



POLÍTICA DE DENUNCIAS

ÍNDICE

1. GRUPO NAECO	- 1 -
2. SERVICIOS.....	- 1 -
3. PROCEDIMIENTO.....	- 2 -
4. DERECHOS Y PRIVILEGIOS	- 3 -
5. INVESTIGACIÓN.....	- 3 -
6. PROTECCIÓN DEL INFORMANTE	- 4 -



1. GRUPO NAECO

Naeco Group, S.A., Naeco Packaging S.L., Naeco Recycling S.L. y Naeco Fibers S.L. (en adelante también “Grupo Naeco”, la “empresa” o la “sociedad”), somos un referente en el mercado por nuestro compromiso con la sostenibilidad y la innovación en un área crítica como es el tratamiento y la gestión de los residuos plásticos y su transformación en nuevos recursos. Realizamos una gestión responsable del reciclaje de plástico y la creación de nuevos productos innovadores a partir de materiales reciclados. Estamos especializados en el desarrollo, ejecución e implantación de modelos de negocio circulares basados en procesos integrales de producción destinados a mejorar el impacto del plástico en el medio ambiente.

Nuestro objetivo consiste en transformar los residuos de unos en recursos para otros para construir un mundo mejor para las generaciones futuras, donde el residuo no sea el final del camino, sino el principio de una nueva revolución industrial con un marcado respeto medioambiental.

2. SERVICIOS

El **Grupo Naeco** es una empresa que tiene como Misión conseguir ser líderes en el desarrollo de soluciones plásticas que favorezcan la economía circular y que atiendan las demandas de la industria y la sociedad, al tiempo que contribuimos activamente a un futuro más verde y responsable.

De conformidad con la política de mantener los más altos estándares de conducta y ética, la empresa tiene implementada una Política de denuncias, que será conocida por todo el equipo de la empresa, personal laboral, profesionales o colaboradores externos, integrantes del órgano de administración y accionistas.

La empresa investigará cualquier sospecha de uso fraudulento, deshonesto o indebido de los recursos o propiedades de la organización, por parte del personal laboral, consultores o colaboradores externos, integrantes del órgano de administración y accionistas.

La empresa alienta a todo el equipo profesional a denunciar presuntas conductas fraudulentas o deshonestas (es decir, actuar como “denunciante”), de conformidad con los procedimientos que se detallan a continuación.

Cuando el profesional tenga alguna sospecha, deberá reportarla a su supervisor.

Si, por alguna razón, es difícil informar a un supervisor o miembro del personal que supervisa el trabajo del colaborador, puede informar directamente al administrador único.

Se puede presentar una denuncia por escrito para permanecer en el anonimato.

3. PROCEDIMIENTO

Los profesionales pueden comunicar sospechas de violaciones del Código ético, Política anticorrupción, leyes aplicables u otras presuntas irregularidades a través del canal de comunicaciones: denuncias@naeco.com

En la denuncia se debe proporcionar toda la información posible para que se realice una investigación adecuada, incluyendo dónde y cuándo ocurrió el incidente, nombres y títulos de las personas involucradas y tantos otros detalles como pueda proporcionar.

Enunciamos situaciones como ejemplos de inquietudes a denunciar (es una lista enunciativa, no limitativa):

- Proporcionar información falsa o engañosa en los documentos financieros u otros documentos públicos de la empresa.
- Brindar información falsa o retener información relevante al órgano de administración o auditores de la empresa.
- Destruir, alterar, mutilar, ocultar, encubrir, falsificar o ingresar información falsa en cualquier registro que pueda estar relacionado con un procedimiento oficial, en violación de las leyes o regulaciones nacionales.
- Alterar, destruir u ocultar un documento, o intentar hacerlo, con la intención de perjudicar la disponibilidad del documento para su uso en un procedimiento oficial u obstruir, influir u obstaculizar cualquier procedimiento oficial, en violación de la ley o regulaciones nacionales.
- Desfalcar, recibir beneficios de la empresa (es decir, ganancias de la empresa que beneficien a un miembro del órgano de administración, integrante del personal directivo o administrativo) y beneficios privados (es decir, activos de la empresa utilizados por cualquier persona de la empresa para ganancia o beneficio personal).
- Pagar por servicios o bienes no prestados o entregados.
- Discriminar a un empleado o empleado potencial debido a la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental o por ser veterano.

Las personas que realicen acusaciones con imprudencia pueden estar sujetas a medidas disciplinarias por parte de la empresa y/o procesos legales por las personas acusadas de tal conducta.

Conductas fraudulentas o deshonestas son todas aquellas actuaciones deliberadas o falta de acción con la intención de obtener un beneficio no autorizado. Enumeramos ejemplos de tales conductas, (es una lista enunciativa, no limitativa):

- Falsificación o alteración de documentos.
- Alteración o manipulación no autorizada de archivos digitales.
- Información financiera fraudulenta.
- Búsqueda de un beneficio o ventaja en violación de la política de conflicto de interés de la empresa.
- Malversación o uso indebido de los recursos de la empresa, como fondos, suministros u otros activos.
- Autorizar o recibir compensación por bienes no recibidos o servicios no prestados.
- Autorizar o recibir compensación por horas no trabajadas.

El denunciante es el empleado, consultor o voluntario que informa a un supervisor o al administrador único en su caso, sobre una actividad relacionada con la empresa y que esa persona considera fraudulenta o deshonesto.

4. DERECHOS Y PRIVILEGIOS

Los supervisores están obligados a informar sospechas de conducta fraudulenta o deshonesto al director ejecutivo u órgano de administración si no tienen director ejecutivo en su departamento/área. Se debe tener un cuidado razonable al tratar con la sospecha de mala conducta para evitar:

- Acusaciones sin fundamento,
- Violaciones de los derechos de una persona de conformidad con la ley.

Debido a la naturaleza importante pero delicada de las posibles violaciones, es fundamental dar un seguimiento profesional efectivo. Los supervisores no deben, en ninguna circunstancia, realizar investigaciones o acciones de seguimiento por sí mismos. En consecuencia, un supervisor que descubre una sospecha de mala conducta:

- No debe ponerse en contacto con la persona sospechosa para investigar más a fondo el asunto o exigir una restitución.
- No debe discutir el caso con abogados, medios de comunicación o con un tercero que no sea el director ejecutivo.
- No debe informar el caso a las autoridades sin antes discutir el caso con el director ejecutivo u órgano de administración.

5. INVESTIGACIÓN

Todos los asuntos relevantes, incluidos los asuntos sospechosos, pero no comprobados, serán revisados y analizados. Se tomarán medidas correctivas apropiadas, en su caso, y los resultados se comunicarán al denunciante y a su supervisor. Las investigaciones pueden justificar la investigación por parte de personas independientes como auditores y/o abogados.

6. PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

La empresa protegerá a los denunciantes.

Las denuncias se manejarán con sensibilidad, discreción y confidencialidad en la medida permitida por las circunstancias y la ley.

Las denuncias de los informantes solo se compartirán con quienes deban estar enterados para que la empresa pueda llevar a cabo una investigación efectiva, y en casos en los que así se requiera, involucrar a las autoridades correspondientes.

En caso de que se tomen medidas disciplinarias o legales contra una o más personas como resultado de una denuncia de irregularidades, dichas personas también pueden tener derecho a conocer la identidad del denunciante.

Los empleados, consultores y colaboradores de la empresa no pueden tomar represalias contra un denunciante por informar a la dirección sobre una actividad que esa persona considera fraudulenta o deshonesto.

Los denunciantes que creen que han sido víctimas de represalias pueden presentar una queja por escrito ante el director ejecutivo u órgano de administración.

Cualquier queja de represalia será investigada con prontitud y se tomarán las medidas correctivas apropiadas si se confirman los alegatos de represalias.