

Poster de notificación de PHARMAQ

notificación acerca de comportamientos o circunstancias criminales, ilegales o deshonestas en PHARMAQ

¿Por qué tener una vía de notificación?

La compañía PHARMAQ desea adherirse a todos los requerimientos legales nacionales e internacionales y asimismo pretende generar confianza por medio de la implementación de una variedad de medidas que promuevan una cultura corporativa sana. Una de dichas medidas es el servicio que la compañía ha creado para notificar a una entidad externa. Estas notificaciones son el medio más importante a través del cual comportamientos o circunstancias deshonestas o ilegales tales como hostigamiento o irregularidades financieras son puestos en evidencia.

¿Qué es una notificación?

Notificación es el proceso por medio del cual una persona informa a una entidad externa, acerca de **comportamientos o circunstancias criminales, ilegales o deshonestas** dentro de la compañía, en vez de usar vías internas normales para este propósito. En circunstancias normales, usted debe informarle a su jefe directo o a alguien de la jefatura superior. Asimismo, puede informar indirectamente a la gerencia a través de representantes sindicales o representantes de los empleados de seguridad industrial. *En este contexto se entiende que la notificación se hace a una entidad externa. Su identidad puede ser ocultada de su empleador pero no de la entidad externa.*

¿Qué constituye comportamientos o circunstancias criminales, ilegales o deshonestas?

Se entiende por comportamientos o circunstancias criminales o ilegales, aquello que constituye un peligro para la vida o la salud del personal, productos peligrosos, malversación, hurto, fraude, corrupción, deslealtad financiera etc.

Se entiende por comportamientos o circunstancias deshonestas aquello que viola las reglas internas o normas éticas tales como intimidación, acoso sexual, discriminación, toxicomanía, malas condiciones del ambiente de trabajo, etc.

¿Quién puede notificar?

Todos los empleados de PHARMAQ incluso los empleados subcontratados y los que están haciendo consultorías tienen derecho a notificar. Asimismo, el personal externo o compañías con o sin una relación formal con PHARMAQ, también pueden notificar de aquellos incidentes que tengan relación con asuntos descritos anteriormente. Estas normas son aplicables a notificadores externos en lo que corresponda.

¿Cómo presento una notificación?

La notificación puede presentarse en forma oral o por escrito, p.ej. por teléfono o e-mail.

¿A quién dirijo la notificación?

Si usted prefiere no presentar la notificación a través de su jefatura, puede hacerlo directamente a una entidad externa, **La firma de abogados BDO AS, ya sea por teléfono: Tel. no.: +47 970 86000, o llenando un formulario de notificación que está disponible en el sitio web de PHARMAQ. Visite www.pharmaq.no**

Con respecto al derecho y la obligación de notificar

- Usted tiene la obligación de notificar si observa comportamientos o circunstancias que pongan en peligro la vida o la salud de las personas
- Animamos a cada empleado para que notifique sobre aquellos comportamientos o circunstancias deshonestas ya que esto puede contribuir a que el desempeño corporativo de PHARMAQ se desarrolle de acuerdo con sus valores y reglamentos éticos
- Ya sea usted un empleado o un trabajador externo, tiene derecho a notificar sobre comportamientos o circunstancias deshonestas que observe en la compañía

¿Qué debe contener la notificación?

Esto está detallado en el formulario proporcionado por la firma de abogados BDO AS, y debe incluir lo siguiente:

- Su nombre completo (Su identidad puede ocultarse a su empleador)
- Lugar de trabajo del que notifica (El lugar puede ser ocultado a su empleador)
- Fecha de la notificación
- Periodo o fecha y hora de la observación, según corresponda
- Descripción específica de lo observado
- Lugar donde el comportamiento/la circunstancia ocurrió
- Otros testigos y/o información adicional
- Conocimiento previo de asuntos relacionados con la(s) misma(s) persona(s).

¿Qué principios se aplican al procesar las notificaciones?

- Todas las notificaciones se consideran con seriedad
- Todas las notificaciones se procesarán sin demora
- La persona que notifica podrá ocultar su identidad del empleador
- Las fuentes anónimas pueden ser tan valiosas como las fuentes identificadas, pero es importante obtener información que se pueda verificar
- Todos los métodos de notificación tienen el mismo valor
- Es un requisito que todas las notificaciones sean tratadas confidencialmente
- El sistema de notificación puede ser usado sin temor a represalias

¿Quién procesará la notificación? ¿Cuál es el

procedimiento?

La firma de abogados recibe todas las notificaciones y las somete a una revisión y análisis preliminar. Se envía una evaluación provisional al representante de recursos humanos (RH) correspondiente en PHARMAQ. Es el representante de RH quien, junto con el Gerente General, según corresponda, decidirá qué medidas se tomarán. Esto dependerá de factores tales como la naturaleza de las circunstancias en cuestión y la persona contra quién se ha presentado la notificación. El representante de RH está obligado a informar a la gerencia de la compañía, incluyendo al Consejo Laboral (BU) y el Directorio. El asunto será archivado/registrado y también será tratado de acuerdo con las normas internas vigentes y las disposiciones legales pertinentes.

¿Recibiré información sobre el proceso?

El que ha notificado, en lo posible, recibirá confirmación de la recepción de la notificación. Con respecto al acceso a los documentos y el momento adecuado, estos asuntos serán gobernados, entre otros, por la Ley de Información Personal de Noruega.

¿Existen restricciones relacionadas con las notificaciones?

Las normas relacionadas con deber de mantener confidencialidad, difamación, etc. son siempre válidas, independientemente del derecho a notificar según la Ley de Información Personal de Noruega.

¿Existe algún riesgo para mí al presentar una notificación?

Las represalias contra empleados que presentan tales notificaciones están prohibidas de acuerdo con la Ley del Ambiente en el Trabajo de Noruega. Más aún, el que notifica tiene el derecho a ocultar su identidad de su empleador, pero no de la entidad externa.

Consideraciones acerca de la persona contra quién se ha presentado una notificación

En aquellos casos en que el empleador decida continuar con el asunto, primero la persona contra quién se ha presentado la notificación será informada acerca de esta y de su contenido, de acuerdo con el procedimiento adecuado y la más estricta confidencialidad. De este modo, la persona aludida tendrá la oportunidad de presentar su propia versión de los hechos. Una vez que el asunto ha sido concluido, la persona contra quién se ha presentado la notificación, será informada inmediatamente, independientemente del resultado.