MARCO PARA LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

1 PROPÓSITO

MMG no permite conductas ilegales y poco éticas u otras conductas inaceptables.

En MMG, nuestros valores son nuestro enfoque: pensamos en la seguridad ante todo, nos respetamos unos a otros, trabajamos juntos, nuestras palabras se traducen en hechos y queremos ser mejores. Por consiguiente, MMG tiene el compromiso de garantizar que las Personas de MMG (según se define más adelante) tenga la posibilidad de reportar sus inquietudes sobre conductas que puedan ser ilegales, poco éticas o inaceptables de manera segura y sin temor a intimidación o represalias.

Es en ese contexto que MMG desarrolla el presente Marco, cuyo objetivo es establecer:

- cómo las Personas de MMG pueden reportar sus inquietudes sobre dichas conductas;
- las medidas de protección que se ofrecen a las Personas de MMG que reportan sus inquietudes (el **Denunciante** o **usted**), incluyendo medidas de protección exigidas por ley;
- cómo se abordarán tales reportes; y
- el tipo de acción que se puede tomar como resultado.

El presente Marco se encuentra a disposición de todos los funcionarios y empleados en el sitio web de MMG.

2 ¿QUIÉN PUEDE PRESENTAR UN REPORTE BAJO ESTE MARCO?

El presente Marco aplica a todos los funcionarios, empleados, asociados y proveedores (incluidos los empleados de proveedores) que actualmente trabajen, o hayan trabajado, para MMG Limited o cualquiera de sus subsidiarias. Además, incluye a los familiares, dependientes y cónyuges de dichas personas (**Personas de MMG**).

Del mismo modo, se alienta a otras personas interesadas a reportar cualquier inquietud sobre conductas inaceptables de conformidad con el presente Marco.

3 ¿QUÉ TIPO DE CONDUCTA PUEDO REPORTAR?

Las Personas de MMG pueden utilizar el presente Marco cuando tengan motivos razonables para sospechar que se ha producido una mala conducta o una situación o circunstancias inapropiadas con relación a MMG, incluyendo cualquier conducta que:

- sea criminal (p. ej., robo, fraude, corrupción, soborno, uso indebido de información privilegiada, abuso de mercado, contabilidad falsa, chantaje o coerción);
- no cumpla con las leyes o requisitos regulatorios aplicables;
- sea poco ética o inapropiada (p. ej., una conducta que infrinja el Código de Conducta, el Estándar de Personal o un documento relacionado, pero que no sea una queja personal relacionada con el trabajo);
- dañe la reputación de MMG o perjudique de otra forma los intereses de MMG (p. ej., desperdicio sustancial de recursos de la empresa);
- provoque lesiones a cualquier persona (p. ej., prácticas de trabajo inseguras);
- represente un peligro para el sistema público o financiero (p. ej., para la estabilidad del sistema financiero o la confianza en el mismo); o
- involucre el ocultamiento deliberado de cualquiera de los puntos descritos líneas arriba.

Lo anterior no incluye quejas personales relacionadas con el trabajo y se denomina **"Conducta Inaceptable"** en el presente Marco. No es necesario que la conducta sea ilegal para calificar como una Conducta Inaceptable.

Las quejas personales relacionadas con el trabajo son reportes que se relacionan únicamente con su empleo actual o anterior en MMG, y tienen implicancias para usted a nivel personal. A modo de ejemplo, incluyen conflictos interpersonales; decisiones vinculadas a su contratación, transferencia o promoción; decisiones vinculadas a los términos y condiciones de su contratación; o una decisión vinculada a su suspensión, cese de relación laboral o imposición de medidas disciplinarias.

Se considera que un reporte no involucra una queja personal relacionada con el trabajo cuando:

- es un reporte mixto que incluye información sobre una Conducta Inaceptable;
- se relaciona con un reporte previo de Conducta Inaceptable, y cualquier perjuicio o amenaza de la que usted hubiera sido objeto como resultado de dicho reporte;
- se relaciona con infracciones o violaciones específicas de la ley;
- tiene implicancias significativas para MMG, o
- está dirigido a un abogado australiano calificado con el objeto de solicitar asesoría en materia de protección para los denunciantes.

Si tuviera una queja personal relacionada con el trabajo, es recomendable que la presente de conformidad con el Procedimiento de Trato Equitativo y el Estándar de Personal. Si no sabe con certeza si su reclamo está contemplado dentro del alcance del presente Marco, puede ponerse en contacto con el Área Legal para conversar al respecto.

4 ¿CUÁNDO DEBO REPORTAR UNA CONDUCTA INACEPTABLE?

(a) Reporte inmediato

Se recomienda enfáticamente a las Personas de MMG reportar de inmediato cualquier inquietud con respecto a una presunta Conducta Inaceptable. A veces, el problema puede evitarse, o se pueden minimizar los daños, si este se da a conocer con la debida antelación. Los reportes tardíos pueden agravar el problema.

(b) Nivel de certeza necesario

Usted no necesita pruebas de la Conducta Inaceptable ni investigar el asunto por cuenta propia para reportarlos. Sin embargo, solo debe realizar un reporte si:

- tiene motivos razonables para sospechar que otra persona ha incurrido en una Conducta Inaceptable; y
- la información que proporciona es, según su leal saber y entender, exacta.

Si realiza un reporte de esa naturaleza, no estará sujeto a acción disciplinaria alguna y seguirá recibiendo las medidas de protección establecidas en la presente Política, incluso si resulta que se equivocó o si MMG determina que no se produjo Conducta Inaceptable alguna. (Consulte también la sección 7(b) con relación a la prohibición de MMG de cualquier represalia por la denuncia de irregularidades).

No obstante, si se descubre que usted realizó alegaciones falsas a sabiendas, puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

(c) Participación del Denunciante en una Conducta Inaceptable

Si ha participado o se ha visto involucrado en una Conducta Inaceptable, no será inmune a medidas disciplinarias simplemente porque haya reportado la conducta de acuerdo con el presente Marco. Sin embargo, puede que se tome en cuenta su proceder al realizar el reporte para determinar qué medida disciplinaria le corresponde.

5 ¿CÓMO REPORTO UNA CONDUCTA INACEPTABLE?

(a) A nivel interno

De ser apropiado dadas las circunstancias, se le alienta a plantear a su gerente las inquietudes que pudiera tener antes de reportarlas conforme al presente Marco.

Si no fuera apropiado plantear la situación a su gerente[1], o no se encuentra satisfecho con la forma en que este resolvió el problema, puede reportar sus inquietudes sobre una Conducta Inaceptable de conformidad con el presente Marco (en persona o por escrito). Se le anima a reportar sus inquietudes sobre cualquier Conducta Inaceptable a través de una de las siguientes tres opciones:

- Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)*;
- Coordinador de Denuncia de Irregularidades; o
- Servicio de Denuncia de Irregularidades (detalles a continuación).

La información de contacto del Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)* y del Coordinador de Denuncia de Irregularidades se encuentra disponible en la intranet de MMG. También puede presentar reportes a una de las personas que figura en el Anexo A.

El receptor del reporte puede:

- pedirle información adicional; y/o
- solicitar su conformidad para compartir su identidad con las personas involucradas en la respuesta a su reporte.

Se le recomienda aceptar que se comparta su identidad con estas personas, ya que, de ese modo, MMG puede investigar su reporte con mayor eficacia, informarle los resultados y protegerlo contra represalias. Al no tener su consentimiento, puede que MMG vea menguada su capacidad para brindarle asistencia eficaz con relación a su reporte.

En lo posible, la persona que recibe el reporte debe proporcionarle (o indicarle cómo obtener) una copia de este Marco, y explicar que todos los reportes se manejarán de conformidad con el presente Marco.

(b) A nivel externo (Servicio de Denuncia de Irregularidades)

De manera alternativa, puede recurrir al Servicio de Denuncia de Irregularidades (**Whistleblower Service**) externo de MMG para reportar sus inquietudes o buscar orientación sobre Conducta Inaceptable. Este es un servicio de veinticuatro horas dirigido por una empresa externa e independiente.

Si se comunica con el Servicio de Denuncia de Irregularidades, puede:

- identificarse ante el Servicio y dar su consentimiento para que su identidad sea revelada a MMG;

[1] Por ejemplo, porque considera que su gerente podría estar involucrado en la Conducta Inaceptable.

- identificarse con el Servicio, pero solicitar que su identidad *no* se divulgue a MMG, en cuyo caso, el Servicio debe cumplir con dicha solicitud; o
- mantenerse en el anonimato absoluto –en cuyo caso, el Servicio de Denuncia de Irregularidades le proporcionará un código seguro y una contraseña para que pueda brindar más información sobre sus inquietudes, de ser necesario.

Puede encontrar más información sobre el reporte anónimo en la sección 6 a continuación.

Será posible acceder al Marco para la Denuncia de Irregularidades en el sitio web del Servicio de Denuncia de Irregularidades y en Magnet y, cuando sea apropiado, el Servicio le proporcionará (o le indicará cómo obtener) una copia de este Marco, y le explicará que los reportes se manejarán de conformidad con el presente Marco.

El Servicio de Denuncia de Irregularidades generará un reporte[2] de toda la información relevante proporcionada por usted. Posteriormente, sujeto a obligaciones de confidencialidad, enviará una copia confidencial del reporte al Coordinador de Denuncia de Irregularidades y al Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)*.

Se pueden presentar reportes al Servicio de Denuncia de Irregularidades por correo postal, fax o correo electrónico desde cualquier ubicación en todo el mundo. La información de contacto del Servicio de Denuncia de Irregularidades se consigna en el Anexo B. Si el inglés fuera su segundo idioma, puede comunicarse con el Servicio por correo electrónico, fax o correo postal en su idioma nativo, en cuyo caso, el Servicio de Denuncia de Irregularidades realizará las coordinaciones necesarias para que el reporte se traduzca al inglés antes de ser entregado a MMG.

(c) Proceso de Trato Equitativo

Si el receptor de un reporte, de conformidad con el Procedimiento de Trato Equitativo, considera de manera razonable que la conducta reportada puede constituir un caso significativo (es decir, probablemente exponga a MMG a consecuencias de categoría 5 o 6 de acuerdo con la tabla de Criterios de Consecuencias de MMG), y usted acepta reportarla de conformidad con el presente Marco, el receptor del reporte debe derivar el asunto (junto con su identidad, si se conoce) al Coordinador de Denuncia de Irregularidades de MMG (o al Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)* de MMG).

(d) Requisito de Calidad del Trabajo de Gestión de Quejas de Grupos de Interés

Si el receptor de un reporte, de conformidad con el Requisito de Calidad del Trabajo de Gestión de Quejas de Grupos de Interés, considera de manera razonable que la conducta reportada puede constituir un caso significativo (es decir, probablemente exponga a MMG a consecuencias de categoría 5 o 6 de acuerdo con la tabla de Criterios de Consecuencias de MMG), y usted acepta reportarla de conformidad con el presente Marco, el receptor del reporte debe derivar el asunto (junto con su identidad, si se conoce) al Coordinador de Denuncia de Irregularidades de MMG (o al Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)* de MMG.

6 ¿DEBO REALIZAR UN REPORTE DE FORMA ANÓNIMA?

Si bien puede reportar sus inquietudes sobre Conductas Inaceptables anónimamente, o procurar mantenerse anónimo durante y después de cualquier investigación posterior, no lo alentamos a hacerlo de esta forma.

[2] Al recolectar la información proporcionada por usted, el Servicio de Denuncia de Irregularidades puede responder, y ayudar a que MMG responda, con mayor facilidad a los problemas planteados, además de proteger o hacer cumplir los derechos legales o intereses de MMG, o defenderla contra cualquier reclamo.

Esto se debe a que los reportes anónimos pueden:

- impedir que se investigue o se le dé el trato apropiado a un reclamo porque se requiere información adicional de su parte;
- dificultar o imposibilitar que se le brinde retroalimentación sobre el estado o resultado de una consulta o investigación; y
- dificultar que MMG le brinde protección u ofrezca apoyo.

Si decide permanecer en el anonimato, le recomendamos mantener una comunicación bidireccional continua para que MMG pueda formular preguntas de seguimiento o proporcionarle retroalimentación. Puede negarse a responder preguntas que considere podrían revelar su identidad.

Si le preocupan las posibles represalias en caso de que su identidad sea revelada, por ejemplo, a un miembro de su unidad de negocios o función, debe considerar comunicarse con el Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)* o con el Coordinador de Denuncia de Irregularidades. En tales casos, le sugerimos explicar a la persona relevante que le preocupan las posibles represalias. Consulte también la sección 7 a continuación, que se relaciona con las medidas que MMG toma para protegerlo.

7 ¿CÓMO SE ME PROTEGERÁ?

(a) Confidencialidad

MMG protege su confidencialidad al limitar la forma en que se comparte su identidad e información que puede conducir a su identificación. Su identidad se mantendrá confidencial en la mayor medida posible, y solo se compartirá según lo permitido por usted o por la ley.

MMG se asegurará de que todos los registros relacionados con el reporte de una Conducta Inaceptable se almacenen de forma segura y únicamente el personal autorizado tenga acceso a ellos. Los reportes se investigarán de acuerdo con los requisitos establecidos en la sección 8 a continuación. Tales medidas se aplicarán para proteger tanto la confidencialidad como el anonimato.

Si tuviera alguna preocupación específica en cuanto a la confidencialidad, o la posibilidad de que una persona deduzca su identidad, debe manifestarla al momento de reportar la Conducta Inaceptable.

Si considera que se ha infringido esta medida de protección de la confidencialidad, debe reportar tal infracción a una de las personas indicadas en la sección 5(a) o en el Anexo A.

(b) Protección contra conductas perjudiciales

MMG no tolera que nadie cause o amenace con causar algún perjuicio (por ejemplo, represalias, discriminación, acoso, intimidación o victimización) contra usted (o sus colegas, empleador (si es un proveedor) o familiares) debido a su deseo o decisión de reportar una Conducta Inaceptable. Esto no incluye, por ejemplo, las medidas adoptadas para gestionar el desempeño laboral no relacionado con su deseo o decisión de reportar una Conducta Inaceptable.

Cualquier acto consumado, amenaza o intento de represalia de esta naturaleza se manejará con rigurosidad y de acuerdo con los procedimientos disciplinarios de MMG. Si cree haber sido objeto de este tipo de trato, MMG lo alienta a reportar tal situación al Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)*, al Coordinador de Denuncia de Irregularidades o al Servicio de Denuncia de Irregularidades.

El Programa de Asistencia al Empleado de MMG se encuentra disponible para brindar asesoría y apoyo a los empleados de MMG. Asimismo, puede comunicarse con el Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)*, el Coordinador de Denuncia de Irregularidades o el Departamento de Recursos Humanos si necesita algún apoyo adicional.

(c) Divulgación protegida por la ley

Diferentes jurisdicciones brindan diferentes medidas de protección a los denunciantes de irregularidades. Dependiendo de la jurisdicción, usted puede tener acceso a determinadas medidas de protección por ley. Por ejemplo, en Australia, se puede aplicar la *Ley de Sociedades* y la *Ley de Administración Tributaria*.

Para calificar para la protección bajo la *Ley de Sociedades* o la *Ley de Administración Tributaria*, el reporte debe ser realizado por una Persona de MMG directamente a una de las personas indicadas en las secciones 5(a) o 5(b), o en el Anexo A, e involucrar un asunto divulgable[3] (o, en el caso de la *Ley de Administración Tributaria*, una violación de una ley tributaria australiana o alguna mala conducta en materia de impuestos). Los reportes anónimos calificarán para protección.

Cuando se aplique la *Ley de Sociedades* o la *Ley de Administración Tributaria*, las obligaciones de proteger la confidencialidad de su identidad y protegerlo de los perjuicios descritos en las secciones 7(a) y 7(b) serán exigibles en virtud de dichas Leyes, y el intercambio de información que pueda identificarlo será ilegal a menos que la ley lo permita.[4] Asimismo, estará protegido contra cualquier responsabilidad por presentar el reporte (sea a través de procedimientos legales civiles, penales o administrativos, o por recursos contractuales o de otra índole interpuestos en su contra). La información que divulgue no puede ser utilizada en procedimientos legales en su contra (salvo en procedimientos relacionados con el suministro de información falsa). Si usted es objeto de una conducta perjudicial por haber presentado un reporte, o tener intención de hacerlo, puede solicitar a los tribunales una compensación u otros recursos.[5]

Estas protecciones no le otorgan inmunidad por cualquier mala conducta en la que hubiera incurrido.

Puede buscar asesoría legal para saber qué protecciones legales se aplican en su jurisdicción. Si sospecha que se ha incumplido con alguna protección legal, le recomendamos discutir la situación con alguna de las personas indicadas en la sección 5(a) (o en el Anexo A). De manera alternativa, puede ponerse en contacto con un abogado.

8 ¿CÓMO SE INVESTIGAN LOS REPORTES?

El Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)* puede indicar al Coordinador de Denuncia de Irregularidades que realice investigaciones preliminares sobre la Conducta Inaceptable reportada para obtener suficiente información que permita evaluar la presunta Conducta Inaceptable y buscar, brindar u obtener asesoría legal respecto de las acusaciones.

El Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)* determinará si los reportes califican para protección, y si se llevará a cabo alguna investigación, así como el propósito y alcance de la misma. Las investigaciones

[3] Como se utilice este término en la *Ley de Sociedades*. Las quejas personales relacionadas con el trabajo no estarán protegidas por la *Ley de Sociedades*.

[4] Su identidad se puede compartir, con su consentimiento, con la ASIC, la APRA, un miembro de la Policía Federal Australiana o un abogado australiano calificado para solicitar asesoría sobre las medidas de protección para la denuncia de irregularidades. La información contenida en su reporte solo podrá compartirse en la medida en que se hayan eliminado los datos que lo identifiquen y sea razonablemente necesaria para la investigación.

[5] Los recursos incluyen una indemnización, una orden judicial, la restitución o cualquier otra orden que el tribunal considere apropiada.

serán realizadas por un equipo de investigación asignado. Se puede llevar a cabo una evaluación del riesgo de un perjuicio potencial para usted como parte de la preparación de una investigación.

Cuando se realice una investigación, el equipo preparará un informe. El formato de dicho informe dependerá de la naturaleza de su denuncia. El Presidente del Comité del Código de Conducta y de Personal, en consulta con el Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)* y el Coordinador de Denuncia de Irregularidades, determinará qué acciones se tomarán, de identificarse alguna, como resultado de la investigación.

Las protecciones de confidencialidad descritas en la sección 7(a) se aplican al proceso de investigación. MMG lo exhorta a cooperar con la investigación y a compartir su identidad con MMG, así como a aceptar que se comparta su identidad con el equipo de investigación. Sin su cooperación, es probable que MMG se vea limitada en cuanto a lo que podría hacer en la práctica para investigar su reporte. De forma específica:

- si no permite que MMG se ponga en contacto con usted, MMG no podrá aclarar o confirmar detalles de su denuncia necesarios para el avance de una investigación; y
- si no permite que MMG comparta su identidad con el equipo de investigación, es posible que MMG no pueda informar adecuadamente al equipo de investigación para abordar todos los aspectos de su denuncia. En particular, MMG solo podrá compartir información contenida en su reporte en la medida en que se hayan eliminado los datos que lo identifiquen y sea razonablemente necesaria para la investigación. Por ejemplo, en los casos en los que usted fuera la única persona que pudiera tener conocimiento de la Conducta Inaceptable, MMG se vería imposibilitada de investigar su reporte.

MMG se reserva el derecho de seguir un proceso de investigación diferente si lo considera preferible dadas las circunstancias.

En todos los casos, las investigaciones deben llevarse a cabo de manera oportuna y con la debida sensibilidad, justicia e independencia, y estar a cargo de personas que no estén implicadas de forma alguna en la presunta Conducta Inaceptable. El objeto de cualquier Denuncia de Irregularidades será tratado de manera justa en cualquier investigación. Todas las conclusiones se basarán en evidencia confiable.

Siempre que sea posible, se le proporcionarán actualizaciones periódicas; sin embargo, el plazo de tales actualizaciones, y la investigación en sí, dependerán de la naturaleza de su reporte. Al finalizar la investigación o cualquier acción que deba ejecutarse por indicación del Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)*, usted recibirá información actualizada (de ser posible y en la medida que el Vicepresidente Ejecutivo Legal considere apropiada) sobre el resultado de la investigación o las acciones tomadas. No obstante, en algunas circunstancias, puede que no sea apropiado brindar detalles del resultado.

9 GOBIERNO CORPORATIVO

Comité de Gobierno, Remuneración y Nombramiento

Sujeto a las medidas de protección descritas en la sección 7(a), se notificará al Comité de Gobierno, Remuneración y Nombramiento[6] sobre reportes de:

- incidentes materiales (es decir, aquellos que puedan exponer a MMG a consecuencias clasificadas como 5 o 6 de acuerdo con la tabla de Criterios de Consecuencia de MMG) reportados al Área Legal

[6]Si el Denunciante presenta alegaciones contra o que impliquen a un miembro del Comité de Gobierno, Remuneración y Nombramiento, dicho miembro del Comité no debe ser notificado ni consultado al respecto.

de MMG de conformidad con los procesos de denuncia de irregularidades a nivel interno y externo establecidos en las secciones 5(a) y (b);

- casos derivados al Área Legal de MMG en virtud del Procedimiento de Trato Equitativo de conformidad con la sección 5(c);
- casos derivados al Área Legal de MMG en virtud del Requisito de Calidad del Trabajo de Gestión de Quejas de Grupos de Interés de conformidad con la sección 5(d); o
- casos que involucren a cualquier miembro del Directorio o Comité Ejecutivo de MMG.

El Comité de Gobierno, Remuneración y Nombramiento recibirá información actualizada y se le consultará sobre casos significativos (es decir, aquellos con el potencial de exponer a MMG a un riesgo significativo) o que involucren a algún miembro del Directorio o Comité Ejecutivo de MMG.

Además, el Comité de Gobierno, Remuneración y Nombramiento recibirá (una vez al año):

- resúmenes estadísticos relativos al funcionamiento del sistema de denuncia de irregularidades;
- resúmenes de los resultados de investigaciones en las que se identificó una Conducta Inaceptable; y
- otros resúmenes según se solicite cada cierto tiempo.

10 CAPACITACIÓN Y ACCESIBILIDAD

MMG brindará capacitación con respecto al Marco, los derechos y obligaciones de los empleados en virtud del mismo, y sobre cómo responder a los reportes.

11 CONSULTAS / SUGERENCIAS

Si tiene alguna consulta sobre el presente Marco, necesita más información antes de realizar un reporte, o desea sugerir alguna mejora al Marco, comuníquese con el Coordinador de Denuncia de Irregularidades o con el Vicepresidente Ejecutivo Legal *(General Counsel)*.

12 IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO

El presente Marco entrará en vigencia a partir de la fecha de liberación.

El Equipo Legal revisará su eficacia cada dos años, y verificará si es necesario introducir algún cambio.

13 DOCUMENTOS / APLICACIONES ASOCIADOS

Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo (sección de "Denuncia de irregularidades"), Estándar Anticorrupción y Registro de Beneficios en Línea *(Online Benefits Register (OBR))*.

ANEXO A: OTRAS PERSONAS A QUIENES SE PUEDE PRESENTAR UN REPORTE

Además de las personas indicadas en las secciones 5**Error! Reference source not found.** y 5(b), se pueden presentar reportes a:

- un director, funcionario o gerente sénior de MMG;
- un auditor interno o externo, o un miembro de un equipo de auditoría que realice una auditoría, de MMG; o
- un actuario de MMG;
- en lo concerniente a temas de carácter tributario, un funcionario o empleado con funciones tributarias, un agente tributario registrado o agente de declaración de actividad empresarial (BAS) que proporcione servicios de agente tributario o BAS a MMG;
- un abogado australiano calificado, para solicitar asesoría sobre medidas de protección australianas para la denuncia de irregularidades;[7]
- la Comisión Australiana de Valores e Inversiones (ASIC), la Autoridad Australiana de Regulación Prudencial (APRA) o (para temas de carácter tributario), la Oficina de Impuestos de Australia (ATO); o
- en circunstancias limitadas, se pueden realizar ciertos reportes de "interés público" o "emergencia" a un miembro del Parlamento del Commonwealth de Australia o a un periodista, y estos también están protegidos por la ley. Es importante que las Personas de MMG que tengan pensado realizar este tipo de reporte entiendan los criterios que se deben cumplir, como que tales reportes solo pueden llevarse a cabo tras haber denunciado primero los hechos a la ASIC o a la APRA.[8]

En Australia, "gerentes sénior" tiene el significado que se le da en la *Ley de Sociedades.* En cualquier jurisdicción, los "gerentes sénior" incluyen a personas de los niveles 5, 6 o 7.

ANEXO B: INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL SERVICIO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

B.1 CORREO ELECTRÓNICO

mmgwhistleblower@deloitte.com.au

B.2 EN LÍNEA (PAGINA WEB)

www.MMG.deloitte.com.au

B.3 CORREO POSTAL

MMG Whistleblower Service
Reply Paid 12628
A'Beckett Street
Melbourne Victoria 8006

[7] Las protecciones descritas en la sección 7c se aplicarán a los reportes presentados a un abogado australiano calificado, incluso si el asunto no pudiera ser revelable.

[8] Los criterios incluyen (entre otros) haber presentado un reporte a la ASIC o la APRA; (en el caso de un reporte de interés público) que hayan transcurrido noventa días; tener motivos razonables para creer que no se está tomando acción alguna; o (en el caso de un reporte de emergencia) tener motivos razonables para creer que el reporte involucra un peligro sustancial e inminente para la salud, seguridad o medioambiente; e informar por escrito a la entidad elegida sobre su intención de presentar un reporte de interés público / emergencia. Le recomendamos ponerse en contacto con un abogado para saber si se han cumplido los criterios antes de realizar dicho reporte.