



POLÍTICA DE COMPLIANCE

1. OBJETO.

El objeto de la presente Política es definir y establecer los principios de actuación en los que consistirá el Sistema de Compliance Penal de PETACA CHICO (en adelante, “PETACA”, o “La Empresa”), cuya finalidad es la de transmitir a los administradores, directivos y empleados de la Empresa, así como a terceros que se relacionen con la misma, el firme compromiso de PETACA de vigilancia y sanción de cualquier conducta ilícita, así como de mantener mecanismos de comunicación y concienciación a todos los empleados, con el objeto de promover una cultura ética empresarial y de absoluto cumplimiento con la legalidad.

2. ALCANCE.

La presente Política se aplica a todas las personas que forman parte de PETACA, ya sean administradores, directivos o empleados, cualquiera que sea su área de actividad o nivel jerárquico, ya sea en obras, oficinas centrales o delegaciones.

Asimismo, resultará de aplicación para aquellas personas que actúen dentro y ante otras entidades en nombre y representación de PETACA, quienes, en ese caso y dentro de sus competencias, deberán promover la aplicación de los principios contenidos en la misma.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

Los principios de actuación que rigen en PETACA CHICO en este sentido, son:

- a) Integrar y coordinar el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir, detectar y actuar ante la posible comisión de actos ilícitos que puedan ser constitutivos de un riesgo penal o de competencia, o de cualquier otra índole.
- b) Crear un ambiente de total transparencia mediante la implantación de canales internos adecuados que favorezcan la comunicación inmediata de posibles irregularidades, entre los que se encuentra el Sistema Interno de Información.

- c) Actuar al amparo de la legislación vigente, y en concreto, de conformidad con lo establecido por el Código de Conducta y la normativa interna de la Empresa.
- d) Establecer protocolos y programas de formación y concienciación o cualquier otro método que resulte adecuado para todos los administradores, directivos, y empleados, con el fin de promover una cultura de cumplimiento y ética empresarial.
- e) Desarrollar e implementar medidas de control interno que sean aptas para prevenir las posibles infracciones.
- f) Revisión y actualización periódica del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, así como cuando las circunstancias normativas o empresariales, así lo requieran.
- g) Asegurarse de que el Comité de Compliance dispone de los medios económicos, materiales y humanos para llevar a cabo su labor.
- h) Colaborar, siempre que sea preciso, con las autoridades administrativas, judiciales, instituciones y organismos, para la investigación de las posibles infracciones cometidas por administradores, directivos o empleados.
- i) Investigar las denuncias de presuntas infracciones, garantizando la confidencialidad del denunciante y los derechos de las personas denunciadas, bajo los principios de proporcionalidad, y no discriminación.

4. BASES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES O SISTEMA DE COMPLIANCE PENAL.

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales o Sistema de Compliance Penal de PETACA, se basa en el análisis de los posibles riesgos penales y de competencia en los que pueda verse afectada la Empresa, junto con el inventario de los procedimientos y controles existentes destinados a prevenir, detectar y sancionar la comisión de tales ilícitos penales.

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales de PETACA CHICO, consta de los siguientes elementos:

- Código de Conducta, es la base de la normativa interna de la Empresa, en él se reflejan los valores y fundamentos del PETACA CHICO, y qué

comportamiento espera de sus administradores, empleados, y personas que se relacionan con ella.

- Sistema Interno de Información, que consta de:
 - o Canal Interno de información.
 - o Responsable del Sistema.
 - o Procedimiento de utilización del Canal de Denuncias.
 - o Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información.
- Comité de Compliance, como Órgano de Control, designado por el Órgano de Administración.
- Manual de Prevención de Riesgos Penales, desarrolla el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de la Empresa, y recopilar los procedimientos y controles que existen para la efectiva prevención, y mitigación, de riesgos penales.
- Políticas y procedimientos internos, entre los que se encuentra la presente Política y otros como:
 - o Política Anticorrupción.
 - o Política de Prevención de Blanqueo de Capitales.
 - o Procedimiento disciplinario, que prevé las sanciones que habrá de imponerse a aquellas personas que infrinjan la Normativa Interna de la Empresa, incluyendo la referida a prevención de riesgos penales, en virtud a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente.
- Mapa de Riesgos. Se ha diseñado un mapa de riesgos que prevé las posibles conductas delictivas en las que podría incurrir PETACA, así como medidas y controles para prevenirlas.
- Formación. La Empresa programa anualmente formación sobre la prevención de riesgos penales a su plantilla.

Tolerancia cero al incumplimiento.

PETACA CHICO prohíbe expresamente a las personas que forman parte del Grupo, la comisión de hechos delictivos. Para prevenir la comisión de dichas conductas, se debe cumplir lo establecido en las Políticas y Procedimientos creados al efecto, que, a su vez, constituyen la normativa interna de la Empresa.

Todo incumplimiento de dicha normativa llevará aparejado una sanción proporcional a los hechos de los que traen causa, tal y como recogen los Procedimientos Disciplinarios aplicables a las empresas del Grupo, según lo establecido en los Convenios de aplicación.

5. ACTIVIDADES O COMPORTAMIENTOS DESEADOS Y NO DESEADOS.

PETACA CHICO, espera que todos sus miembros realicen su actividad, y operaciones, en el desenvolvimiento de su labor diaria con pleno cumplimiento de todas las leyes, reglamentos o normativa específica que sea de aplicación. Para ello se implementan directrices, políticas y procedimientos internos que garanticen que dichas leyes, y reglamentos, sean observados por la Empresa.

En cualquier caso, y para mayor claridad, se expondrán a continuación, sin ánimo exhaustivo, ejemplos de comportamientos deseados y no deseados de las personas que conforman o se relacionan con la Empresa:

- Comportamientos deseados y exigibles:
 - Mantener absoluto respeto por la Ley, abstenerse de participar en cualquier actividad ilegal y cumplir con la legislación penal aplicable.
 - Conocer y aplicar las leyes aplicables a su función, en atención a su área de actividad y lugar de trabajo.
 - Cumplir y aplicar las políticas y procedimientos establecidos.
 - Demostrar un comportamiento ético en su actividad profesional, evitando cualquier conducta que pudiera dañar la reputación de la Empresa.
 - Respetar los principios y reglas de la competencia leal.
 - Relacionarse profesionalmente con personas físicas o jurídicas acreditadas, y que lleven a cabo su actividad con pleno sometimiento a la legislación vigente.
 - Respeto, integridad e igualdad de trato entre compañeros.
 - Honestidad y transparencia en la relación con los clientes, y con los funcionarios o autoridades con los que se relacionen la Empresa.

- Aplicar criterios ambientales en la toma de decisiones y cumplir con la normativa medioambiental.
- Comportamientos no deseados, y prohibidos por la organización:
 - Incumplir la normativa nacional o internacional aplicable al desempeño de sus funciones.
 - Incumplir el Código de Conducta, Políticas o Procedimientos de PETACA.
 - Desarrollar actividades que puedan incurrir en conflicto de interés con la Empresa.
 - Aceptación de cualquier tipo de ingreso, comisión o ventaja, a título personal, que pueda ser considerado un regalo y que tenga su origen en actividades realizadas en nombre de la empresa.
 - Utilizar el trabajo y posición en la empresa en beneficio propio.
 - Apoderarse, utilizar, alterar, revelar o ceder sin autorización cualquier información, que vulnera la intimidad de otro o suponga una infracción de la confidencialidad.
 - Cualquier actuación que pudiera ser constitutivo de fraude o estafa.
 - Cualquier actividad que pudiera ser constitutiva de blanqueo de capitales o receptación.
 - Incumplir deliberada y voluntariamente las normas de PRL.
 - Discriminar gravemente en el empleo contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia a etnia, raza o nación, su origen nacional, sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, aporofobia o de exclusión social por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales
 - Infligir trato degradante, menoscabando gravemente la integridad moral. Realizar actos hostiles o humillantes de acoso grave en el ámbito laboral. Y, en definitiva, cualquier actuación constitutiva de acoso, ya sea sexual o de cualquier otra índole.
 - Cualquier tipo de fraude a la Hacienda Pública, Seguridad Social o en la solicitud o trámite de subvenciones o ayudas.
 - Negar o impedir actuaciones inspectoras.

- Vulnerar las leyes ambientales o de salud pública, de modo que se pueda poner en peligro los recursos naturales o la salud de las personas.

Es responsabilidad de todos los miembros de PETACA colaborar en la buena ejecución del sistema de Compliance Penal en nuestro día a día, evitando todas aquellas acciones que puedan desembocar en la comisión de cualquier delito, o infracción, y realizando las tareas encomendadas por parte de aquellos miembros a los que se les asigne responsabilidades a tal efecto.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

En materia de Responsabilidad Penal, uno de los principios fundamentales es el “Tone from de top”. Es decir, el “contagio”, en el seno de PETACA, debe producirse desde la Dirección hasta el último empleado asumiendo todos, en la esfera de sus actividades, las responsabilidades concernientes a esta materia.

La Dirección de PETACA es responsable de desarrollar, e implementar, un Sistema de Cumplimiento Normativo basado en la aplicación de políticas y procedimientos adecuados que garanticen el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables.

El nombramiento del Comité de Compliance no exime a la Dirección de su responsabilidad última de establecer un Sistema de Cumplimiento Normativo eficaz.

Para garantizar su efectividad, debe contar con un modelo diseñado en exclusividad para PETACA CHICO e implementado para detectar posibles riesgos de incumplimiento. Las atribuciones y funciones de los elementos organizativos se explican, en detalle, a continuación:

- Comité Dirección o Alta Dirección: Debe garantizar la implantación de un Modelo efectivo, de forma que la Empresa cuente con procesos para abordar esta materia de forma adecuada y garantizar que los procesos funcionan correctamente. Además de solicitar, y recepcionar, los informes del Comité de Compliance, realizará un seguimiento detallado de todo cuanto surja en relación

con esta materia. Las actas de las reuniones deberán reflejar las cuestiones tratadas relativas a Cumplimiento y, en su caso, las medidas adoptadas.

Cuando se detecte, en el desempeño de sus funciones, una posible materialización de incumplimiento o riesgo inminente del mismo, se procederá de inmediato para mitigarlo.

En caso de duda sobre la posible ilegalidad de cualquier actividad, u operación, PETACA CHICO no procederá a realizarla.

La Dirección se responsabiliza de garantizar los siguientes extremos:

- Desarrollo, emisión, control y revisión de directrices y políticas.
- Impartir la formación adecuada a todos los miembros de la Empresa.
- En su caso, la realización de auditorías internas sobre el Modelo de Prevención de Riesgos Penales.
- Implantación de un Régimen Sancionador aplicable a los incumplimientos.
- Mantener la disponibilidad de recursos suficientes.
- El Comité de Compliance: desempeñará las siguientes funciones propias de esta materia:
 - Garantizar la aplicación de la presente Política y los procedimientos adecuados.
 - Canalizar las dudas de los miembros de la Empresa sobre esta materia.
 - Organizar la formación adecuada, y continua, sobre todo lo concerniente a esta materia.

-Revisar el Código de Conducta y las demás políticas y procedimientos internos en aquello que afecte al Cumplimiento Normativo, con una periodicidad fija anual, sin perjuicio de las revisiones de urgencia por circunstancias acontecidas no previstas, proponiendo las modificaciones adicionales que considere necesarias.

-Informar a la Dirección de las novedades legales que acontezcan y que afecten, de alguna manera, a la Empresa en su actividad diaria, existiendo algún riesgo de incumplimiento no detectado hasta el momento.

-Investigar toda sospecha de incumplimiento.

-Garantizar la resolución de los incidentes de Cumplimiento Normativo que surjan.

-Proponer, en su caso, las auditorías de Cumplimiento Normativo, detallando qué extremos deben someterse a la misma.

-Elaborar informes periódicos, o específicos, por razones de excepcionalidad para la Dirección, y mantener los Canales de Comunicación propios con todas las áreas de la Empresa.

PETACA CHICO pone a disposición del Comité de Compliance todos aquellos recursos que sean necesarios y suficientes para el buen desempeño de la función.

- Responsables de Departamento: Los responsables o directores de cada departamento deben asegurarse que los miembros de la organización pertenecientes a su departamento o división cumplen, observan y hacen cumplir y observar los requisitos del sistema de gestión de Compliance Penal.

- Miembros del Grupo PETACA: Todas las personas que formen parte del mismo deben:

- Conocer y aplicar el Código de Conducta, así como las demás Políticas y Procedimientos de la empresa, incluyendo la presente.
- Asistir a las formaciones que se impartan sobre la materia.
- En caso de tener conocimiento de cualquier irregularidad, deben comunicarlo a través del Canal de Denuncias.

7. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

La Empresa prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia, contra las personas que presenten una comunicación de conformidad con lo expuesto en el presente Manual. Las conductas que puedan calificarse de represalias y se adopten dentro de los dos años siguientes a ultimar las investigaciones serán declaradas nulas. Sistema Interno de Información. 28 Se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública.

A los efectos de lo previsto en la presente política, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por

circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.

- b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- d) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios
- e) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- f) Denegación de formación.
- g) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

8. INCUMPLIMIENTO.

PETACA CHICO hará todo lo posible para prevenir cualquier conducta que constituya un incumplimiento de la normativa interna del Grupo o de la legislación aplicable.

Del mismo modo, pone a disposición de los interesados, el SII del Grupo, a través del cual se podrán comunicar todos los incumplimientos o infracciones de los que se tenga conocimiento, con todas las garantías.

Cuando tras la investigación pertinente, quede acreditado la infracción o el incumplimiento que se haya comunicado, se estará a lo dispuesto en el Procedimiento Disciplinario que sea de aplicación.

9. ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIONES.

La presente Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Órgano de Administración de la Empresa.

Este documento, así como el resto del Modelo de Prevención de Riesgos Penales o Sistema de Compliance, serán revisados, y actualizados de manera periódica, así como cuando las circunstancias normativas, sociales, empresariales o de cualquier clase lo requieran. En todo caso, será objeto de revisión anual.

10. INTERPRETACIÓN Y CONSULTAS

Cualquier duda acerca del contenido de la presente Política será resuelta, a requerimiento de quien lo solicite, por el Comité de Compliance en el plazo de 10 días desde la recepción de la consulta.