

VIALES Y OBRAS PÚBLICAS S.A.U.

POLÍTICA CORPORATIVA DEL CANAL ÉTICO

VIALES Y OBRAS PÚBLICAS	Autor	Responsable aprobación	Fecha aprobación	Descripción
1.0	Director de Asesoría Jurídica	Administrador Único	20/11/2023	Versión inicial

1. Objeto

VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U., junto con sus filiales, (colectivamente, la "**Compañía**" o "**VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U.**") se compromete a llevar a cabo sus negocios con honestidad e integridad y a mantener altos estándares de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. Como tal, la Compañía ha implementado un conjunto de políticas y procedimientos, incluyendo un Código de Conducta, diseñado para promover el comportamiento ético y responsable de todos los empleado/as de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U.

De acuerdo con el Código Penal español y otras leyes similares en otras jurisdicciones, es posible que la empresa sea responsable penalmente de los delitos cometidos por sus empleado/as, gerentes y directores/as. Las personas jurídicas que hayan implantado un programa de prevención de riesgos penales adecuado, de acuerdo con el Código Penal español, pueden defenderse de la responsabilidad penal. Uno de los elementos de dicho programa es un canal que permite al Personal denunciar presuntas infracciones, como actividades delictivas o incumplimientos graves de las políticas. Esto se conoce como "whistleblowing" o "Canal Ético". Existen leyes similares en otros países en los que VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. desarrolla su actividad.

Además, esta política sigue las directrices establecidas en la Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión, que establece las normas mínimas a las que se compromete la empresa a nivel global.

En el caso de España, el Canal Ético se integra en el Sistema Interno de Información y Protección del Informante de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. (en adelante, el "Sistema Interno de Información" o "Sistema") de acuerdo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero de 2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre posibles infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, como mecanismo formal de comunicación, consulta o denuncia de irregularidades, siendo la protección de la persona que reporte cualquier irregularidad uno de los principios rectores de su funcionamiento.

Toda organización se enfrenta, en ocasiones, al riesgo de que se produzcan conductas ilegales o poco éticas. Una cultura de diálogo abierto y responsabilidad ética con los grupos de interés, tanto internos como externos, y la protección de los informantes frente a posibles represalias, son esenciales para evitar que se produzcan estas situaciones y abordarlas lo antes posible, en caso de producirse. El Chief Compliance Officer está a disposición del Personal para asesorar y debatir sobre cualquier infracción o posible incumplimiento de las políticas y procedimientos de la empresa, así como para proporcionar el asesoramiento necesario sobre estas cuestiones o cualquier otra preocupación que el empleado/a pueda tener. Esta política se hace con el objetivo de implementar un canal de denuncias (el "**Canal Ético**") como parte del programa de cumplimiento corporativo de la Compañía: <https://viales.bizneohr.com/whistleblowing-channel>

Los objetivos de la Política Corporativa del Canal Ético (la "**Política**") son:

- prevenir y detectar comportamientos indebidos por parte de la empresa y su Personal,
- animar al Personal de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. a denunciar sospechas de conductas indebidas lo antes posible,

- proporcionar al Personal de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. orientación sobre cómo realizar esas comunicaciones, y
- asegurar al Personal de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. que puede plantear de buena fe sus inquietudes sin temor a represalias, incluso si resultan ser erróneas.

Esta Política no forma parte del contrato de trabajo de ningún empleado/a y puede ser modificada en cualquier momento.

El Canal Ético también está disponible para los grupos de interés de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U., tales como clientes, proveedores, suministradores y socios de negocio, siempre y cuando la conducta denunciada implique al Personal de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. (definido a continuación).

2. Ámbito de Aplicación

Esta Política es de aplicación para todos los consejeros/as, directivos/as y empleados/as, incluidos los/las gerentes y miembros de los órganos de gobierno de las distintas empresas que componen VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U., sus filiales y sociedades participadas total o mayoritariamente y las UTEs controladas por la dirección de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. o en las que VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. sea el socio mayoritario o tenga el control (en adelante, el "**Personal**").

Esta Política se aplica en todos los países en los que VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. lleva a cabo sus negocios, tenga o no VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. una presencia física en el país, es decir, una oficina. Esta Política es complementaria y debe leerse en conjunto con cualquier otra política de la Compañía y leyes que resulten de aplicación. En caso de conflicto entre las leyes, reglamentos o políticas aplicables y la Política, VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. aplicará la norma más estricta.

Dado que esta Política no puede abarcar todas las situaciones o cuestiones que puedan surgir, es responsabilidad de todo el Personal solicitar información y orientación sobre cómo abordar cualquier situación nueva o inusual al Chief Compliance Officer.

3. ¿Qué se consideran irregularidades?

La comunicación de irregularidades es la revelación de información relacionada con sospechas de incumplimientos o peligros en el ámbito laboral. Las irregularidades comunicadas deberán guardar relación con alguna o algunas de las siguientes materias:

- incumplimientos del Código de Conducta o de las políticas y procedimientos internos de la empresa;
- soborno;
- fraude financiero o mala gestión;
- evasión de impuestos;
- blanqueo de capitales;
- uso de información privilegiada;
- financiación del terrorismo;
- obstrucción a la aplicación de la ley;
- otras actividades delictivas;
- contratación pública;
- divulgación no autorizada de información confidencial;
- fallo en la protección de la intimidad y de los datos personales, y en la seguridad de los sistemas de red y de información;
- infracción de los derechos de propiedad intelectual;
- incumplimiento de cualquier obligación legal o profesional o de requisitos regulatorios que constituyan actos ilegales o delictivos;
- daños al medio ambiente;
- peligro para la salud y la seguridad;
- negligencia;
- errores judiciales;
- conductas que puedan dañar la reputación de la empresa;
- acoso; o
- la ocultación deliberada de cualquiera de los asuntos mencionados.

Si la comunicación no está relacionada con alguna de estas materias (por ejemplo, una cuestión relacionada con la ejecución de los servicios), el Chief Compliance Officer remitirá la comunicación al departamento correspondiente para su gestión.

Un/a "**denunciante**" es una persona que comunica de buena fe la sospecha de un incumplimiento relacionado con cualquiera de las materias listadas anteriormente, debiendo seguir el procedimiento descrito a continuación. El Personal tiene que denunciar tanto las infracciones leves como las graves. La comunicación oportuna, incluso de posibles infracciones menores, puede ayudar a evitar problemas más graves si se identifican y remedian en las primeras etapas.

Si el Personal no está seguro de si alguna materia se encuentra incluida en el ámbito de aplicación de esta Política, debe solicitar asesoramiento al Chief Compliance Officer.

4. Principios y garantías del Canal Ético

Los principios básicos sobre los que se fundamenta el Canal Ético son los que se detallan a continuación:

1. **Cumplimiento normativo:** la legalidad y ética corporativa son pilares integrantes del Canal Ético. Por ello, las comunicaciones serán tramitadas de manera íntegra y profesional, y en cumplimiento de la legislación vigente, normativa aplicable, incluida la relativa a protección de datos, y las políticas y procedimientos internos de aplicación.
2. **Independencia e imparcialidad:** esta Política garantizará al máximo posible que todas las personas afectadas por una comunicación de irregularidades sean tratadas de forma justa e imparcial. Todas las personas que intervengan en el proceso de investigación de una denuncia de irregularidades actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
3. **Transparencia y accesibilidad:** la información sobre el Canal Ético y su procedimiento de gestión será transmitida de forma clara y comprensible. El Canal Ético se encuentra disponible en la página web <https://www.VIALES Y OBRAS PÚBLICAS S.A..com/canal-etico/> para maximizar el acceso al Canal.
4. **Trazabilidad y seguridad:** esta Política integrará todas las medidas que resulten necesarias para garantizar la integridad, seguimiento y seguridad de la información.
5. **Confidencialidad y anonimato:** esta Política garantizará al máximo posible el anonimato del denunciante (si así lo solicita y/o permite la legislación local) y la confidencialidad de la información comunicada y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma. Asimismo, el Canal Ético permitirá la presentación de comunicaciones anónimas.
6. **Sigilo:** esta Política promoverá que las personas implicadas en la tramitación e investigación de las comunicaciones actúen con la máxima discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo o función.
7. **Diligencia y celeridad:** esta Política garantizará que la investigación y resolución sobre los hechos denunciados se tramiten con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de tal forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
8. **Buena fe:** esta Política velará por que la información comunicada sea honesta y veraz, sin perjuicio de las inexactitudes u omisiones relevantes que pueda cometer de manera involuntaria el informante, y que sea tan completa como sea posible, en consonancia con los principios de confidencialidad y anonimato, la protección de las personas y las consideraciones relativas al debido proceso de la investigación de los asuntos comunicados.
9. **Respeto y protección a las personas:** esta Política adoptará las medidas pertinentes para garantizar al máximo posible el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
10. **Respeto a los derechos fundamentales:** esta Política garantizará al máximo posible el derecho de información en consonancia con los principios de confidencialidad y

anonimato, derecho de defensa, derecho de contradicción, derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor de todas las personas que se vean involucradas por el procedimiento.

11. **Protección frente a represalias:** los informantes que actúen de buena fe estarán protegidos frente a represalias en la mayor medida posible.

5. Presentación de una denuncia: comunicación de una presunta infracción

Se tiene la obligación de comunicar lo antes posible cualquier infracción real o potencial sobre cualquiera de los asuntos mencionados en el apartado anterior.

El Personal, podrá plantear cualquier sospecha de incumplimiento a su supervisor o pedir consejo al Chief Compliance Officer y le animamos a que lo haga. También puede ponerse en contacto con el Departamento Corporativo de Cumplimiento. Sin embargo, si el asunto es más grave, considera que el supervisor no ha abordado la cuestión o si prefiere no plantearla por cualquier otra razón, el Personal puede presentar una denuncia directamente a través del Canal Ético.

Se requiere que todas las infracciones, ya sean leves o graves, se comuniquen al Chief Compliance Officer o a través del Canal Ético.

6. Presentación de una denuncia: contenido de la comunicación

Cuando se acceda al Canal Ético, se tendrá la opción de identificarse o de presentar la denuncia de forma anónima cuando lo permita la legislación nacional.

De acuerdo con la legislación española y de otros países, se permite comunicar las denuncias de forma anónima. Sin embargo, se recomienda proporcionar el nombre ya que esto facilita a la Compañía que se lleve a cabo una investigación más exhaustiva de la denuncia.

Se ruega a todo el Personal que formule una denuncia, que proporcione todos los detalles e información posible al objeto de ayudar en el proceso de investigación. La política de la empresa es tratar las denuncias con seriedad y rapidez. Las denuncias deben contener, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de la persona o personas denunciadas;
- Fechas y lugares de los hechos;
- Personal que pueda corroborar la presunta infracción, si procede;
- Descripción de la presunta infracción o delito; y
- Una vía de comunicación con el informante incluso si se presenta de forma anónima para obtener más información sobre la denuncia.

Sin la información mencionada puede que no sea posible investigar la conducta reportada, lo que podría llevar a una falta de resolución de la denuncia. Asimismo, una denuncia puede no resolverse completamente si se ha formulado de forma anónima y la investigación no puede llevarse a cabo sin contactar con la persona denunciante.

7. Confidencialidad

El contenido de cualquier denuncia es, por su naturaleza, confidencial y sólo tendrán acceso a dicho contenido el equipo designado para la recepción y el seguimiento de las denuncias (definido en el siguiente apartado) y las personas autorizadas de acuerdo con la legislación nacional aplicable.

La confidencialidad se mantendrá en la mayor medida posible según las circunstancias. Se realizarán esfuerzos para llevar a cabo la investigación de cualquier denuncia recibida en el Canal Ético de manera que se proteja la confidencialidad y el anonimato del empleado/a que hace la denuncia. No obstante, la identidad de la persona denunciada podrá ser revelada cuando constituya una obligación necesaria y proporcionada, impuesta por el Derecho de la Unión o nacional, en el contexto de una investigación llevada a cabo por las autoridades nacionales o en el marco de un proceso judicial.

8. Registro y revisión de las denuncias

El Chief Compliance Officer, podrá acceder a todas las denuncias realizadas a través del Canal Ético.

En el caso de España y según lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero de 2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Chief Compliance Officer es la persona designada por el Administrador Único de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. como Responsable del Sistema Interno de Información.

El Equipo de Denuncias mantendrá un documento confidencial denominado **Registro de Denuncias** al que sólo podrá acceder dicho equipo. Trimestralmente, el Equipo de Denuncias revisará, como mínimo, la siguiente información:

- Número total de denuncias recibidas a través del Canal Ético;
- Estado de las denuncias;
- Temática de las denuncias;
- Número de denuncias no tramitadas y motivos;
- Tiempo necesario para completar las investigaciones (cuando sean necesarias) y llegar a una conclusión.
- Medidas adoptadas como consecuencia de los incumplimientos confirmados, así como medidas de prevención para el futuro.

El Registro de Denuncias también podrá ser utilizado por el Chief Compliance Officer para identificar patrones de comportamiento o actividad.

Los datos recogidos en el Registro de Denuncias y en los expedientes de investigación se conservarán únicamente durante el periodo que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con los requisitos impuestos por la legislación de la Unión o nacional, después de lo cual los responsables de esta información tendrán la obligación de eliminarla.

Las denuncias realizadas a través de otros canales también serán revisadas por el Equipo de Denuncias.

El objetivo de esta Política es proporcionar un mecanismo interno para denunciar, investigar y remediar cualquier irregularidad en el lugar de trabajo. En todo caso, se recomienda solicitar asesoramiento al Chief Compliance Officer antes de formular una denuncia externa.

Generalmente las denuncias se refieren a conductas del Personal de la Compañía, pero a veces también pueden referirse a las acciones de un tercero como, por ejemplo, un cliente, un proveedor o un prestador de servicios. La ley permite formular denuncias de buena fe a un tercero si se estima razonablemente que guardan relación con sus acciones o con algo que es legalmente su responsabilidad. No obstante, se recomienda en primer lugar comunicar internamente este tipo de denuncias.

9. Proceso de investigación

Una vez realizada una denuncia a través del Canal Ético, la persona denunciante recibirá un acuse de recibo por correo electrónico en los siete días siguientes a la recepción de la denuncia. También es posible requerir a la persona denunciante que asista a reuniones adicionales para proporcionar más información.

Se procurará mantener informada a la persona denunciante sobre el progreso de la investigación. Sin embargo, en ocasiones la necesidad de confidencialidad puede determinar la imposibilidad de proporcionar detalles específicos de la investigación o de cualquier medida disciplinaria adoptada como resultado de la misma. El plazo para comunicar la resolución de la denuncia no superará los tres meses desde el acuse de recibo, salvo en casos excepcionales en los que la investigación resulte de especial complejidad.

En todo caso, cualquier información relativa a la investigación deberá tratarse como información confidencial.

La Compañía se compromete a adoptar un enfoque coherente y justo a la hora de revisar cualquier comunicación de posibles irregularidades realizada por el Personal.

10. Resultados de la investigación

Aunque no es posible garantizar a la persona denunciante el resultado perseguido, se procurará gestionar la denuncia de forma justa y adecuada. La utilización de esta Política ayudará a lograr este objetivo.

En el caso de que la persona denunciante no esté satisfecha con la gestión de la denuncia, podrá elevar el asunto al Chief Compliance Officer.

11. Protección y apoyo a los denunciantes

Las personas denunciantes a veces temen las posibles repercusiones. El objetivo de la Compañía es fomentar la cultura del diálogo y apoyará a quienes comuniquen de buena fe posibles incumplimientos en virtud de esta Política, incluso si resultasen ser un error.

El Personal no debe sufrir ninguna represalia o trato desfavorable (por ejemplo, despido, medidas disciplinarias, amenazas u otro trato desfavorable) por el hecho de haber formulado una denuncia de buena fe. La persona denunciante que reciba algún trato de este tipo debe informar al Chief Compliance Officer.

En ningún caso las personas denunciantes podrán ser objeto de amenazas o represalias por parte del Personal de la Compañía. Cualquier persona implicada en este tipo de conducta será objeto de medidas disciplinarias. No obstante, si se concluye que la persona denunciante ha realizado una denuncia falsa de forma maliciosa, de mala fe o con el fin de obtener un beneficio personal, ésta podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

12. Órgano de Cumplimiento

El liderazgo en materia de cumplimiento se confía al **Chief Compliance Officer**.

El Chief Compliance Officer es responsable de: (1) la salvaguarda de los principios éticos de la empresa y la aplicación de todas las políticas y procedimientos, a nivel corporativo, relacionados con el cumplimiento normativo de la empresa; (2) la supervisión de las investigaciones y las medidas disciplinarias impuestas; y (3) la promoción de una formación en materia de cumplimiento para todo el Personal a nivel corporativo. El Chief Compliance Officer reporta directamente al Administrador Único.

El Chief Compliance Officer es responsable de esta Política y de revisar la eficacia de las medidas adoptadas como consecuencia de las denuncias de irregularidades formuladas, en el marco de esta Política. El Chief Compliance Officer revisará periódicamente el contenido de esta Política para

asegurarse de que incluye las últimas recomendaciones y mejores prácticas, proponiendo al órgano de gobierno los cambios y actualizaciones que contribuyan a su continuo desarrollo y mejora.

13. Incumplimientos

Cualquier incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Política o de la legislación aplicable podría tener graves consecuencias para la Compañía, sus empleados/as y sus directivos/as.

Todo el personal de VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. que engañe u obstaculice, o que no coopere, con las investigaciones de posibles incumplimientos de esta Política, será objeto de medidas disciplinarias. Como se ha indicado anteriormente, el Personal que amenace o tome represalias de cualquier forma contra las personas denunciantes también estará sujeto a medidas disciplinarias.

El cumplimiento de esta Política es obligatorio y su incumplimiento será considerado como una infracción por parte de la Compañía. Si la investigación confirma el incumplimiento, el Chief Compliance Officer lo pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos local, que adoptará las medidas disciplinarias oportunas en función de la gravedad del incumplimiento y de conformidad con la legislación laboral aplicable y los procedimientos sancionadores establecidos en los convenios colectivos, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir el infractor. Asimismo, VIALES Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.U. se reserva el derecho de adoptar las medidas que considere oportunas contra cualquiera de sus socios comerciales que incumpla esta Política.