seguimiento al Informe. Los servicios de traducción están disponibles; si es necesario, solicite los servicios de traducción de inmediato y se le proporcionará uno. La línea directa está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

1. Paso 1: Marque el código de acceso directo.
2. Paso 2: Se escuchará una voz automatizada que indica que la línea es propiedad de ComplianceLine. Permanezca en la línea y un operador en vivo responderá.
3. Paso 3: Si necesita un traductor, solicítelo.

Los códigos de acceso por país son:

País	Códigos de acceso directo
Brasil	0800-900-0197
Canadá	844-691-8137
Chile	800-914-037
Colombia	01-800-5189496
República Dominicana	1-849 936-1370
El Salvador	+503-2113-8404
Guatemala	+502-2458-1826
Honduras	800-2791-9423
Hong Kong	800-906-155
India	000-800-9191-223
Irlanda	0800-915-1571
Kenia	0800-221-003
México	800-681-5387
Nicaragua	001 800 226 0584
Filipinas	1800-1-322-0447
Sudáfrica	080-098-1995
Trinidad y Tobago	1-833-224-0172
Reino Unido	0800-915-1571 (o +44 (0) 800 915 1571 si llama desde fuera del Reino Unido)
Estados Unidos Y Puerto Rico	844-691-8137