

Versión: Julio 2025

Política de Protección de Denunciantes

ÍNDICE

Introducción	2
Artículo 1: Asesor Confidencial y Responsable de Conducta Indebida	3
Artículo 2: Notificación Formal de (presuntas) Conductas Indebidas	3
Artículo 3: Investigación	4
Artículo 4: Conclusión y recomendaciones tras la investigación del Comité de Denuncias	5
Artículo 5: Gestión de declaraciones.....	5
Artículo 6: Medidas y sanciones.....	6
Artículo 7: Denuncia externa	6
Artículo 8: Confidencialidad, privacidad y buena fe	6
Artículo 9: Protección del Denunciante contra perjuicios	7
Artículo 10: Disposiciones finales.....	7
Anexo 1: Definiciones	8

Introducción

Como parte de nuestro marco de integridad, GRUPO LOADING SYSTEMS S.L. (“**LOADING**”) ha establecido una Política de Protección de Denunciantes (la “**Política de Protección de Denunciantes**”, en lo sucesivo denominada la “**Política**”) con respecto a LOADING y todas sus filiales (en lo sucesivo, el “**Grupo**”, la “**Organización**” o las “**Entidades LOADING**”). La Política se desarrolla en este documento y se fundamenta en la ley española 2/2023, de Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción, en vigor desde el 20 de febrero de 2023, así como en la Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre de 2019.

Esta Política contribuye al adecuado tratamiento de los casos de (sospecha de) Conductas Indebidas, lo cual es fundamental para una cultura corporativa segura, abierta y honesta en la que los Empleados se puedan sentir comprometidos y responsables respecto al Grupo. Invitamos expresamente toda persona sujeta a esta Política a comunicar internamente cualquier Conducta Indebida (o sospecha de la misma), para que podamos tomar las medidas adecuadas.

Nuestro objetivo es que todos se sientan lo suficientemente seguros como para tratar cualquier asunto internamente (a través de RR.HH. o de su responsable jerárquico y, si el responsable está involucrado, con la persona que está jerárquicamente por encima de este) y actuar de manera adecuada, de modo que no sea necesario recurrir a esta Política. Si esto no fuera posible, esta Política establece quién puede denunciar una (sospecha) de Conducta Indebida y cómo hacerlo. Recalcamos que también es posible contactar, en cualquier momento, con el Asesor Confidencial (externo o interno) para solicitar información, asesoramiento y apoyo (consulte el Código de Conducta de LOADING).

Cuando en esta Política se utilice la forma masculina “él”» deberá entenderse que también se incluye la forma femenina “ella” o cualquier otra identidad de género, según corresponda.

Este Reglamento se revisará periódicamente para garantizar su eficacia y cumplimiento con las leyes y normativa aplicables. Durante estas revisiones se tendrán en cuenta los comentarios de las partes interesadas.

En caso de comportamiento indebido en el lugar de trabajo, se hace referencia al Código de Conducta y a la Política de Sanciones y Control Comercial, donde se detalla qué se considera comportamiento indebido y las medidas que se pueden adoptar.

Artículo 1: Asesor Confidencial y Responsable de Conducta Indebida

1. Los Empleados pueden consultar a un Asesor Confidencial respecto a cualquier (presunta) Conducta Indebida. Los datos de contacto de los Asesores Confidenciales se encuentran incluidos en el Código de Conducta para su consulta. En el Código de Conducta se incluye más información sobre cómo puede ayudarle el Asesor Confidencial.
2. Un Empleado también puede presentar una queja o denuncia ante el Responsable de Conducta Indebida. El Responsable de Conducta Indebida es el Director Jurídico (General Counsel) del grupo propietario de LOADING. Tras recibir una queja o denuncia, el Responsable de Conducta Indebida procederá a crear un comité de conducta indebida, compuesto como mínimo por el propio Responsable de Conducta Indebida, un responsable de RR.HH. y un asesor confidencial externo o árbitro (el "**Comité de Denuncias**").
3. El objetivo del Comité de Denuncias es garantizar una gestión **independiente, confidencial y cuidadosa** de las quejas o denuncias presentadas bajo la Política de Protección de Denunciantes. El Comité es responsable de evaluar la admisibilidad de las denuncias, llevar a cabo investigaciones imparciales y proporcionar conclusiones y recomendaciones fundadas al Consejo de Administración, salvaguardando así la integridad y confianza dentro de la organización.
4. El Comité de Denuncias informará al Consejo de Administración.

Artículo 2: Notificación Formal de (presuntas) Conductas Indebidas

1. Un Empleado puede presentar una queja o denuncia de (presunta) Conducta Indebida (una "**Denuncia**") ante el Comité de Denuncias, ya sea con o sin consultar a un Asesor Confidencial (en lo sucesivo, el "**Denunciante**"). La Denuncia debe presentarse de la siguiente manera:
 - a) El Denunciante enviará una Denuncia oficial y detallada al Responsable de Conducta Indebida misconduct@your.world
 - b) Una vez recibida la Denuncia por parte del Responsable de Conducta Indebida, se revisará para comprobar que está completa y es admisible.
 - c) El Responsable de Conducta Indebida se compromete a enviar al Denunciante:
 - I. un acuse de recibo de la Denuncia dentro de los siete días siguientes a su recepción, y
 - II. confirmación sobre la admisibilidad e integridad de la Denuncia dentro de las dos semanas posteriores a su recepción.
2. Si se considera que la Denuncia está incompleta, se dará al Denunciante la oportunidad de completarlo.
3. Si se determina que la Denuncia está completa y es admisible, el Responsable de Conducta Indebida informará al resto de miembros del Comité de Denuncias. El Comité de Denuncias podrá llevar a cabo una investigación sobre los hechos expuestos en la Denuncia y, está

autorizado a obtener la información que considere necesaria para llegar a una conclusión fundamentada sobre la tramitación de la Denuncia.

4. El Comité de Denuncias no dará seguimiento a una Denuncia si la sospecha de Conducta Indevida no se basa en fundamentos razonables, es decir, si es evidente que no existe una Conducta Indevida. En este caso, se informará al Denunciante en un plazo de dos semanas, a partir de dicha decisión, y se indicará por qué no se llevará a cabo ninguna investigación adicional.
5. El Responsable de Conductas Indevidas se asegurará de que la Denuncia se inscriba debidamente en un registro.

Artículo 3: Investigación

1. El seguimiento de una Denuncia podrá incluir (i) realizar consultas (al Denunciante o internamente); o (ii) llevar a cabo una investigación o evaluación preliminar sobre la legitimidad o el alcance de la Denuncia.
2. El Comité de Denuncias escuchará al Denunciante y, si procede, al Empleado o Empleados presuntamente implicados en la (presunta) Conducta Indevida, así como a otros Empleados si fuese necesario. Ninguna persona podrá ser perjudicada laboralmente por ser escuchada en virtud de la legislación laboral.
3. El Denunciante, el Empleado o Empleados presuntamente implicados en la (presunta) Conducta Indevida y otros Empleados están obligados a comparecer cuando sean citados por el Comité de Denuncias para ser escuchados.
4. Las reuniones del Comité de Denuncias son privadas. Se levantará Acta de cada audiencia en la que se escuche a una persona (el "Acta"). Las personas implicadas podrán inspeccionar sus propias Actas, responderlas y firmarlas dentro de siete días hábiles de su fecha. Una vez transcurrido este plazo, las Actas se considerarán aprobadas, incluso en ausencia de respuesta. Las Actas permanecerán bajo la custodia del Comité de Denuncias durante la investigación. No se facilitarán copias.
5. El Comité de Denuncias podrá contar con la asistencia de expertos externos.
6. Una vez finalizada la investigación, el Comité de Denuncias podrá asesorar al Consejo de Administración sobre la necesidad o no de tomar medidas disciplinarias.
7. El Comité de Denuncias podrá recomendar al Consejo de Administración medidas temporales durante la investigación, si se produce una situación insostenible para uno o más Empleados como resultado de una (presunta) Conducta Indevida y/o la investigación. El Comité de Denuncias no asesora sobre medidas laborales.
8. Por presentar una Denuncia de buena fe, el Denunciante no sufrirá perjuicios laborales en virtud de la legislación laboral.
9. Las personas que hayan realizado Denuncias falsas o de mala fe, con la intención de perjudicar a otros se enfrentarán a medidas disciplinarias.

Artículo 4: Conclusión y recomendaciones tras la investigación del Comité de Denuncias

1. Una vez finalizada la investigación, el Comité de Denuncias enviará el Informe, las Actas, las opiniones y las recomendaciones del Comité de Denuncias (en conjunto: Informe de Investigación) al Consejo de Administración. El Denunciante podrá retirar su Denuncia hasta el momento en que el Consejo de Administración tome una decisión sobre las medidas y/o sanciones tras recibir el Informe de Investigación.
2. El Comité de Denuncias emitirá el Informe de Investigación, incluyendo un dictamen escrito al Consejo de Administración, dentro de las ocho semanas siguientes a la presentación del Informe.
3. En el Informe de Investigación, el Comité de Denuncias establecerá, como mínimo, lo siguiente:
 - Si la Denuncia está fundada: una Denuncia se considerará fundada cuando resulte plausible que se haya producido una Conducta Indebida;
 - Con respecto a quién, o en qué parte del Grupo, se manifestó la Conducta Indebida; y
 - De qué manera y con qué frecuencia se manifestó la Conducta Indebida.
4. El Comité de Denuncias asesora al Consejo de Administración sobre las medidas y sanciones que deben adoptarse. El dictamen del Comité de Denuncias estará debidamente motivado y justificado e incluirá toda la información pertinente que haya sustentado dicho dictamen.
5. El Denunciante y el Empleado o Empleados que estén (presuntamente) implicados en la (supuesta) Conducta Indebida recibirán del Comité de Denuncias una copia del Informe de Investigación, excluyendo las Actas.

Artículo 5: Gestión de declaraciones

1. Dentro de las dos semanas siguientes a que el Comité de Denuncias emita el Informe de Investigación y tras consultar con los niveles jerárquicos pertinentes (Dirección de LOADING, Dirección del grupo propietario de LOADING, etc.), el Consejo de Administración decidirá las medidas y sanciones que se adoptarán en respuesta al Informe de Investigación (la "Resolución").
2. El Consejo de Administración notificará, tan pronto como sea razonablemente posible, la Resolución al Denunciante y al Empleado o Empleados que estén (presuntamente) involucrados en la (supuesta) Conducta Indebida. El Consejo de Administración notificará al mismo tiempo la Resolución al Comité de Denuncias.
3. El Informe de Investigación servirá de base para la Resolución. Si la Resolución se desvía de la opinión y las recomendaciones del Comité de Denuncias, el Consejo de Administración deberá motivar dicha desviación. La resolución deberá constar por escrito.
4. El Consejo de Administración es responsable de implementar la Resolución.

5. Cuando una Denuncia esté dirigida contra un miembro del Consejo de Administración, éste no podrá emitir la Resolución. En ese caso, RR.HH. asumirá este rol, pero la decisión final la tomará el Consejo de Administración, excluyendo al miembro involucrado.
6. La resolución se conservará en los expedientes personales del Denunciante y, si el Consejo declarará fundada la Denuncia y también se guardará en el expediente del Empleado o Empleados implicados en la Conducta Indebida. En caso de delito o falta penal, siempre se presentará una denuncia ante las autoridades competentes.
7. Si se considera que los plazos aplicables para que el Comité de Denuncias emita el Informe de Investigación, necesario para que el Consejo de Administración dicte una resolución, son insuficientes, el plazo aplicable para el Comité de Denuncias podrá ampliarse hasta cuatro semanas y el del Consejo de Administración hasta dos semanas.

Artículo 6: Medidas y sanciones

1. Si el Consejo de Administración declara fundada la Denuncia, las sanciones pueden incluir:
 - advertencia por escrito;
 - amonestación por escrito (advertencia de mayor gravedad con carácter oficial);
 - suspensión;
 - traslado de departamento;
 - descenso de categoría;
 - denegación de promoción;
 - sanción o indemnización;
 - resolución del contrato de trabajo;
 - despido disciplinario.

La sanción o sanciones elegidas serán siempre proporcionales a la naturaleza y gravedad del Informe.

Artículo 7: Denuncia externa

1. En lugar de presentar una Denuncia interna por una (presunta) Conducta Indebida ante el Comité de Denuncias, el Denunciante también podrá presentar una Denuncia externa ante la autoridad competente. Esta puede ser la Autoridad de Consumo y Mercados, la Autoridad de Mercados Financieros, la Autoridad de Protección de Datos Personales, la Oficina de Denunciantes o cualquier otra autoridad designada por la ley. El Informe debe presentarse ante la autoridad más adecuada.
2. Aunque existe la posibilidad de denunciar externamente, la opción preferente de la Organización es presentar primero la Denuncia internamente ante el Comité de Denuncias.

Artículo 8: Confidencialidad, privacidad y buena fe

1. Todas las personas involucradas de cualquier manera en una Denuncia y/o en la investigación, están obligadas a tratar la información de forma confidencial. En caso de incumplimiento del presente artículo, se podrán tomar medidas disciplinarias contra el Empleado.

2. Los Asesores Confidenciales, el Comité de Denuncias y todas las demás personas involucradas en el procedimiento de Denuncia actuarán de tal manera que se garantice la privacidad del Denunciante y de las demás personas involucradas.

Artículo 9: Protección del Denunciante contra perjuicios

1. Durante y después de la tramitación de una Denuncia interna o externa, el Denunciante de una (presunta) Conducta Indebida estará protegido contra represalias, siempre que tuviera motivos razonables para creer que la información denunciada es correcta en el momento de la Denuncia.
2. Las formas prohibidas de represalias como consecuencia de la Denuncia incluyen (pero no se limitan a): despido o suspensión, sanción económica, descenso de categoría, denegación de una promoción, evaluación negativa, amonestación por escrito, traslado a otro centro de trabajo, discriminación, intimidación, acoso, exclusión, difamación o calumnia, resolución prematura de un contrato o revocación de una licencia.
3. Si, en un plazo razonable tras la Denuncia, el empleador del Denunciante toma alguna medida de las contempladas en el Artículo 9.2, del presente Procedimiento, deberá justificar por qué dicha medida es necesaria y demostrar que no está relacionada con la denuncia de (sospecha de) Conducta Indebida realizada de buena fe.
4. Cualquier persona que sea descubierta tomando represalias contra un Denunciante se enfrentará a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Se anima a los Empleados a denunciar cualquier caso de represalias utilizando los mismos mecanismos de denuncia descritos en la presente Política.

Artículo 10: Disposiciones finales

La presente Política entrará en vigor en julio de 2025. Se facilitará una versión digital a quienes la soliciten al departamento de RR.HH..

Anexo 1: Definiciones

Los términos no definidos expresamente en este Reglamento tendrán el significado que les atribuye la ley española 2/2023, de Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción.

A los efectos de esta Política, se aplican las siguientes definiciones:

Actas	Tiene el significado que se le atribuye en el artículo 3.4 de la Política.
Asesor Confidencial Externo	Es la autoridad independiente designada por la Organización que tiene el deber de confidencialidad y al que un empleado puede consultar en confianza como asesor sobre una (presunta) mala práctica.
Asesor Confidencial Interno	El empleado designado por la Organización que tiene el deber de confidencialidad y al que otro empleado puede consultar en confianza sobre una (sospecha de) mala práctica.
Conducta Indebida	Existe Conducta Indebida en las siguientes situaciones: i. Un (riesgo de) violación del Derecho de la Unión, tal y como se describe en la ley española 2/2023, de Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción. ii. Un acto u omisión que afecte al interés público en: a) normas internas que impliquen una obligación concreta y que hayan sido adoptadas por la Organización en virtud de una disposición legal; b) un peligro para la salud pública, la seguridad de las personas, la degradación del medio ambiente; c) el buen funcionamiento de la Corporación como resultado de actos u omisiones indebidos, iii. Comportamiento indeseable tal y como se define en el Código de Conducta. El interés social está en juego en cualquier caso si el acto u omisión no solo afecta a intereses personales y tiene un carácter repetitivo o estructural, o si el acto u omisión es grave o de gran alcance.
Consejo de Administración	El Consejo de Administración del grupo propietario de LOADING.
Denuncia	Tiene el significado que se le atribuye en el artículo 2.1 de la presente Política.
Denunciante	Una persona física que, en el contexto de sus actividades laborales para la Organización, denuncia o revela una (sospecha de) mala praxis mediante la presentación de una Denuncia. Por lo tanto, una persona denunciante puede ser un empleado, un antiguo empleado, un autónomo, un trabajador temporal, un becario, un solicitante de empleo o cualquier otra persona que haya entrado en contacto con la Organización a través de su trabajo.
Dirección Local	El Consejo de Administración de LOADING o los directores generales de los respectivos departamentos.
Organización o Grupo	LOADING y todas sus filiales conforme a lo establecido en el artículo 42 del Código de Comercio español, concepto equivalente al definido en el artículo 2:24a del Código Civil neerlandés.
Política de Protección del Denunciante o la Política	Esta política.

Resolución	Tiene el significado que se le atribuye en el artículo 5.1 de esta Política.
Sospecha de irregularidad	La sospecha de un Denunciante de que existe un caso de mala praxis dentro de la Organización, o en otra organización si ha entrado en contacto con dicha organización debido a sus actividades laborales.
Responsable de Conducta Indebida	El asesor jurídico del grupo propietario de LOADING.