

Mayo 2022

Somos Éticos

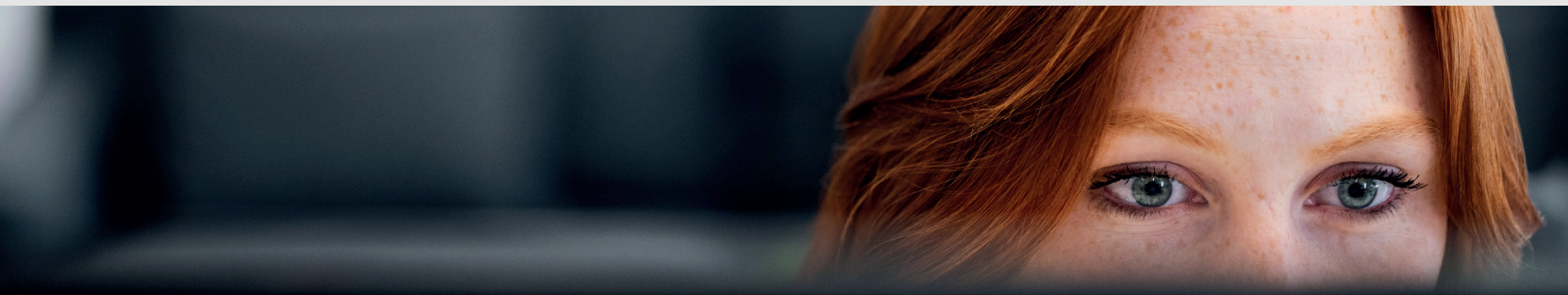
Comprometidos,
cercanos y justos

nocomplus
MEMBER OF  asee GROUP

Índice

Mensaje del Presidente	3
1. Objeto y ámbito de aplicación	4
2. Nuestra misión y valores	5
-Integridad de nuestras personas	6
-Respeto por aquello que nos rodea	7
-Credibilidad de nuestra compañía	8
3. Principios rectores del Código Ético de Necomplus	9
• 1. Principio de prevención del fraude, soborno, corrupción, blanqueo de capitales y financiación al terrorismo	10
• 2. Principio de aplicación de los derechos humanos	12
• 3. Principio de seguridad y salud laboral	12

• 4. Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación	13
• 5. Principio de integridad y profesionalidad	14
• 6. Principio de prevención del acoso físico, sexual, psicológico y verbal	15
• 7. Principio de cuidado del empleado	16
• 8. Principio de confidencialidad	18
• 9. Principio de protección del medio ambiente	18
4. Comité de Compliance y buzón ético	19
5. Aprobación, supervisión y cumplimiento del Código Ético	21



Mensaje Presidente

Comprometidos, cercanos y justos

Tengo el placer de invitarte a conocer Somos Éticos, la guía que reúne los valores y fundamentos que definen a la compañía. Todas las personas de Necomplus somos responsables de conocerla y de aplicarla como garantía de un comportamiento responsable. Los clientes identifican a Necomplus como un socio comprometido, cercano y justo, cualidades que entre todos salvaguardamos mediante un comportamiento profesional y ético. Apelo a tu colaboración para que sigamos caminando por la senda de la integridad.

JUAN VICENTE CANTÓ LUCAS
Presidente Ejecutivo Necomplus



1

Objeto y ámbito de aplicación

I. Objeto y ámbito

El Código Ético constituye una guía para todos los empleados de Grupo Necomplus (en adelante, Necomplus) cuyo principal objetivo es establecer y compartir los valores y fundamentos que nos definen cómo compañía. Basados en nuestros principios, describen las pautas correctas de actuación destinadas a garantizar un comportamiento responsable de todo aquello que forme parte o actúe con la organización.

Asimismo, en él se contemplan las obligaciones de prevención establecidas en el marco de la responsabilidad penal de la persona jurídica.

Todos los empleados de Necomplus tendrán que respetar los principios expuestos independientemente de su puesto, responsabilidad o función dentro del Grupo: entre ellos, se encuentran el órgano de administración, de control y todos los profesionales que conforman la organización.

De la misma manera, se extenderá en la medida de lo posible a los proveedores, clientes y colaboradores de Necomplus.

Desde el punto de vista geográfico, se aplicará a las actividades que Necomplus desarrolle en cualquier ámbito geográfico, tanto local como internacional.

2

Nuestra misión y valores

2. Misión y valores

Misión

Nuestra misión es optimizar la gestión de redes de pago, contribuyendo a que sean accesibles, eficientes y tecnológicamente avanzadas.

Tenemos un modelo organizativo que nos permite hacer realidad nuestro propósito y nuestra visión, así como adaptarnos con agilidad y efectividad a las necesidades del mercado y de nuestros clientes.

Queremos ser el socio tecnológico que, mediante soluciones propias, mejora y optimiza la gestión integral de las redes de pago de los principales procesadores, adquirentes y comercios en Iberia y Latinoamérica, siempre desde los principios de la profesionalidad y de la ética.

Además, en el ADN de Necomplus está la atención al cliente que mejoramos con flexibilidad, capacidad de respuesta y última tecnología entregando servicios de atención omnicanal a clientes del sector inmobiliario, retail o turismo que nos identifican tanto con un equipo altamente comprometido como con la excelencia y el trato personalizado.

Valores

Nos caracterizamos por tener unos valores que consideramos nuestra esencia, que determinan nuestra manera de ser y orientan nuestra cultura:

INTEGRIDAD / RESPETO / CREDIBILIDAD

INTEGRIDAD de nuestras personas

- Pasión por lo que hacemos
- Adaptabilidad a nuevos contextos y clientes
- Comportamiento ético
- Auto emprendimiento

Necomplus es un grupo íntegro en el que se puede confiar, donde creemos que el desarrollo profesional es un elemento básico del que se pueden beneficiar todos los que formamos parte de la compañía. Somos confiables en la toma de decisiones y en la gestión del cambio, manteniéndonos firmes en los compromisos adquiridos.

Integridad significa hacer lo que es correcto cumpliendo con un comportamiento ético.

Todos debemos cumplir la ley, actuar con integridad y honestidad, siendo responsables de nuestras acciones. Asimismo, los empleados deben cumplir con las reglas y normativa interna aplicable a cada caso. Esa normativa interna es específica para Necomplus y puede ir más allá de lo que exige la ley.





RESPECTO por aquello que nos rodea

- **Inclusión**
- **Respeto a los clientes y proveedores**
- **Respeto a la organización y su entorno**

Para nosotros es muy importante la orientación al cliente, sin olvidarnos de la gestión de los equipos y las personas que forman parte de la compañía.

La dirección tiene la responsabilidad adicional de supervisar y aplicar este Código, así como de dirigir y formar mediante el ejemplo. Si eres parte de la dirección, recuerda ayudar a los integrantes de tu equipo a conocer e interiorizar esta guía, así como animarlos a solicitar ayuda ante cualquier pregunta o dificultad de comprensión que puedan tener de este Código.

Fomentamos la igualdad de oportunidades y la formación de nuestro personal para que pueda desarrollar todo su potencial y así poder crecer personal y profesionalmente.

Trabajar con respeto es responsabilidad de todos empleados en cualquier país, departamento o puesto. Nadie tiene la autoridad para incumplir nuestro Código o influir en otras personas para que lo hagan. Si alguna vez te sientes presionado busca ayuda y soporte confidencial en tu Comité de Compliance.

Respetar a los demás como te gustaría que te respetasen a ti.

CREDIBILIDAD de nuestra compañía

- **Innovación**
- **Orientación a la calidad**
- **Consistencia**
- **Compromiso**

Generamos confianza y credibilidad en los empleados, en nuestros clientes y en las personas con las que se relaciona la compañía. Conseguimos alcanzar objetivos óptimos y entregar una excelente calidad en nuestras soluciones y servicios gracias a una correcta y eficaz resolución de los problemas, una buena planificación y orientación a objetivos apoyándonos en la innovación tecnológica que nos identifica en todos los ámbitos de actuación.

Necomplus es sinónimo de compromiso y lealtad, atribuciones que nos identifican desde hace casi 30 años como una compañía con un alto estándar de credibilidad.

¿Dudas sobre qué medidas has de tomar para actuar en línea con los valores de Necomplus?

Pregúntate a ti mismo:

- ¿Es compatible con el contenido de este Código?
- ¿Es ético?
- ¿Es legal?
- ¿Reflejará bien lo que soy yo y lo que es Necomplus?
- ¿Desearía que lo que voy a hacer se pudiese hacer público?



Si la respuesta es 'No' a cualquiera de estas preguntas, consulta con el Comité de Compliance.

Cualquier represalia contra un empleado que haya comunicado de buena fe un problema, puede suponer una vulneración del propio Código. El hecho de que un empleado haya dado a conocer un problema honestamente o haya participado en una investigación no puede constituir la base de ninguna acción laboral adversa, incluida la separación, degradación, suspensión, pérdida de beneficios, amenazas, acoso o discriminación.

Si cree que alguien ha tomado o está tomando represalias contra ti, informa sobre esa cuestión al Comité de Compliance compliance@necomplus.com





3

Principios rectores del Código Ético de Necomplus

3. Principios rectores

Nuestro objetivo es alinear nuestra misión y nuestra cultura, encontrando el equilibrio con nuestro entorno, con el fin de que todas las personas que interactúan con Necomplus sean conscientes de cómo es nuestra forma de ser y de cómo operamos en el mercado.

Nuestro propósito queda estrictamente vinculado a los resultados y al impacto que queremos producir en el día a día, lográndolo gracias a la alineación con nuestro equipo humano.

A continuación, expondremos nuestros principios rectores que nos definen como una organización puntera en nuestro sector; en búsqueda continua de mejora y crecimiento y con foco principal en nuestra estrategia corporativa.

Todos los empleados que forman parte de la compañía deben conocer e integrar como propios dichos principios, garantizando que se cumplan dentro de la organización.

Principios rectores del Código Ético

1. Principio de prevención del fraude, soborno, corrupción, blanqueo de capitales y financiación al terrorismo.
2. Principio de aplicación de los derechos humanos.
3. Principio de seguridad y salud laboral.
4. Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.
5. Principio de integridad y profesionalidad.
6. Principio de prevención del acoso físico, sexual, psicológico y verbal.
7. Principio de cuidado del empleado.
8. Principio de confidencialidad.
9. Principio de protección del medio ambiente.

I. Principio de prevención del fraude, soborno, corrupción, blanqueo de capitales y financiación al terrorismo.

Necomplus se compromete a cumplir las leyes y normativas que resulten aplicables en materia con el fin de establecer controles adecuados para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades con el pago de impuestos y estableciendo medidas para asegurar la integridad de su sistema contable y financiero.

De la misma manera, a lo largo del año colaboramos estrechamente con unidades de auditorías externas y autoridades competentes, por lo que garantizamos que no viene utilizada información falseada o engañosa, descartando cualquier actuación orientada a conseguir una ventaja frente a nuestros competidores basada en un hecho ilícito.

En esta misma línea, actuamos contra el blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas, de acuerdo con la legislación vigente, disponiendo de nuestra propia normativa interna para dicha prevención que resulta de obligado cumplimiento tanto como para quienes interactúan con nosotros como para todos los empleados del Grupo.

Utilizamos un sistema de verificación y de vigilancia de carácter preventivo que gracias a su control interno garantiza contra dichos delitos. Tenemos habilitado un mecanismo de denuncia, a través de la dirección **compliance@necomplus.com**, que garantiza la investigación de los hechos.



Como empleado no puedes:

- Ofrecer, prometer o dar una ventaja financiera o de cualquier otro tipo que se pudiera interpretar como un soborno a otra persona u organización para incitar una ventaja comercial indebida o para favorecer a Necomplus.
- Estar de acuerdo en aceptar o recibir una ventaja financiera o de cualquier otro tipo a cambio de proporcionar una ventaja o favor comercial a otra persona u organización (por ejemplo, otorgar contratos u ofertas de empleo).
- Permitir a alguien trabajar en representación de Necomplus (incluidos asesores, comisionistas, intermediarios proveedores y otros terceros) para dar o recibir sobornos.

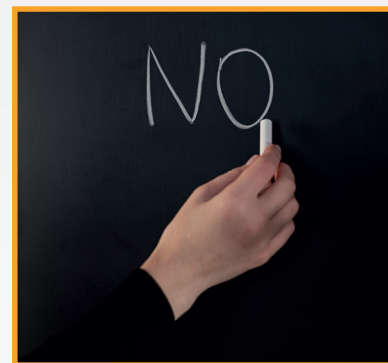
La legislación antisoborno es especialmente estricta cuando se trata de ofrecer sobornos a autoridades o funcionarios públicos nacionales o extranjeros, y los incumplimientos pueden exponerte a ti y a Necomplus a graves sanciones.

Esto puede incluir:

- Préstamos y dinero en efectivo.
- Regalos, tarjeta regalo, actividades de ocio y atenciones de hospitalidad.
- Pago de gastos de viajes, especialmente cuando no existe un propósito comercial claro para el viaje.
- Servicios personales como, por ejemplo, un servicio de coche o un chef personal.

- Favores como, por ejemplo, 'decir algo a favor' para la solicitud de admisión de un niño en un colegio privado.
- Ofertas de empleo.

Gracias a estas actuaciones anteriormente expuestas, contribuimos a crear un entorno empresarial seguro y solvente con el que lograr una prevención real y concreta.



Necomplus prohíbe las donaciones y aportaciones a partidos políticos y a entidades religiosas, no posicionándose ideológicamente como compañía, siendo los únicos interlocutores permitidos aquellos designados por el Comité de Dirección, siempre manteniendo el respeto por este Código.

RECUERDA: ante la duda, dirígete al Comité de Compliance. La comunicación y la transparencia evitan casi siempre posibles problemas futuros.

2. Principio de aplicación de los derechos humanos.

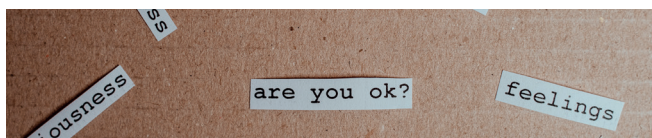
Nuestro objetivo es, como se define en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que «tanto los individuos como las instituciones colaboren en la tarea de garantizar la aplicación universal de los derechos humanos». Es responsabilidad de Necomplus respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Nuestra compañía ejerce su máximo compromiso con los derechos humanos y laborales reconocidos por la legislación nacional e internacional, siendo principios rectores de su política de responsabilidad social, operando de igual forma en cada uno de los países en los que tiene sede según la normativa vigente.

Entre los instrumentos normativos tomados como referencia, se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Principios consagrados en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

De igual forma, respetamos la libertad de asociación y negociación colectiva de conformidad con las leyes laborales.

Por este motivo, gestionamos iniciativas y campañas con voluntad de concienciar y dar a conocer situaciones sociales que son de relevancia para toda la plantilla del grupo, siendo un compromiso que no tiene límites.



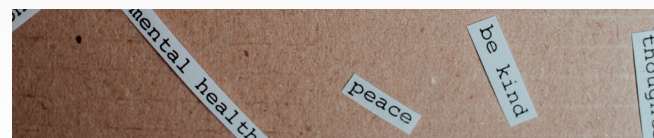
3. Principio de seguridad y salud laboral.

Es principio fundamental de nuestra política interna garantizar un entorno de trabajo seguro en el que se evite cualquier tipo de riesgo para la integridad física y la salud de nuestros empleados. Mediante la aplicación de toda la normativa vigente en materia de prevención, salvaguardamos la seguridad de todos garantizando un puesto de trabajo libre de peligro para su seguridad y salud laboral.

Cada puesto cuenta con una evaluación de riesgos que identifica las medidas de seguridad que se deben implementar según la normativa. Un ejemplo de ello son la formación e información en materia de seguridad y salud que viene impartida a todos los empleados del grupo desde el primer día en la compañía, independientemente del país, con el fin de concienciar a toda la plantilla y de poner en práctica buenos hábitos necesarios para su trabajo diario.

Nuestra labor principal es, en definitiva, la de mantener el respeto de las normas y conseguir una seguridad e integridad para todos.

En alineamiento con nuestros valores, las personas son el motor de nuestra empresa y son el bien máspreciado, por lo que merecen cierto control y salvaguardia para su salud, siendo el bien más importante.



4. Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

El principio de igualdad de oportunidades y no discriminación es uno de los pilares de nuestra política de recursos humanos que viene desarrollado, entre otros, en nuestro plan de igualdad.

Desde nuestra compañía no tenemos trato discriminatorio alguno hacia ningún colectivo, prohibiendo y denunciando toda aquella conducta que pueda provocar discriminación o violencia contra un grupo o persona, por su sexo, ideología, religión o creencia, pertenencia a una determinada nacionalidad, raza o etnia o situación familiar.

Impulsamos colaboraciones con asociaciones locales y/o internacionales con el fin de integrar aquel colectivo que tienen cierta dificultad a acercarse al mundo laboral, no solo ayudando con donaciones, sino utilizando también otros medios como la formación y la cooperación convencidos de que es posible la interacción e inserción de todo colectivo vulnerable.

Creemos en una política de contratación, promoción y ascenso basadas en criterios de esfuerzo, conocimiento, experiencia y habilidad profesional, proporcionando los medios necesarios para la formación de los empleados y la actualización de sus conocimientos con el objetivo de mejorar su desarrollo profesional y personal manteniendo los mismos principios.

Se reconoce el derecho de los empleados a ejercer la libertad de expresión y a participar en actividades políticas por su propia cuenta y en su tiempo libre, siempre que dichas actividades no interfieran en el desempeño profesional ni originen un conflicto de intereses.

Cualquier empleado puede denunciar situaciones propias o de terceros contactando a través de nuestro canal de denuncias **compliance@necomplus.com**



5. Principio de integridad y profesionalidad.

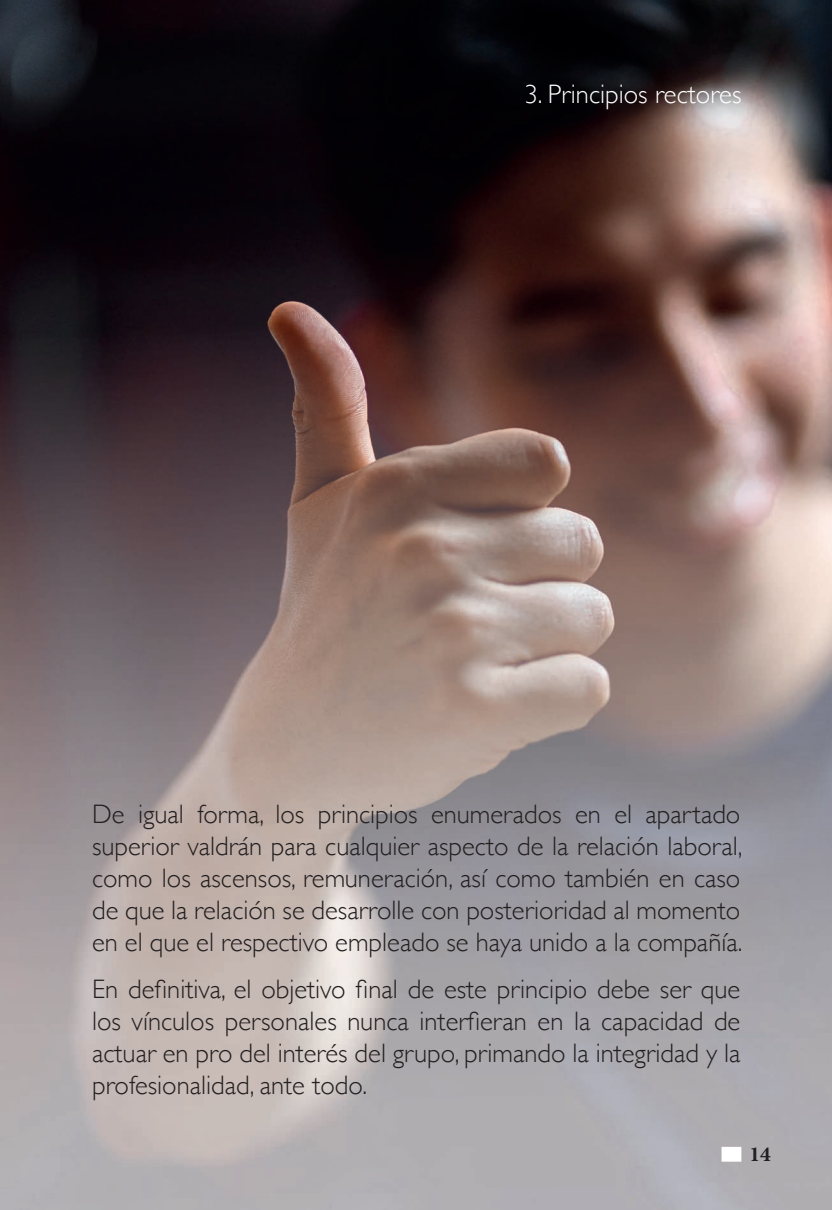
Desde Necomplus creemos que todas las acciones deben de ser tomadas con criterios profesionales y en el interés de la organización, sin que las personas que forman parte puedan obtener beneficio particular alguno.

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o de un tercero relacionado compiten con los intereses generales de la compañía, siendo un elemento que va en contra de nuestra integridad y profesionalidad.

En el momento en que haya una relación personal o de amistad o favorecimiento, estaríamos en un claro ejemplo de conflicto de interés, independientemente de que haya vínculo de amistad o parentesco, a considerándose de especial gravedad aquellas que implican parentesco de primer y segundo grado.

Las relaciones personales vienen identificadas y detectadas tanto si un empleado tiene intereses en otra empresa que compite con Necomplus, como si un familiar tiene intereses o trabaja para un cliente, competidor o proveedor.

En el momento en que se presente la posibilidad de contratación de un familiar directo o pareja de un empleado de la compañía, esta se efectuará únicamente en base a sus calificaciones, desempeño, experiencia y competencias, evitando que exista una relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familia o pareja.



De igual forma, los principios enumerados en el apartado superior valdrán para cualquier aspecto de la relación laboral, como los ascensos, remuneración, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la compañía.

En definitiva, el objetivo final de este principio debe ser que los vínculos personales nunca interfieran en la capacidad de actuar en pro del interés del grupo, primando la integridad y la profesionalidad, ante todo.

6. Principio de cuidado del empleado.

Para nuestra compañía el factor humano es muy importante, siendo su cuidado y su atención fundamental para la organización. Necomplus pone a disposición de los empleados las herramientas que cubren sus necesidades, intentando alinear la estrategia de la compañía con el bienestar de las personas.

Proponemos actividades dirigidas a nuestros empleados para hacer crecer su compromiso con la compañía y alimentar nuestros valores, acciones que repercuten de forma directa en ellos y en nuestras comunidades.

Las actividades tienen el foco en la interacción e integración entre los países, áreas y departamentos con el fin de compartir las identidades y culturas de todas las sedes.

Todas estas acciones refuerzan la idea de equipo, fomentan el compañerismo, aportando de esta forma beneficios no solo a nivel de la compañía sino también a nivel personal de cada miembro de la familia Necomplus.

Todos los años se realiza un calendario de iniciativas con el objetivo de reforzar el *engagement* de la compañía, así como se realizan encuestas para testear el grado de satisfacción con el fin de proponer actividades e iniciativas que cubran las necesidades de las personas de la organización.

7. Principio de prevención del acoso físico, sexual, psicológico o verbal.

Prohibimos toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a los empleados siendo conscientes de que el acoso puede verse materializado bajo múltiples formas.

Desde Necomplus se presta especial atención a prevenir situaciones como las descritas anteriormente que pueden producirse en la organización, así como el temor a denunciar por miedo a perder el puesto de trabajo.

Se calificará –y reprenderá– como acoso: el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso moral.

Acoso sexual

Se considerará “acoso sexual” cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso sexual a una persona, -siempre que no se trate de situaciones o comportamientos aceptados y consentidos-, los siguientes:

- Condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación.
- Realizar bromas sobre la apariencia o condición sexual de alguno de los destinatarios del Código.
- Difundir o usar imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito referidos a un destinatario del Código.



- Utilizar comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Abusar de contacto físico deliberado y no solicitado.
- Realizar invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del mismo.

Acoso por razón de sexo

Se considerará “acoso por razón de sexo” cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso por razón de sexo a una persona, los siguientes:

- Infravalorar o despreciar conscientemente y de forma continuada el trabajo de una persona por razón de su sexo.
- Dejar sin contenido, total o significativamente, las funciones de una persona por el mero hecho de asumir cargas personales. Sin embargo, no constituirá acoso por razón de sexo la modificación de las funciones asignadas a una persona cuando esté debida y profesionalmente justificada, aunque tal modificación se produzca en un periodo de reducción de jornada por guarda legal.

Acoso moral

Se considerará “acoso moral” cualquier práctica ejercida en las relaciones personales, de manera sostenida en el tiempo, que suponga un trato vejatorio y descalificador hacia una persona con el propósito o el efecto de desestabilizarla psíquicamente. Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso moral a una persona, siempre que se produzcan de manera sistemática y repetida en el tiempo, las siguientes prácticas o conductas:

- Excluir, ignorar o hacer el vacío a una persona.
- Evaluar el trabajo de manera sesgada o desigual, o realizar críticas despectivas sobre el mismo.
- Dejar sin ocupación efectiva a una persona o asignarle tareas o trabajos absurdos, imposibles o sin sentido; o bien ocuparla en tareas cuyas exigencias sean significativamente inferiores a las que le corresponden por su capacidad profesional o sus competencias.
- Proferir ofensas verbales, insultos o gritos contra una persona.
- Humillar, burlar, despreciar o subestimar a una persona frente a otros compañeros o ante terceros, con ánimo de ridiculizarla como persona o como profesional.

Fuera de los supuestos descritos quedarán aquellas situaciones que, a pesar de producir cierta inestabilidad en las relaciones personales, resulten de la dinámica habitual de las relaciones de trabajo, tales como:

la existencia de antipatías o conflictos personales o profesionales; la discrepancia sobre aspectos laborales (remuneración, evaluación, promoción, trabajo asignado, etc.), o la exigencia de mejoras de capacidad o productividad.



Cualquier trabajador o colaborador que se considere víctima o tiene indicio alguno de la existencia de comportamientos de acoso podrá denunciarlo en el canal habilitado para ello **compliance@necomplus.com** o contactando con el área de recursos humanos local. En ese momento se activará el protocolo de acoso/hostigamiento, documentándose todas las investigaciones y siendo estas reportadas al órgano de gobierno de la compañía.

8. Principio de confidencialidad.

Toda la información que se conozca como consecuencia de la relación profesional con Necomplus es de carácter estrictamente confidencial, garantizando seguridad e integridad de sus activos de información, siendo este un elemento estructural de nuestra política interna.

Todos los profesionales han de proteger los datos personales y la información confidencial, ya sea corporativa de terceros, con el mismo sigilo y respeto a las normas y directrices en materia de seguridad de la información que estén aprobadas a tal efecto. Los medios a disposición del empleado son de uso estrictamente profesional, un uso inadecuado será objeto de controles por la compañía. Asimismo, con el fin de que todos conozcamos cómo actuar al respecto, disponemos de manuales y procedimientos internos que vienen compartidos con todos los empleados con el fin de que puedan recordar en su día a día cómo llevar a cabo su trabajo cumpliendo con el deber de confidencialidad.

9. Principio de protección del medio ambiente.

La actividad de Necomplus tiene un escaso impacto en el medio ambiente, aún así la compañía está comprometida con el medio ambiente, cumpliendo con la normativa vigente y la implantación de normas voluntarias internacionalmente reconocidas como la ISO 14001.

Nos preocupamos por dar a conocer cada una de las medidas, políticas y procedimientos que ayudan a mejorar y prevenir posibles riesgos que impacten en el medio ambiente, comprometiéndonos en actuar fomentando la sostenibilidad y criterios de respeto con el mismo. Valoramos la conciencia por parte de nuestra plantilla sobre como poder mejorar el impacto y reducir la emisión de residuos y reducción de gastos, siendo elementos en los que cada año intentamos mejorar.



4

Comité de Compliance y buzón ético



4. Comité de Compliance

Comité de Compliance

Según lo establecido en la LO 5/2010 de la nueva reforma del Código Penal en su art. 31 bis, la implementación, desarrollo y seguimiento de las disposiciones de este Código Ético estarán a cargo del Comité de Compliance de Necomplus, cuyos miembros serán nombrados por el órgano de administración.

El Comité de Compliance será el encargado de impulsar y controlar el cumplimiento de los valores y las normas de actuación establecidas en el Código Ético, contando con poderes autónomos de iniciativa y control, y dependiendo jerárquicamente únicamente del órgano de administración.

Buzón ético

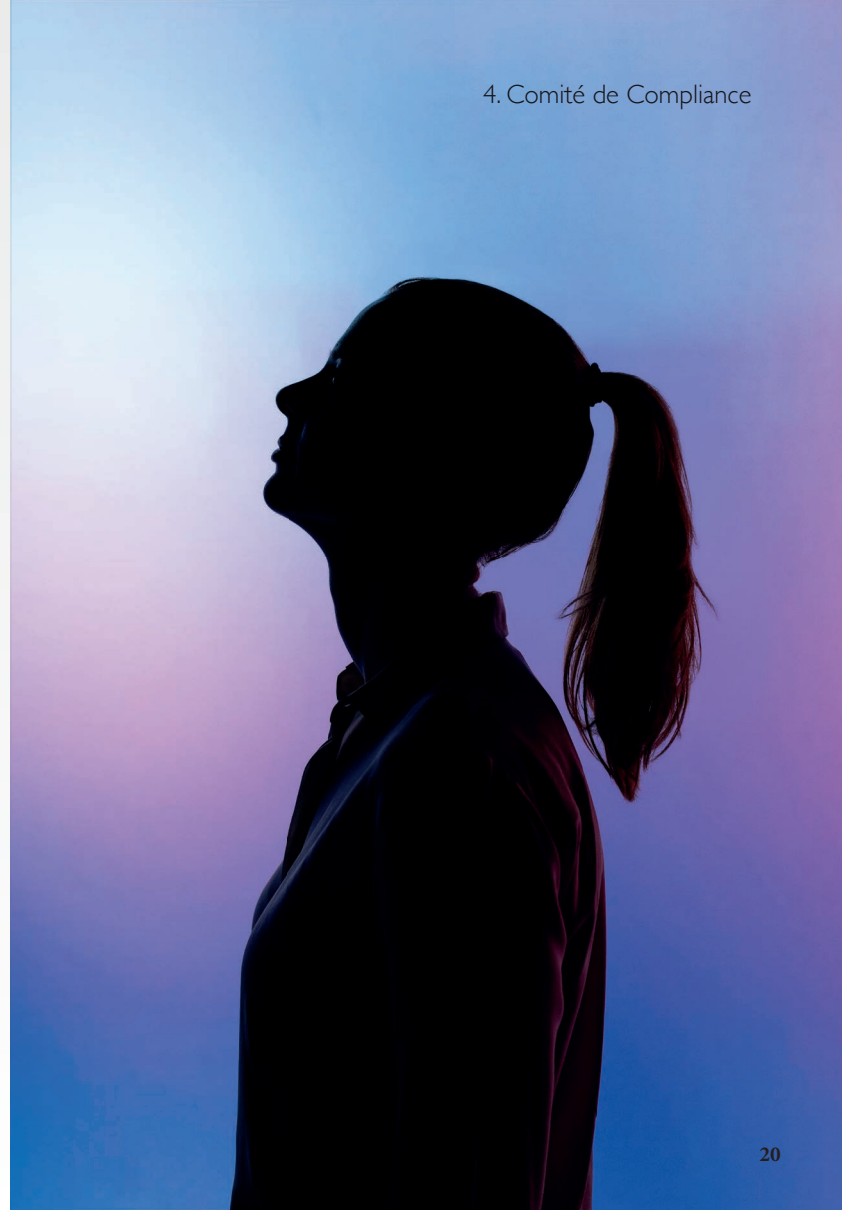
Ni el Comité de Compliance ni ninguna otra instancia de Necomplus podrá adoptar represalias de ningún tipo por comunicaciones de buena fe recibidas en el Buzón Ético denunciando presuntas irregularidades.

Las dudas interpretativas sobre la aplicación del presente Código Ético serán resueltas por el Comité de Compliance, quedando sometido a un principio de mejora continua. A tal efecto, el Comité de Compliance realizará propuestas de mejora para su aprobación final por el órgano de administración.

Cualquier persona afectada por el presente Código Ético puede manifestar posibles incidencias o irregularidades que afecten al cumplimiento de lo expuesto, siempre bajo el principio de buena fe y no hacer acusaciones falsas.

Estas comunicaciones deben tramitarse a través del correo electrónico **compliance@necomplus.com**

Necomplus garantiza la confidencialidad absoluta del tratamiento de los datos de la persona que denuncia, con total ausencia de represalias. Sin perjuicio de lo anterior, los datos de un denunciante pueden llegar a ser facilitados a las autoridades administrativas o judiciales, previa solicitud de éstas, cumpliendo siempre la legislación sobre protección de datos de carácter personal.



5

Aprobación, supervisión y cumplimiento del Código Ético

5. Supervisión y cumplimiento

El presente Código Ético entrará en vigor una vez haya sido aprobado por el consejo de administración de la compañía y se hará público en la web corporativa y en el portal interno de los empleados.

De esta forma, será accesible a todos los profesionales de Necomplus, así como a cualquier tercero a través de la página web corporativa.

El Código Ético es de obligado cumplimiento para todos los empleados del Grupo y será el Comité de Cumplimiento quien se encargue de que sea asumido e interiorizado por cada uno de los empleados. Asimismo, dicho Comité ha de velar porque se cumpla y se mantenga actualizado, revisando las sucesivas versiones.

El incumplimiento de lo dispuesto en este Código Ético dará lugar a la imposición de sanciones disciplinarias por parte de Necomplus, sin perjuicio de las sanciones administrativas, civiles o penales que pudieran derivarse.



THANK
YOU