



**Pearson**

**Política sobre exposición de  
inquietudes y contra represalias**

Fecha de entrada en vigor:

Septiembre de 2015

Fecha de revisión: Octubre de 2018

# Índice

¿A quiénes se aplica esta Política?.....	3
Cómo exponer inquietudes .....	4
Confidencialidad .....	4
Contra represalias.....	4
Funciones y responsabilidades.....	6
Gobernanza de políticas.....	7

## Nuestro compromiso

*Pearson necesita que sus empleados «alcen la voz» cuando tengan cualquier sospecha de actividades inapropiadas o ilícitas. Pearson tiene el compromiso de investigar dichos asuntos de manera expedita cuando sus empleados u otras personas reporten sus sospechas. Pearson no tolerará represalia alguna en contra de sus empleados que expongan inquietudes de buena fe.*

- **Nadie está por encima de** nuestro Código de Conducta ni de cualquiera de nuestras políticas.
- **Los gerentes deben** saber que si ven algo deben **hacer** algo, es decir, detener el comportamiento incorrecto e informar a los empleados que se presentará un reporte.
- **Los empleados deben** saber que si ven algo deben **decir algo** usando uno de los medios explicados en la presente Política.
- **Los reportes siempre deben ser motivados por una acusación de buena fe** de actos ilícitos, hecha sin intención maliciosa ni propósitos de ganancia personal. En otras palabras, el informante debe tener la creencia razonable de que la información transmitida es veraz.
- Se **protegerá tanto como sea posible** la identidad de los informantes que expongan inquietudes, y solamente compartiremos sus identidades y los detalles con las personas que tengan una necesidad legítima de conocerlos.
- Todos los reportes presentados serán **investigados de manera expedita y apropiada**. Si un reporte es sustentado, tomaremos medidas razonables para abordar el problema subyacente, incluyendo medidas disciplinarias y modificaciones de los procesos cuando sea necesario.
- Deben respetarse los **derechos básicos y la dignidad de todas las personas** implicadas por los incidentes reportados, incluso mientras se llevan a cabo las respuestas apropiadas.

## ¿A quiénes se aplica esta Política?

Esta **Política sobre exposición de inquietudes y contra represalias** (la «Política») se aplicará en todo momento a todos los empleados de Pearson, que incluyen, para los fines de esta Política, a todos los directivos y empleados regulares, temporales y casuales/por temporada (tanto de tiempo completo como de tiempo parcial, así como temporales), y a los trabajadores eventuales y de

terceros que presten servicios a Pearson (como consultores, contratistas y empleados de agencias externas) de cualquier compañía, subsidiaria o afiliada de Pearson en cualquier parte del mundo.

## Cómo exponer inquietudes

Si tiene alguna inquietud sobre algo que parezca estar en conflicto con la ley, las regulaciones, el Código de Conducta o las políticas de la compañía, tiene varias opciones para hacer un reporte, **y debe hacerlo lo antes posible después de que ocurra la situación**. Los métodos para hacer un reporte se indican a continuación, y puede utilizar el método con el que se sienta más cómodo.

- A menos que se sienta incómodo haciéndolo, acuda primero a su gerente.
- Un representante de Recursos Humanos o director de Relaciones Laborales.
- Un representante legal o funcionario de cumplimiento normativo local.
- Comuníquese con la línea de ayuda ética haciendo una pregunta o enviando un reporte a través de [www.PearsonEthics.com](http://www.PearsonEthics.com) o llamando al número de la línea de ayuda correspondiente a su país indicado en [www.PearsonEthics.com](http://www.PearsonEthics.com).

## Confidencialidad

Con muy pocas excepciones, todos los empleados de Pearson pueden exponer sus inquietudes de manera anónima en el sitio de internet [www.PearsonEthics.com](http://www.PearsonEthics.com). Si su jurisdicción local no permite los reportes anónimos, el sitio de internet no le permitirá hacer uno.

Pese a ello, le recomendamos encarecidamente que se identifique, ya que así será mucho más fácil comunicarnos con usted e investigar la inquietud. Sin embargo, en donde sea legal, usted puede decidir ocultar su identidad. Sin importar si conserva el anonimato o no, manejaremos su reporte con la mayor privacidad posible y solamente compartiremos la información delicada (incluyendo su identidad, si la reveló) con las personas que tengan una necesidad legítima de conocerla y/o cuando lo exija la ley.

Si decide hacer un reporte a través de la línea de ayuda ética, [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com), ya sea mediante el sitio de internet seguro o por teléfono sin costo para usted, dicho reporte es manejado por terceros que incorporan estrictos niveles de seguridad, confidencialidad y estándares. No podremos identificar la computadora o el teléfono que se utilizaron para exponer una inquietud. El rol del tercero es solamente de registrar los reportes; todas las investigaciones serán realizadas o supervisadas por altos directivos de Pearson, de la manera que se describe más adelante en esta Política.

Si tiene alguna pregunta sobre el anonimato, puede hacerla en [www.PearsonEthics.com](http://www.PearsonEthics.com).

## Contra represalias

Las represalias de cualquier tipo en respuesta a un reporte que exponga una inquietud, a la presentación de un reporte o a la cooperación en una investigación son completamente inaceptables y socavan el propósito de esta Política. **Cualquier persona que de buena fe haga**

**una pregunta o presente un reporte sobre una sospecha de infracción o incumplimiento será protegida contra cualquier acción en represalia, incluso si el problema o reporte no es sustentado.** También quedan prohibidas las represalias en contra de cualquier persona que participe de buena fe en una investigación. Si cree que ha sido víctima de represalias, reporte el asunto de inmediato en [www.PearsonEthics.com](http://www.PearsonEthics.com), a Recursos Humanos o al Departamento Jurídico.

# Funciones y responsabilidades

- **Oficina de Cumplimiento Global**

La Oficina de Cumplimiento Global de Pearson es responsable de desarrollar e implementar el programa de cumplimiento, lo que incluye encabezar el proceso de investigación interna que respalda el cumplimiento de esta **Política sobre exposición de inquietudes y contra represalias**. Adicionalmente, la Oficina de Cumplimiento Global es responsable de revisar esta política de manera anual y de renovar las nuevas versiones de la política en consecuencia.

- **Recursos Humanos**

El Departamento de Recursos Humanos de Pearson es responsable de, entre otras cosas, garantizar las buenas relaciones con los empleados, cumplir las leyes y reglamentos locales, y proporcionar respuesta y asesoría adecuada a las investigaciones, así como las medidas disciplinarias apropiadas para las infracciones al Código de Conducta.

- **Junta Directiva de Pearson**

La Junta Directiva de Pearson es responsable de garantizar que siga existiendo una manera eficaz para que el personal pueda exponer sus inquietudes de manera confidencial y anónima (sujeto a las restricciones que impongan las leyes y regulaciones locales en un pequeño número de países). La Junta también se asegura de que las investigaciones sean equilibradas e independientes y de que reciban el seguimiento adecuado. El Comité de Auditoría, un subcomité de la Junta, respaldará a la Junta en estas responsabilidades.

- **Miembro ejecutivo de Pearson**

Los miembros ejecutivos de Pearson (PEM) o las personas que ellos designen, de cada geografía, línea de negocio y funciones no directamente productivas son responsables de implementar y asegurar el cumplimiento de esta Política dentro de sus respectivas organizaciones.

- **Funcionarios de cumplimiento local**

**Los funcionarios de cumplimiento local** son miembros del **Departamento Jurídico** asignados a cada geografía, línea de negocio o función no directamente productiva de Pearson y, en algunos casos, a una unidad de negocios más pequeña de Pearson, cuyas funciones y responsabilidades con respecto a la **Política sobre exposición de inquietudes y contra represalias** incluyen:

- Comunicación y capacitación de esta **Política sobre exposición de inquietudes y contra represalias** y sus requisitos;
- Responder a consultas problemas y brindar orientación y asesoría; y
- Participar en investigaciones relacionadas con reportes y alegatos de infracciones.

# Gobernanza de políticas

<b>Propietario de la Política:</b>	Matt Kettel, vicepresidente sénior de auditoría interna, riesgos y cumplimiento normativo Danette Joslyn-Gaul, vicepresidenta de cumplimiento global
<b>Versión de la Política:</b>	Versión 2
<b>Última revisión:</b>	1 de octubre de 2018
<b>Ciclo de revisión:</b>	Anual
<b>Región:</b>	Global
<b>Idiomas:</b>	Inglés, español latinoamericano, chino simplificado, portugués de Brasil, francés de Canadá, alemán, turco, italiano, chino tradicional

# Levante LA VOZ



## ¿Con quién puedo hablar?

**Comuníquese con  
Pearson Ethics**  
[www.PearsonEthics.com](http://www.PearsonEthics.com)

*En caso de que desee hacer un reporte por teléfono, consulte el sitio web para ver los números a los que puede hacer llamadas internacionales.*

**Pearson Ethics es manejado por una compañía independiente, está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana y es multilingüe.**

*Con muy pocas excepciones, todos los empleados de Pearson pueden decidir hacer reportes de manera anónima en nuestro sitio de internet. Si su jurisdicción local no permite los reportes anónimos, el sitio de internet no le permitirá hacer uno.*

*Todas las inquietudes transmitidas a través de [www.PearsonEthics.com](http://www.PearsonEthics.com) se tratarán de manera confidencial, sin importar si son anónimas o no.*

**Hay otras maneras de exponer sus inquietudes.**

**Para obtener más información, consulte nuestra Política sobre exposición de inquietudes y contra represalias.**

**Nuestro compromiso:**  
*Pearson asume el compromiso de alentar a sus empleados y a otras personas a «alzar la voz» al exponer sus inquietudes confidencialmente cuando crean que algo está mal. Pearson no tolerará represalia alguna en contra de empleados que expongan inquietudes de buena fe.*



**Pearson**