

STRACON Group Holding Inc.

Política de Denuncia de Irregularidades



Alcance y Propósito

El Código de Conducta y Ética Empresarial de la Compañía (el “Código”) exige que los directores, funcionarios y empleados de la Compañía y de sus subsidiarias observen altos estándares de ética empresarial y cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables, así como con las políticas de la Compañía en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Esta Política de Denuncias tiene por objeto fomentar y permitir que los empleados y otras personas informen inquietudes relacionadas con infracciones o presuntas infracciones del Código dentro de la Compañía o cualquiera de sus subsidiarias, en lugar de buscar una resolución fuera de la Compañía, sin temor a represalias.

No represalias

Ninguna persona que, de buena fe, denuncie una infracción o una presunta infracción del Código sufrirá acoso, represalias ni consecuencias laborales adversas. Cualquier persona que tome represalias contra un individuo que haya denunciado una infracción o presunta infracción del Código estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación de su relación laboral o la terminación de su condición como funcionario o miembro del directorio.

Confidencialidad

Las infracciones o presuntas infracciones del Código podrán ser presentadas de manera confidencial o de forma anónima. La Compañía tratará todas las comunicaciones recibidas en virtud de esta Política de Denuncias de manera confidencial, salvo en la medida en que sea necesario para llevar a cabo una investigación completa y justa.

Reporte de infracciones

Es responsabilidad de todos los directores, funcionarios y empleados reportar infracciones o presuntas infracciones del Código de conformidad con esta Política de Denuncias.

Reporte general de infracciones

Si un empleado cree razonablemente que se ha producido o podría producirse una infracción de una ley, del Código o de cualquier otra política de la Compañía, se le recomienda que informe a su supervisor o a un representante de Recursos Humanos. La persona que reciba el reporte se pondrá en contacto de manera oportuna con el Gerente Corporativo de Auditoría Interna o con el Secretario Corporativo de la Compañía, quienes asistirán en la investigación del asunto.

Si el empleado se siente incómodo al hablar con su supervisor o con un representante de Recursos Humanos, o considera que una infracción reportada o presunta infracción del Código no ha sido debidamente atendida, el empleado podrá comunicarse directamente con el Gerente Corporativo de Auditoría Interna o con el Secretario Corporativo de la Compañía, quienes investigarán el asunto junto con el Asesor Legal General dentro de la sucursal peruana de la Compañía. El empleado también podrá utilizar la línea confidencial de denuncias, según se detalla a continuación.

Reporte de denuncias e inquietudes contables y de auditoría

Un empleado que tenga inquietudes relacionadas con asuntos contables o de auditoría cuestionables podrá reportar dichas inquietudes al Gerente Corporativo de Auditoría Interna de la Compañía, al Secretario Corporativo o al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio. Según corresponda, el Gerente Corporativo de Auditoría Interna o el Secretario Corporativo remitirá dichas denuncias al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos. Tras la revisión de la denuncia o inquietud, el Presidente, cuando corresponda, tomará las medidas necesarias para que el asunto sea investigado y, de estar justificado, solicitará al Directorio y/o a la gerencia que implementen acciones disciplinarias.

Recursos para realizar denuncias

La Compañía proporciona una línea confidencial de denuncias (Chile 8000-0-0158, Perú 0800-0-0795, México 800-123-3284, Colombia 0180-0752-2260, Canadá 1-800-770-0946) y un enlace web (<https://stracongroupsecuchannel.easeclaims.com/accessebile>) a través del sitio web de la Compañía, para que empleados, contratistas, proveedores y el público en general puedan reportar inquietudes relacionadas con posibles infracciones del Código, de cualquier política de la Compañía o de la ley. El Gerente Corporativo de Auditoría Interna de la Compañía tendrá acceso exclusivo a las comunicaciones recibidas a través de estos canales y dará seguimiento a las comunicaciones recibidas. Si una denuncia se encuentra dirigida al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos, el Gerente Corporativo de Auditoría Interna remitirá dicha denuncia al Presidente correspondiente. Si una denuncia se realiza de forma anónima, es importante que se proporcione suficiente información para que la inquietud reportada pueda ser debidamente atendida.

Para los empleados, la línea confidencial de denuncias y el enlace web están diseñados para complementar los canales de reporte existentes, no para reemplazarlos.

Gestión de las infracciones reportadas

Cualquier persona que presente una denuncia de una infracción o presunta infracción del Código recibirá una confirmación de recepción de su denuncia de manera oportuna, salvo que la denuncia sea presentada de forma anónima y no se proporcionen datos de contacto del denunciante. Todas las denuncias serán investigadas de manera oportuna y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes cuando así lo determine la investigación.

Los supervisores, los representantes de Recursos Humanos, el Gerente Corporativo de Auditoría Interna, el Secretario Corporativo y el Asesor Legal General dentro de la sucursal peruana tienen la obligación de informar al CEO o al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos sobre cualquier infracción del Código o presunta infracción reportada, de manera oportuna.

Actuación de buena fe

Toda persona que presente una denuncia relacionada con una infracción o presunta infracción del Código debe actuar de buena fe y contar con fundamentos razonables para creer que la información revelada indica una infracción del Código. Cualquier denuncia que se compruebe que ha sido realizada de manera maliciosa o con conocimiento de que es falsa podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias.

Medidas disciplinarias

Si se determina que un empleado ha infringido el Código, se adoptarán medidas disciplinarias en su contra y, dependiendo de la naturaleza y gravedad de la infracción, dichas medidas podrán incluir la terminación de la relación laboral. Determinadas infracciones también podrán requerir que la Compañía o sus subsidiarias remitan el asunto a las autoridades penales o civiles para su investigación o procesamiento.

Cualquier supervisor que dirija o apruebe conductas que infrinjan el Código, o que tenga conocimiento de dichas conductas y no las reporte de manera oportuna, también estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación de la relación laboral.

En caso de una infracción cometida por un funcionario ejecutivo o un director, los directores no involucrados serán responsables de determinar qué medidas disciplinarias resultan apropiadas según las circunstancias y de formular recomendaciones a los accionistas, de ser necesario.



Lima

Av. Santo Toribio 143 Ofc. 401
San Isidro, Lima 27
Perú

Santiago

Isidora Goyenechea 3162, Ofc. 501
Las Condes, Santiago
Chile

Toronto

Suite 910, 65 Queen St W
Toronto ON M5H 2M5
Canadá

inquiries@stracon.com