

Integrity Protection Policy

La Política de Protección de la Integridad

La Politique de Protection de l'Intégrité

PURPOSE

Global Water Center (GWC) expects all international and locally recruited staff, board members, consultants, subcontractors, interns, volunteers, contractors, and other representatives (“representatives”) across all GWC’s projects and programs globally to observe high standards of integrity and comply with all applicable laws.

POLICY

The Integrity Protection Policy is implemented to protect the organization from internal control, financial, accounting irregularities or wrongdoing, sexual misconduct, discrimination, and other breaches of GWC’s Code of Conduct. GWC is committed to the highest possible standards of ethical, moral, and legal conduct in the operation of the organization. All reports of illegal and dishonest activities will be promptly submitted to Human Resources (HR) and/or Executive Leadership, who are responsible for investigating and coordinating corrective action.

Definition and Example

An **integrity protector**, as defined by this policy, is any individual who reports an activity that they consider to be illegal or dishonest to one or more of the parties specified in this policy. The integrity protector is not responsible for investigating the activity or for determining fault or corrective measures; appropriate management officials are charged with these responsibilities.

Examples of illegal or dishonest activities could include, but are not limited to, violations of federal, state, or local laws, billing for services not performed or for goods not delivered, other fraudulent financial reporting, sexual misconduct, or sexual harassment.

Reporting

If any person knows of, or has reason to suspect, misconduct, dishonesty, or fraud, the Director of HR, CEO, CFO, or the Executive Board Chair should be contacted and informed of the known facts and details of the situation. The representative must exercise sound judgment to avoid baseless allegations. If a GWC representative has knowledge of or a concern about illegal or dishonest fraudulent activity, then the representative has an obligation to report. There are multiple reporting avenues:

1. Email confidentially to – integrity@globalwatercenter.org
2. Directly to the Director of HR, CEO, CFO, or the Executive Board Chair,
3. Mail: (mark “Confidential”)

Global Water Center
Attention: Integrity
1150 Molly Greene Way, Bldg 1605 North
Charleston, SC 29405

Investigation

Once a complaint alleging a breach of the Code of Conduct has been filed, a person or persons will be appointed to investigate the complaint and report their findings and recommendations to the Governance Committee and the Board of Directors. The investigator may be internal or external. All reports are taken seriously and will be investigated.

Once an investigation is launched, the investigator will:

- Advise the alleged offender of the investigation and the specifics of the complaint.
- Advise the complainant of the investigation.
- A complete and impartial investigation will be conducted in a prompt manner. All parties to the complaint and any other individuals who may be able to provide relevant information will be interviewed.
- When the investigation is complete, the results of the investigation are either:
 - **Evidence confirms an infraction:** If the evidence does support the complaint, then corrective or disciplinary actions are taken.
 - **Evidence does not confirm an infraction:** If the evidence does not support the complaint, no documentation is placed in the file of the alleged offender. The investigation is closed.
 - When a complaint is made in “good faith”, no documentation will be placed in the complainant’s file, regardless of whether the complaint is upheld or not.
 - If a claim is found to have been made in “bad faith”, where the offender was falsely accused, the complainant may be subject to corrective or disciplinary action up to and including termination with or without notice or with payment in lieu of notice.

Confidentiality and Protection from Retaliation

Integrity protectors are provided protection in two key areas -- confidentiality and against retaliation. As far as possible, the confidentiality of the integrity protector will be maintained. However, identity may have to be disclosed to conduct a thorough investigation, to comply with the law, and to provide accused individuals their legal rights of defense. GWC will not retaliate against an integrity protector. This includes, but is not limited to, protection from retaliation in the form of an adverse employment action such as termination, compensation decreases, or poor work assignments, or threats of physical harm. Any integrity protector who believes they are being retaliated against must contact Director of HR, CEO, CFO, or the Executive Board Chair immediately. The right of an integrity protector for protection against retaliation does not include immunity for any personal wrongdoing that is alleged and investigated.

Acting in Good Faith

Integrity protectors should exercise sound judgment to avoid baseless allegations. A representative who intentionally files a false report will be subject to discipline up to and including termination.

GWC representatives with any questions regarding this policy should contact Director of HR, COO, and/or CEO.

La Política de Protección de la Integridad

PROPÓSITO

Global Water Center (GWC) espera que todo el personal internacional y localmente contratado, miembros de la junta, consultores, subcontratistas, pasantes, voluntarios, contratistas y otros representantes (“representantes”) en todos los proyectos y programas de GWC a nivel mundial mantengan altos estándares de integridad y cumplan con todas las leyes aplicables.

POLÍTICA

La Política de Protección de la Integridad se implementa para proteger a la organización de irregularidades o conductas indebidas en los controles internos, financieros y contables, así como de conductas sexuales inapropiadas, discriminación y otras violaciones del Código de Conducta de GWC. GWC se ha comprometido con los más altos estándares de conducta ética, moral y legal en el funcionamiento de la organización. Todos los informes de actividades ilegales y deshonestas serán remitidos de manera inmediata a Recursos Humanos (RR. HH.) y/o a la Dirección Ejecutiva, quienes son responsables de investigar y coordinar las acciones correctivas.

Definición y Ejemplo

En el marco de esta política, se entiende como un **protector de la integridad** a cualquier individuo que informe sobre una actividad que se considere ilegal o deshonesto en una o más de las partes especificadas en esta política. El protector de la integridad no es responsable de investigar la actividad ni de determinar la culpa o las medidas correctivas; estos asuntos son responsabilidad de los gerentes de gestión correspondientes.

Ejemplos de actividades ilegales o deshonestas podrían incluir, entre otros, violaciones de leyes federales, estatales o locales, facturación por servicios no prestados o por bienes no entregados, otros informes financieros fraudulentos, conducta sexual inapropiada o acoso sexual.

Reporte

Si algún representante sabe o tiene motivos para sospechar de alguna mala conducta, deshonestidad o fraude, debe comunicarse con la Directora de Recursos Humanos, Director Ejecutivo, Directora de Finanzas o el Presidente de la Junta Ejecutiva e informar sobre los hechos conocidos y los detalles de la situación. El representante debe ejercer un juicio sensato para evitar acusaciones infundadas. Si un representante de GWC tiene conocimiento o sospecha de una actividad ilegal o fraudulenta deshonesto, entonces el representante tiene la obligación de reportarlo. Existen múltiples vías para reportar:

1. Nuestro correo electrónico confidencial – integrity@globalwatercenter.org
2. Directamente a la Directora de Recursos Humanos, Director Ejecutivo, Directora de Finanzas o el Presidente de la Junta Ejecutiva,
3. Correo: (marcar “Confidencial”)

Global Water Center
Attention: Integrity
1150 Molly Greene Way, Bldg 1605 North
Charleston, SC 29405

Investigación

Una vez que se ha presentado una denuncia de una posible violación del Código de Conducta, se designará a una persona o personas para investigar la denuncia y reportar sus hallazgos y recomendaciones al Comité de Gestión y al Consejo de Administración. El investigador puede ser interno o externo. Todos los informes se toman en serio y serán investigados.

Una vez que se inicia una investigación, el investigador:

- Informará al presunto infractor sobre la investigación y los detalles de la denuncia.
- Informará al denunciante sobre el desarrollo de la investigación.
- Llevará a cabo una investigación completa e imparcial de manera rápida. Entrevistará a todas las partes de la denuncia y a cualquier otra persona que pueda proporcionar información relevante.
- Cuando se complete la investigación, los resultados de la misma serán:
 - **La evidencia confirma una infracción:** Si la evidencia respalda la denuncia, se toman medidas correctivas o disciplinarias.
 - **La evidencia no confirma una infracción:** Si la evidencia no respalda la denuncia, no se archivará ninguna documentación en el expediente del presunto infractor. La investigación se cierra.
 - Cuando se presenta una denuncia de “buena fe”, no se archivará ninguna documentación en el expediente del denunciante, independientemente de si la denuncia se confirma o no.
 - Si se determina que una denuncia se realizó de “mala fe”, en la que se acusó falsamente a alguien, el denunciante puede estar sujeto a medidas correctivas o disciplinarias que pueden incluir hasta el despido del empleado, ya sea con o sin previo aviso o con o sin pago de indemnización.

Confidencialidad y Protección contra la Represalia

Los protectores de la integridad reciben protección en dos áreas clave: confidencialidad y contra la represalia. En la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad del protector de la integridad. Sin embargo, su identidad puede tener que ser revelada para llevar a cabo una investigación exhaustiva, cumplir con la ley y garantizar que las personas acusadas tengan sus derechos legales de defensa. GWC no tomará represalias contra un protector de la integridad. Esto incluye, pero no se limita a, la protección contra represalias en forma de medidas adversas en el empleo, como despido, reducción de compensación, degradación de funciones laborales, y amenazas de daño físico. Cualquier protector de la integridad que crea estar siendo objeto de represalias debe comunicarse inmediatamente con la Directora de Recursos Humanos, Director Ejecutivo, Directora de Finanzas, o el Presidente de la Junta Ejecutiva. El derecho del protector de la integridad a la protección contra la represalia no incluye inmunidad ante ninguna investigación por presunta conducta personal indebida.

Actuar de Buena Fe

Los protectores de la integridad deben ejercer un juicio sensato para evitar acusaciones infundadas. Un representante que presente intencionalmente un informe falso estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir hasta la terminación de su contrato.

Los representantes de GWC que tengan alguna pregunta sobre esta política deben comunicarse con la Directora de Recursos Humanos, Directora de Operaciones y/o Director Ejecutivo.

La Politique de Protection de l'Intégrité

OBJECTIF

Le Global Water Center (GWC) attend de l'ensemble de son personnel recruté à l'international et localement, des membres du conseil d'administration, des consultants, sous-traitants, stagiaires, bénévoles, entrepreneurs et autres représentants (« représentants ») impliqués dans tous les projets et programmes du GWC à travers le monde qu'ils respectent des normes élevées d'intégrité et se conforment à toutes les lois applicables.

POLITIQUE

La Politique de Protection de l'Intégrité est mise en œuvre pour protéger l'organisation contre les anomalies ou irrégularités en matière de contrôles internes, financiers et comptables, ainsi que contre les inconduites sexuelles, la discrimination et autres violations du Code de Conduite de GWC. GWC s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de conduite éthique, morale et légale dans le fonctionnement de l'organisation. Tout signalement d'activités illégales ou malhonnêtes sera rapidement transmis aux Ressources Humaines (RH) et/ou à la Direction Exécutive, qui sont responsables de l'enquête et de la coordination des mesures correctives.

Définition et Exemple

Un **protecteur de l'intégrité**, tel que défini par cette politique, est toute personne qui signale une activité qu'elle considère comme illégale ou malhonnête à l'une ou plusieurs des parties désignées dans cette politique. Le protecteur de l'intégrité n'est pas responsable de l'enquête sur l'activité ni de la détermination de la faute ou des mesures correctives ; ces responsabilités incombent aux responsables de gestion appropriés.

Des exemples d'activités illégales ou malhonnêtes peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, des violations des lois fédérales, étatiques ou locales, la facturation de services non rendus ou de biens non livrés, d'autres rapports financiers frauduleux, ainsi que des inconduites sexuelles ou du harcèlements sexuels.

Signalement

Si une personne a connaissance ou des raisons de suspecter une faute, un acte malhonnête ou une fraude, elle doit contacter le Directeur des RH, le PDG, le Directeur financier ou le Président du Conseil exécutif et les informer des faits connus et des détails de la situation. Le représentant doit faire preuve de discernement afin d'éviter des accusations sans fondement. Si un représentant de GWC a connaissance ou est préoccupé par une activité illégale ou frauduleuse, il a alors l'obligation de la signaler. Il existe plusieurs voies de signalement:

1. Notre e-mail confidentiel – integrity@globalwatercenter.org
2. Directement au Directeur des RH, au PDG, au Directeur financier ou au Président du Conseil d'administration,
3. Courrier : (indiquer « Confidentiel »)

Global Water Center
Attention: Integrity
1150 Molly Greene Way, Bldg 1605 North
Charleston, SC 29405

Enquête

Lorsqu'une plainte alléguant une violation du Code de conduite est déposée, une ou plusieurs personnes seront désignées pour enquêter sur la plainte et faire rapport de leurs constatations et recommandations au Comité de gouvernance et au Conseil d'administration. L'enquêteur peut être interne ou externe. Tous les signalements sont pris au sérieux et feront l'objet d'une enquête.

Une fois l'enquête lancée, l'enquêteur :

- Informer le présumé contrevenant de l'enquête et des détails de la plainte.
- Informer le plaignant de l'ouverture l'enquête.
- Une enquête complète et impartiale sera menée dans les meilleurs délais. Toutes les parties concernées ainsi que toute autre personne susceptible de fournir des informations pertinentes seront interrogées.
- À l'issue de l'enquête, les résultats sont analysés selon les cas suivants :
 - **Les preuves confirment une infraction** : Si les preuves confirment la plainte, des mesures correctives ou disciplinaires sont alors prises.
 - **Les preuves ne confirment pas une infraction** : Si les preuves ne soutiennent pas la plainte, aucun document n'est placé dans le dossier de l'accusé. L'enquête est clôturée.
 - Lorsqu'une plainte est formulée de « bonne foi », aucun document ne sera inscrit dans le dossier du plaignant, que la plainte soit retenue ou non.
 - Si une réclamation est jugée faite de « mauvaise foi », lorsque l'auteur a été faussement accusé, le plaignant peut faire l'objet de mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement avec ou sans préavis ou avec paiement en lieu et place du préavis.

Confidentialité et Protection contre les Représailles

Les protecteurs de l'intégrité bénéficient d'une protection dans deux domaines clés : la confidentialité et la protection contre les représailles. Dans la mesure du possible, la confidentialité du protecteur et l'intégrité sera préservée. Toutefois, son, l'identité peut devoir être révélée afin de mener une enquête approfondie, de se conformer à la loi et pour garantir aux personnes accusées leurs droits légaux de défense.

GWC ne se livrera pas à des représailles contre un protecteur de l'intégrité. Cela inclut, sans s'y limiter, la protection contre les représailles sous forme de mesures défavorables telles que le licenciement, la réduction de la rémunération, l'attribution de tâches professionnelles défavorables, ainsi que les menaces de préjudice physique. Tout protecteur de l'intégrité qui estime être victime de représailles doit contacter immédiatement le Directeur des Ressources Humaines, le CEO, le CFO ou le Président du Conseil Exécutif. Le droit d'un protecteur de l'intégrité à la protection contre les représailles n'inclut pas l'immunité pour toute faute personnelle qui pourrait alléguée et faisant l'objet d'une enquête.

Agir de Bonne Foi

Les protecteurs de l'intégrité doivent faire preuve de discernement afin d'éviter les accusations infondées. Un représentant qui dépose intentionnellement un faux rapport sera passible de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les représentants de GWC ayant des questions concernant cette politique devraient contacter le Directeur des RH, le COO et/ou le CEO.

Title: **Integrity Protection**

Issue Date: **10/15/24**

Revision No: **7**

Last Revision Date: **03/03/2026**

Category: **Human Resources**

Policy No: **105**

Issued By: **Miranda DuBose**

Revised By: **Francisca Palazuelos**

Approved By: **Pamela Crane-Hoover**