

**PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES E
INVESTIGACIONES INTERNAS**

**INTERNAL COMMUNICATIONS AND INVESTIGATIONS
MANAGEMENT PROCEDURE**



Aprobado por el Consejo de Administración de Rivercap S.A. con resolución de fecha 15/07/25

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y NORMATIVA DE REFERENCIA

2. PROPÓSITO

3. ALCANCE

3.1 Alcance subjetivo

3.2 Alcance objetivo

3.2.1 Ejemplos de hechos y conductas que pueden denunciarse

3.3 Definiciones

4. DOCUMENTOS INTERNOS DE REFERENCIA

5. CANALES INTERNOS DE COMUNICACIÓN

5.1 Comunicaciones escritas a través de la plataforma EQS Integrity Line

5.2 Comunicaciones orales a través de la plataforma EQS Integrity Line

5.3 Comunicación oral o escrita a través una reunión con el Gestor del sistema interno de información

6. GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

7. FASE DEL PROCEDIMIENTO

7.1 Inicio del procedimiento

7.2 Evaluación preliminar

7.3 Investigación interna

7.4 Fase de informe y propuesta de apertura de expediente sancionador contradictorio

7.5 Procedimiento específico para denuncias de hechos constitutivos de acoso sexual o laboral

7.6 Escalado si los informes se refieren a la alta dirección de Rivercap

7.7 Traslado del resultado de las investigaciones a la Alta Dirección

7.8 Registro de informaciones

8. PRINCIPIOS GENERALES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

9. MEDIDAS DE APOYO

10. SISTEMA DISCIPLINARIO

CONTENT

1. INTRODUCTION AND REFERENCE REGULATIONS

2. PURPOSE

3. SCOPE

3.1 Subjective scope

3.2 Objective scope

3.3 Examples of events and behaviours that can be reported

3.3 Definitions

4. INTERNAL REFERENCE DOCUMENTS

5. INTERNAL COMMUNICATION CHANNELS

5.1 Communications sent via the EQS Integrity Line platform

5.2 Oral communications via the EQS Integrity Line platform

5.3 Oral or written communication via a meeting with the internal information system manager

6. COMMUNICATION MANAGEMENT

7. STAGES OF THE PROCEDURE

7.1 Start of the procedure

7.2 Preliminary evaluation

7.3 Internal investigation

7.4 Report phase and proposal for the opening of a contradictory sanctioning file

7.5 Specific procedure for complaints of sexual harassment or harassment in the workplace

7.6 Scaling when reports relate to Rivercap senior management

7.7 Communication of the results of the investigations to the highest level of management

7.8 Information register

8. GENERAL PRINCIPLES AND PROCEDURAL GUARANTEES

9. SUPPORTING MEASURES

10. DISCIPLINARY SYSTEM

11. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

11. PROCESSING OF PERSONAL DATA

**12. CANAL EXTERNO DE INFORMACION DE LA
AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL
INFORMANTE -A.A.I-**

**12. EXTERNAL INFORMATION CHANNEL OF THE
INDEPENDENT AUTHORITY FOR THE PROTECTION
OF WHISTLEBLOWERS -A.A.I-**

13. REVELACIÓN PÚBLICA

13. PUBLIC DISCLOSURE

14. PUBLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

14. PUBLICATION OF THE PROCEDURE

1. INTRODUCCIÓN Y NORMATIVA DE REFERENCIA

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que transpone Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, identifica y regula el alcance objetivo y subjetivo de las comunicaciones, los canales que deben establecerse y facilitarse para su realización y tramitación, las obligaciones, garantías y protecciones que las empresas están obligadas a implantar, y define también los criterios y plazos para su cumplimiento.

La gestión de comunicaciones implica la recogida y el tratamiento de datos personales, por lo que se aplica la legislación relativa a la protección de datos personales. Esta legislación incluye el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

2. PROPÓSITO

El presente Procedimiento de Gestión de las Comunicaciones e Investigaciones Internas (en lo sucesivo, el "Procedimiento") tiene por objeto describir y regular el sistema de gestión de las comunicaciones implantado por Rivercap S.A. (en adelante también la "Compañía"), proporcionar a los Informantes/Denunciantes las directrices adecuadas para interponer una denuncia conforme a la Ley 2/2023 y explicarles cómo serán gestionadas e informarles de los derechos y las garantías que los amparan, conforme a la referida normativa española.

Más concretamente, este documento:

- i. define el alcance objetivo y subjetivo del sistema;
- ii. identifica los canales para informar;

1. INTRODUCTION AND REFERENCE REGULATIONS

Law 2/2023, of 20 February, regulating the protection of persons who report violations of regulations and the fight against corruption, which transposes Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019, identifies and regulates the objective and subjective scope of communications, the channels that must be established and facilitated for their realisation and processing, the obligations, guarantees and safeguards that companies must implement, as well as the criteria and deadlines for compliance.

The management of communications involves the collection and processing of personal data and is therefore subject to legislation on the protection of personal data. This legislation includes Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016, Organic Law 3/2018 of 5 December on the Protection of Personal Data and the Guarantee of Digital Rights in Organic Law 7/2021 of 26 May on the Protection of Personal Data Processed for the Purposes of the Prevention, Detection, Investigation and Prosecution of Criminal Offences and the Enforcement of Criminal Sentences.

2. PURPOSE

The purpose of this Communication Management and Internal Investigation Procedure (hereinafter referred to as the "Procedure") is to describe and regulate the communication management system implemented for Rivercap S.A. (hereinafter "the Company"), to provide informants/complainants with the appropriate guidelines for filling out a complaint in accordance with Law 2/2023, to explain how they will be treated and to inform them of their rights and guarantees, in accordance with the Spanish legislation.

More specifically, this document:

- i. defines the objective and subjective scope of the system.

- iii. identifica y establece los principios y normas generales que rigen el procedimiento, incluidas las garantías del informante/denunciante y para el denunciado, así como las consecuencias de cualquier uso indebido de los canales establecidos;
- iv. define las diferentes fases del procedimiento de gestión de las comunicaciones;
- v. proporciona información sobre los requisitos para acceder al canal externo de información de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.);
- vi. expone la información relevante en materia de protección de datos personales.

- ii. identifies reporting channels.
- iii. identifies and establishes the general principles and rules governing the procedure, including the guarantees for the informant/complainant and for the reported, as well as the consequences of any misuse of the established channels.
- iv. defines the different stages of the communications management procedure.
- v. provides information on the requirements for accessing the external reporting channel of the Independent Authority for the Protection of Informants (A.A.I.).
- vi. provides the relevant information on the protection of personal data.

3. ALCANCE

3.1 Alcance subjetivo

El presente procedimiento resulta de aplicación a todos los miembros de la Compañía que tengan conocimiento de unos hechos que puedan ser constitutivos de infracción o delito, incumplimiento y/o no conformidad.

Es decir, se aplicará a las siguientes personas (en adelante, Informantes/denunciantes):

- Todo el personal laboral y de alta dirección de la Compañía, incluyéndose también a aquellos cuya relación laboral esté finalizada, o no se haya iniciado, pero esté inmersa en un proceso de selección, voluntarios, becarios y/o a trabajadores en períodos de formación.
- Todos los socios de negocio y, en general, cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas, proveedores y clientes de la Compañía.

3.2 Alcance objetivo

3. SCOPE

3.1 Subjective scope

This procedure is applicable to all members of the Company who become aware of facts that may constitute a breach or crime, non-compliance and/or non-conformity.

In other words, it applies to the following persons (hereinafter refers to as Informants/ complainants):

- All employees and managers, also including those whose employment relationship has ended or has not yet begun, but who are involved in a selection process, volunteers, interns and/or trainees.
- All business partners and, in general, any person working for or under the supervision and direction of contractors, subcontractors, suppliers and customers of the Company.

3.2 Objective scope

De conformidad con lo establecido en el art. 2 de la Ley 2/2023, a través del presente procedimiento puede informarse sobre conductas que:

- a) Infrinjan el Derecho de la Unión Europea siempre que:

1.º Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno;

2.º Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o

3.º Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

- b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, o infracciones en materia de seguridad y salud. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

- c) Infrinjan la normativa interna de la Compañía (Código Ético, etc.) y/o no conformidades.

3.2.1 Ejemplos de hechos y conductas que pueden denunciarse

Pursuant to the provisions of art. 2 of Law 2/2023, through the present procedure may be reported conduct that:

- a) Contravene European Union law, provided that:

1.º Fall within the scope of application of the acts of the European Union listed in the Annex to Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons reporting breaches of Union law, regardless of their qualification of the same made by the internal legal system:

2.º Affect the financial interests of the European Union within the meaning of Article 325 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), or

3.º Affect the internal market as referred to in Article 26(2) TFEU, including infringements of the European Union's competition rules and state aid, as well as internal market infringements relating to acts that infringe corporate tax rules or practices that are designed to obtain a tax advantage that distorts the object or purpose of the legislation applicable to corporate taxation.

- b) Acts or omissions which may constitute a serious or very serious criminal or administrative offence or an offence against health and safety. In any case, this includes any criminal offence or serious or very serious administrative or criminal offence that causes economic loss to the Treasury and Social Security.

- c) Violate the Company's internal regulations (Code of Ethics, etc.) and/or non-compliance.

3.2.1 Examples of events and behaviours that can be reported

La lista que figura a continuación facilita la identificación de los hechos que pueden denunciarse, pero no es limitativo sino meramente enunciativa. Entre los ejemplos de conductas y/o comportamientos denunciables se incluyen los siguientes:

- prometer o dar una suma de dinero o conceder otros beneficios (obsequios, hospitalidad, almuerzos, cenas, etc., que no están permitidos por la política de la empresa) a un funcionario público o a una persona encargada de un servicio público a cambio de que desempeñe sus funciones o realice un acto contrario a sus obligaciones oficiales (por ejemplo, facilitar un caso);
- manipulación de documentos mediante la alteración o falsificación de documentos de la empresa o documentos oficiales con el fin de obtener una ventaja ilícita o engañar a las autoridades competentes;
- conducta destinada a obstaculizar las actividades de vigilancia de las autoridades supervisoras (por ejemplo, no entregar documentación, facilitar información falsa o engañosa);
- prometer o dar una suma de dinero o conceder otros beneficios (regalos de valor significativo, hospitalidad, almuerzos, cenas, etc., que no están permitidos por la política de la empresa) con el fin de sobornar a proveedores o clientes;
- acuerdos con proveedores o consultores que hacen aparecer como prestados servicios inexistentes;
- violación de la protección de datos al recoger, almacenar o tratar los datos personales de los clientes sin su consentimiento explícito o sin adoptar las medidas de seguridad adecuadas para proteger dichos datos de accesos no autorizados o violaciones;
- implantar un sistema informático con el fin de eludir las normas europeas relativas a la protección de datos y a la seguridad de las redes y sistemas informáticos de datos

The following list is intended to help identify reportable conduct, but it is not exhaustive, only illustrative. Examples of reportable conduct and/or behaviour include the following:

- promising or giving a sum of money or granting other benefits (gifts, hospitality, lunches, dinners, etc., that are not permitted by Company policy) to a public official or a person in charge of a public service in exchange for performing his or her duties or performing an act contrary to his or her official duties (e.g., facilitating a case);
- tempering with documents by altering or falsifying company documents or official documents in order to obtain an unlawful advantage or to mislead the competent authorities;
- conduct intended to obstruct the monitoring activities of the supervisory authorities (e.g. failure to provide documents, providing false or misleading information).
- promising or giving a sum of money or granting other benefit (gifts of significant value, hospitality, lunches, dinners, etc., which are not permitted by Company policy) in order to bribe suppliers or customers.
- agreements with suppliers or consultants that make it appear that services have not been provided.
- violating data privacy by collecting, storing or processing customers' personal data without their explicit consent or without implementing adequate security measures to protect such data from unauthorised access or breaches.
- implementing an IT system to circumvent European data protection and network and IT security rules by collecting data without the explicit consent of the data controllers and transferring such data to third countries

recogidos sin el consentimiento explícito de los responsables del tratamiento y transferir dichos datos a terceros países que no garanticen un nivel adecuado de protección de datos;

- menospreciar a un compañero, o hacer comentarios hirientes sobre él por razón de su orientación sexual;
- utilizar el correo electrónico profesional para participar en un foro que promueve el odio y el racismo.

that do not provide an adequate level of data protection.

- belittling a colleague or making offensive comments about them because of their sexual orientation.
- using work email to participate in a forum that promotes hatred and racism.

3.3 Definiciones

- **Parte informante o Denunciante:**

Es quien presenta la denuncia, con independencia de si es quien sufrió los hechos, fue testigo de los mismos o tomó conocimiento de éstos a través de otro medio.

- **Parte denunciada o investigada:**

Es la persona que, presuntamente, habría llevado a cabo los hechos respecto de los que se informa.

- **Comunicación/denuncia:**

Mensaje escrito u oral por el que se informa sobre las infracciones cometidas por la persona denunciada.

- **Infracción:**

Hecho o circunstancia que se reporta a través del Canal de Comunicaciones que supone un incumplimiento específicamente previsto en la Ley 2/2023 (infracción del Derecho de la UE o infracciones penales o administrativas -graves o muy graves- o infracciones en materia de seguridad y salud) o infracciones de la normativa interna de la Compañía y/o no conformidades.

- **Responsable del sistema interno de información:**

Es la persona con capacidades ejecutivas, que con autonomía e independencia, velará por la diligente tramitación y gestión de las comunicaciones/denuncias.

Es obligatorio que sea una persona que pertenezca a la Compañía, en este caso la persona responsable del Departamento de RRHH.

3.3 Definitions

- **Reporting Party or Complainant:**

The person who files the complaint, regardless of whether he/she is the one who suffered the facts, witnessed them or otherwise became aware of them through other means.

- **Party complained against or investigated:**

This is the person who is alleged to have committed the reported acts.

- **Communication/complaint:**

Written or oral message informing about the violations committed by the reported person.

- **Infringement:**

Fact or circumstance reported through the communications channel that involves a violation specifically provided for in Law 2/2023 (violation of EU law or criminal or administrative offenses - serious or very serious - or health and safety violations) or violations of the company's internal regulations and/or non-conformities.

- **Responsible for the internal information system:**

This is the person with managerial skills who, with autonomy and independence, will ensure the careful handling and management of communications/complaints.

This person must belong to the company, in this case the person responsible for the HR department.

Puede ser una persona física o un órgano colegiado, y su designación deberá comunicarse a la A.A.I.

- **Gestor/a del sistema interno de información:**

Es la persona que recibe la comunicación y gestiona la investigación interna de la misma. El gestor puede solicitar apoyo a terceras personas y pertenecer a la Compañía, o ser externa, como es el caso.

It may be a person or a collegiate body, and its appointment must be notified to the A.A.I

- **Internal information system manager:**

This is the person who receives the communication and leads the internal investigation of it. The manager can ask for advice to third parties and they may be internal or external to the company, like in our case.

4. DOCUMENTOS INTERNOS DE REFERENCIA

- Código ético de Crealis SpA;
- Procedimiento para el uso de los medios informáticos empresariales.

4. INTERNAL REFERENCE DOCUMENTS

- Code of Ethics of Crealis SpA.
- Procedure for the use of corporate IT resources.

5. CANALES INTERNOS DE COMUNICACIÓN

La Compañía dispone de los siguientes canales internos de comunicación (que permitirán informar por escrito u oralmente):

5.1 Comunicaciones escritas a través de la plataforma EQS Integrity Line

La Empresa ha incorporado la plataforma de denuncia de irregularidades "EQS Integrity Line" (en lo sucesivo, "**Plataforma WB**"), suministrada por un proveedor de servicios especializado.

La Plataforma WB está diseñada para garantizar que:

- la información obtenida durante el proceso de notificación cumple los principios de protección de datos personales y estricta confidencialidad. Para ello se adoptan tecnologías de cifrado y se aplican medidas de seguridad técnicas y organizativas a fin de cumplir con las exigencias de la Ley 2/2023 en materia de Protección de Datos Personales;
- solamente podrán acceder a los datos personales contenido en el sistema interno de información el Responsable y el Gestor del Sistema, y, en su caso, el Responsable de RRHH (si se deben adoptar medidas disciplinarias) y de los Servicios Jurídicos de

5. INTERNAL COMMUNICATION CHANNELS

The Company has the following internal communication channels (which can be used for written or oral communications):

5.1 Communications sent via the EQS Integrity Line platform

The Company has implemented the 'EQS Integrity Line' whistleblowing platform (the '**WB Platform**'), which is provided by a specialist service provider.

The WB Platform is designed to ensure that:

- the information obtained during the notification process complies with the principles of personal data protection and strict confidentiality. To this end, encryption technologies are used, and technical and organisational security measures are implemented in order to comply with the requirements of Law 2/2023 on the Protection of Personal Data.
- access to personal data contained in the internal information system is restricted to the Responsible for the System and the Manager and, if necessary, the Head of Human Resources (if disciplinary action is to

la Compañía (cuando proceda adoptar medidas legales), el encargado del tratamiento de datos y el delegado de protección de datos;

- está disponible las veinticuatro horas del día, siete días a la semana.

Se puede acceder a la Plataforma WB en <https://crealisgroup.integrityline.com/?lang=es>

Todas las instrucciones necesarias sobre cómo presentar una comunicación están disponibles una vez que se accede a la Plataforma WB.

Antes de enviar una comunicación, la Plataforma WB pide al usuario que establezca una contraseña y le proporciona un Número de Informe. Estas credenciales de acceso permiten al usuario comprobar el progreso del informe, obtener información sobre el resultado y comunicarse, incluso de forma anónima, con el Gestor del sistema interno de información si así lo desea.

El Gestor del sistema interno de información accede a la Plataforma WB para consultar todas las comunicaciones que se reciben y realizar los trámites pertinentes.

5.2 Comunicaciones orales a través de la plataforma EQS Integrity Line

La Plataforma WB también ofrece la posibilidad de grabar un mensaje de voz. Este puede grabarse accediendo a la página "Enviar una denuncia" y utilizando la pestaña superior derecha, rellenando los campos requeridos y simplemente haciendo referencia al contenido del mensaje de voz. Para proteger aún más la confidencialidad del Informante, la Plataforma WB altera automáticamente la voz para que no pueda ser reconocida. Además, la plataforma elimina los metadatos del clip de audio protegiéndose, garantizándose así, no solo la confidencialidad de informante/denunciante, sino su anonimato.

Una vez que el Informante ha dado su consentimiento marcando la casilla de consentimiento en la página "Enviar una Comunicación", la misma es transcrita en su totalidad y documentada por el Gestor del sistema interno de

be taken) and the Head of Legal Services (if legal action is to be taken), the Data Processor and the Data Protection Officer.

- is available 24 hours a day, seven days a week.

The WB Platform can be accessed at <https://crealisgroup.integrityline.com/?lang=es>

All necessary instructions on how to submit a communication will be available once the WB Platform has been accessed.

Before submitting a report, the WB platform will ask the user to set a password and provide a report number. These credentials allow the user to track the progress of the report, obtain information on the outcome and, if desired, communicate anonymously with the internal information system manager.

The internal information system manager has access to the WB platform to view all incoming communications and to carry out the relevant procedures.

5.2 Oral communications via the EQS Integrity Line platform

The WB Platform also offers the possibility to record a voice message. This can be done by accessing the 'Submit a Report' page and using the top right tab, filling in the required fields and simply referring to the content of the voice message. To further protect the confidentiality of the whistleblower, the WB platform will automatically alter the voice so that it cannot be recognised. In addition, the platform removes the metadata from the audio clip, thus ensuring not only the confidentiality of the informant but also his/her anonymity.

Once the reporting party has consented by ticking the consent box on the 'Submit Report' page, the report will be transcribed in its entirety and documented by the internal information system manager. Once the report has been transcribed, the reporting party may use the login details provided by the WB Platform to review, correct or confirm the

información. Si el informe se transcribe, el denunciante puede utilizar sus credenciales de acceso proporcionadas por la plataforma WB para comprobar, rectificar o confirmar la redacción de la transcripción que el gestor del sistema interno de información ha puesto a disposición para este fin.

5.3 Comunicación oral o escrita a través una reunión con el Gestor del sistema interno de información

Se puede presentar una comunicación solicitando una cita para una reunión en persona con el Gestor del sistema interno de información; esta solicitud se puede hacer en la Plataforma WB y se acusará recibo de la misma en el plazo de 7 días. Esta reunión será organizada por el Gestor dentro del plazo mínimo indispensable. Deberá comunicarse al Informante de que la reunión será grabada y se ofrecerá quien seleccione la forma oral o presencial para realizar la comunicación de su derecho a comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

6. GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

La Compañía ha seleccionado un Gestor de las comunicaciones externo, que reportará sobre la recepción de comunicaciones y la tramitación de investigaciones internas al Responsable del sistema interno de información.

Los canales internos de notificación también utilizan herramientas de cifrado para garantizar la protección de los datos personales y la confidencialidad:

- i. de la identidad de la Parte Informante y de la Parte Informada;
- ii. del contenido del Informe;
- iii. de la documentación relativa al Informe.

7. FASES DEL PROCEDIMIENTO

7.1 Inicio del procedimiento

wording of the transcript provided by the internal information system manager.

5.3 Oral or written communication via a meeting with the internal information system manager

A communication may be submitted requesting a face-to-face meeting with the communications internal information system manager; this request can be made on the WB platform and will be acknowledged within 7 days. This meeting will be arranged by the Manager within the required minimum timeframe. The whistleblower will be informed that the meeting will be recorded, and whoever chooses the oral or face-to-face form of communication will be offered the right to review, correct and sign off on the transcript of the conversation.

6. COMMUNICATION MANAGEMENT

The Company has appointed an external internal information system manager, who will report on the receipt of communications and the handling of internal investigations to the Responsible for the Internal Information System.

Internal reporting channels also use encryption tools to ensure the protection of personal data and confidentiality:

- i. the identity of the reporting party and the party who was informed;
- ii. the content of the report;
- iii. the documentation relating to the report.

7. STAGES OF THE PROCEDURE

7.1 Start of the procedure

La persona que tenga conocimiento -o sea víctima- de una infracción, incumplimiento y/o no conformidad, deberá comunicarlo a través de las siguientes vías:

- A través de la Plataforma WB. Este medio se configura como la vía prioritaria de comunicación.
- Mediante comunicación verbal o escrita dirigida al superior jerárquico o al Gestor del sistema interno de información. En este caso, la persona que reciba dicha comunicación deberá introducir su contenido a través de la Plataforma WB, indicando que ha sido informado de los hechos en cuestión y respetando siempre las indicaciones que, en su caso, durante la comunicación verbal, se le hubiera trasladado sobre la confidencialidad o anonimato de la identidad del informante. La plataforma WB le asignará un número de serie para que pueda identificarse la comunicación de forma inequívoca.

La comunicación debe ser lo más detallada posible y contener la mayor cantidad de información para que pueda gestionarse y seguirse correctamente. Como mínimo contendrá:

- Identificación de la persona informante y datos para contactar con ella. También puede ser de carácter anónima.
- Identificación de la persona infractora y puesto que ocupa.
- Identificación de la/s víctimas/s, si fueran personas distintas a la persona informante.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos. Identificación de los posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.

Cabe señalar que la Compañía también acepta denuncias anónimas (esto significa que no es posible deducir la identidad del denunciante a partir de estas denuncias) siempre que contengan los detalles esenciales descritos anteriormente.

Any person who becomes aware of -or is the victim of- a breach, non-compliance and/or non-conformity must report it through the following channels:

- Via the WB platform. This channel is configured as the priority means of communication.
- By verbal or written communication addressed to the hierarchical superior or to the internal information system manager. In this case, the person receiving such a communication must enter its content on the WB Platform, stating that he/she has been informed of the facts in question and always respecting the instructions that may have been given to him/her during the verbal communication regarding the confidentiality or anonymity of the identity of the informant. The WB platform will assign a serial number so that the communication can be uniquely identified.

The communication should be as detailed as possible and contain as much information as possible so that it can be properly managed and followed up. As a minimum, it should include:

- Identification of the reporting person and contact details. It can also be anonymous.
- Identification of the offending person and position held.
- Identification of the victim(s), if different from the reporting person.
- Chronological and detailed description of the facts. Identification of possible witnesses.
- A copy of all supporting documentation and any other information deemed relevant.

It should be noted that the Company also accepts anonymous complaints (this means it is not possible to deduce the identity of the complainant from these complaints), as long as they contain the essential information described above.

Reports/complaints must always be based on true facts, or the informant/complainant must have a reasonable suspicion of their commission. The use of

Las comunicaciones/denuncias deben obedecer siempre a hechos ciertos o el informante/denunciante debe tener una sospecha fundada de su comisión. El uso de buena fe del Sistema de Gestión de las Comunicaciones no podrá acarrear consecuencias negativas para el informante/denunciante. En este sentido, se ha de tener en cuenta que las comunicaciones o denuncias falsas o malintencionadas podrán dar lugar a las correspondientes sanciones y a las responsabilidades legales que se puedan derivar conforme a la normativa laboral y sectorial vigente.

La Plataforma WB también actúa como Registro de Comunicaciones. Contiene, al menos, los siguientes campos, que se actualizarán a medida que se produzcan resultados de las actividades mencionadas en las siguientes etapas del procedimiento aquí descrito:

- Número de identificación (ID);
- Fecha de recepción;
- Canal a través del cual se recibió el Informe;
- Clasificación del Informe en función del resultado de la evaluación preliminar en (a) no pertinente; (b) inadmisibles; (c) pertinente y admisible;
- Fecha de inicio de las investigaciones (si procede);
- Conclusión.

7.2 Evaluación preliminar

Una vez recibida cualquier comunicación a través del Canal ético o de Comunicaciones, el Gestor del sistema interno de información se realizará un análisis o evaluación preliminar cuyo resultado vendrá determinado por las siguientes cuestiones:

- Si la información y/o documentación proporcionada por el Informante no es suficiente para poder analizar si los hechos comunicados pueden constituir una no conformidad, infracción o incumplimiento, será necesario requerir más información al denunciante.
- Si la información y/o documentación proporcionada por el Informante es suficiente, debe analizarse si los hechos comunicados son verosímiles y, como

the Communication Management System in good faith must not result in negative consequences for the informant/complainant. In this regard, it should be noted that false or malicious communications or reports may result in sanctions and legal liability under applicable labour and sector regulations.

The WB Platform also serves as a communications registry. It contains at least the following fields, which will be updated as the results of the activities mentioned in the following steps of the process:

- Identification number (ID).
- Date of receipt.
- Channel through which the report was received.
- Classification of the report according to the outcome of the initial assessment as (a) not relevant; (b) inadmissible; (c) relevant and admissible.
- Date of initiation of the investigation (if applicable).
- Conclusion.

7.2 Preliminary evaluation

Upon receipt of any communication through the Ethics or Communications Channel, the internal information system Manager will do a preliminary analysis or assessment will be carried out, the outcome of which will be determined by the following questions:

- If the information and/or documentation provided by the reporter is not sufficient to analyse whether the reported facts may constitute a non-conformity, infringement or non-compliance, it will be necessary to request further information from the reporter.
- If the information and/or documentation provided by the reporter is sufficient, it should be analysed whether the reported facts are plausible and, as a result of this

resultado de este análisis, se efectuará la siguiente clasificación:

- a) No pertinente: Comunicación que no se refiere a infracciones que pueden ser denunciadas en virtud de lo establecido en la Ley 2/2023 o en este Procedimiento, o efectuadas por personas excluidas del alcance subjetivo de la norma o el Procedimiento mencionados. En este caso, el Gestor de la Comunicación puede remitir la Comunicación a otros departamentos competentes de la empresa, salvaguardando, preventivamente, las garantías que amparan al Informante;
- b) Inadmisibles: Comunicación (i) sobre hechos que no justifican la iniciación de una investigación interna; (ii) que contiene información tan vaga que los hechos resultan incomprensibles; (iii) que va acompañada de documentación considerada inadecuada o intrascendente tras la investigación preliminar y/o las solicitudes de información adicional;
- c) Pertinente y admisible: Si los hechos comunicados tienen verosimilitud y se considera que existen indicios razonables de la existencia de una acción u omisión que puede constituir una infracción, incumplimiento y/o no conformidad, se procederá a la incoación de un procedimiento de investigación interna, con el objetivo de esclarecer los hechos y recoger las evidencias que acreditarían la comisión de estos hechos.

Asimismo, es importante destacar que en el plazo máximo de siete (7) días naturales desde la recepción de la comunicación, deberá enviarse comunicación al Informante, confirmándose la recepción de la comunicación, informándole sobre sus derechos en materia de protección de datos personales y, conforme se da trámite a su comunicación.

A la hora de realizar la comprobación o investigación interna derivada de la comunicación de esos hechos, deben tenerse en cuenta los plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 60) en relación con la prescripción de las infracciones y faltas laborales, las cuales establecen un plazo de

analysis, the following classification will be made:

- a) Not relevant: Communications that do not relate to violations that may be reported under the provisions of Law 2/2023 or by this Procedure, or that are perpetrated by persons excluded from the subjective scope of the aforementioned rule or Procedure. In this case, internal information system manager may refer the communication to other competent departments of the company, while maintaining, as a precautionary measure, the guarantees for the protection of the whistleblower.
- b) Inadmissible: A report that (i) relates to facts that do not warrant the opening of an internal investigation; (ii) contains information that is so vague as to make the facts unintelligible; (iii) is accompanied by documentation that, after preliminary investigation and/or requests for additional information, is deemed insufficient or inconsequential.
- c) Relevant and Admissible: If the reported facts are plausible and it is considered that there are reasonable indications of the existence of an act or omission that may constitute a violation, non-compliance and/or nonconformity, an internal investigation procedure shall be initiated with the objective of clarifying the facts and gathering evidence that would accredit the commission of those facts.

It is also important to note that within a maximum period of seven (7) calendar days from the receipt of the communication, a communication must be sent to the informant, acknowledging receipt of the communication and informing him/her of his/her rights with regard to the protection of personal data and the processing of his/her communication.

In carrying out the review or internal investigation resulting from the communication of these facts, the time limits established in the Workers' Statute (art. 60) shall be taken into account in relation to the statute of limitations for labour offences and misconduct, which establishes a period of ten (10) days for minor offences, twenty (20) days for serious

diez (10) días para las infracciones leves, veinte (20) días para las infracciones graves y, sesenta (60) días, por las infracciones muy graves, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. El plazo se computará a partir de la fecha en que la Compañía tuvo conocimiento cabal, pleno y exacto de la comisión.

La sociedad o el órgano encargado en materia de Recursos Humanos, a propuesta de la persona encargada de la investigación, deberá decidir si toma o no medidas cautelares, a saber:

1. Medidas para limitar o evitar el contacto entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora;
2. Medidas para limitar los contactos durante la investigación.

7.3 Investigación interna

El Gestor del sistema interno de información será el encargado de iniciar el procedimiento de investigación interna, con el objetivo de esclarecer si los hechos objeto de la comunicación son constitutivos de infracción, incumplimiento y/o no conformidad, así como de recoger las evidencias de estos hechos.

El Gestor del sistema interno de información podrá valorar la necesidad de contar con el asesoramiento externo oportuno e incluso incorporará a un experto externo para la realización de la investigación y, por tanto, podrá delegar el proceso de investigación interna a dicho tercero externo.

En esta misma línea, el Gestor del sistema interno de información valorará la necesidad de involucrar a otros miembros de los departamentos de la Compañía, a fin de que colaboren en dar soporte a la investigación, en la obtención de evidencias o datos de contraste, información económica, en el acceso a bases de datos o al correo electrónico, entre otras actuaciones.

Así, el Gestor del sistema interno de información también podrá optar por crear un Comité ad hoc, responsable de la investigación interna para cada caso concreto, en función de los hechos comunicados.

offences and sixty (60) days for very serious offences, and in any case six months from the date of their commission. The period shall be calculated from the date on which the Company had full, complete and accurate knowledge of the commission of the offence.

The company or the human resources department shall decide, at the proposal of the person in charge of the investigation, whether to take the following precautionary measures:

1. Measures to limit or prevent contact between the complainant and the alleged harasser.
2. Measures to limit contact during the investigation.

7.3 Internal investigation

The internal information system manager is responsible for initiating the internal investigation procedure with the aim of clarifying whether the facts reported constitute a violation, non-compliance and/or non-conformity, and to collect evidence of these facts.

The internal information system manager may assess the need for appropriate external advice and may even appoint an external expert to conduct the investigation and may therefore delegate the internal investigation process to such external third party.

In the same vein, the internal information system manager will assess the need to involve other members of the company's departments in order to cooperate in supporting the investigation, obtaining evidence or counter-evidence, economic information, access to databases or e-mails, among other things.

The internal information system manager may also decide to set up an ad hoc Committee responsible for the internal investigation of each specific case, depending on the facts reported.

En caso de que se designe a un asesor externo experto en materia de investigación interna, el Gestor del sistema interno de información será el encargado de facilitarle toda aquella información necesaria para el correcto desarrollo de la concreta investigación interna.

En el marco de la investigación interna, se podrán practicar distintas diligencias de comprobación, siempre respetando el marco legal vigente y aplicable en materia de derechos fundamentales, derechos laborales y protección de datos personales.

Sin ánimo exhaustivo, pero con intención de ordenar cronológicamente las diligencias que se podrán practicar en el seno del procedimiento de investigación interna, pasamos a enumerar éstas, que siempre deberán quedar documentadas:

- Entrevistas con el Informante, a fin de tomar un mejor conocimiento de los hechos contenidos en su comunicación y poder diseñar el correspondiente plan de investigación.
- Recopilar toda la información o documentación relacionada con los hechos objeto de investigación interna, conforme a las estipulaciones recogidas en las políticas internas y en la legislación vigente (como, por ejemplo, protección de datos, uso de medios telemáticos, etc.).
- Entrevistas a todas aquellas personas implicadas u otras que puedan aportar luz al esclarecimiento de los hechos objeto de investigación.
- Y, por último, entrevista con el investigado o investigados, en la que deberán observarse todos los derechos y garantías recogidos establecidos en la Ley 2/2023 y en este Procedimiento, e incluso permitir que dicha entrevista pueda efectuarse con la participación, intervención y asesoramiento jurídico por parte del experto en el que el investigado haya depositado su confianza.

Todos los miembros y terceros que sean llamados a participar en el proceso de investigación interna, ya sea mediante una entrevista o mediante la solicitud de

If an external consultant is appointed as an expert in the field of internal investigations, the internal information system manager is responsible for providing the consultant with all information necessary for the proper conduct of the specific internal investigation.

During the internal investigation, various verification procedures may be carried out, always in compliance with the current and applicable legal framework regarding fundamental rights, labour rights and the protection of personal data.

Without claiming to be exhaustive, but with the intention of providing a chronological order of the steps that may be taken in the internal investigation process, these are listed below and must always be documented:

- Interviews with the informant to gain a better understanding of the facts contained in the communication and to design the appropriate investigation plan.
- Collect any information or documentation related to the facts under internal investigation, in accordance with the stipulations contained in internal policies and current legislation (e.g. data protection, use of telematic means, etc.).
- Interviews with all those involved or others who can shed light on the facts under investigation.
- And finally, an interview with the person or persons under investigation, in which all the rights and guarantees established in Law 2/2023 and in this procedure must be respected, even allowing for this interview to take place with the participation, intervention and legal advice of the expert in whom the person under investigation has placed his or her trust.

All members and third parties who are asked to participate in the internal investigation

información y/o documentación, están obligados a colaborar lealmente en dicho proceso.

7.4 Fase informe y propuesta de apertura de expediente sancionador contradictorio

Como resultado de la investigación interna y de toda la información y documentación analizada, el Gestor del sistema interno de información -en este caso el experto externo designado a tal efecto- deberá elaborar un Informe en el que se incluirá:

- La comunicación recibida y una relación clara de los hechos objeto de la investigación.
- Las actuaciones realizadas, esto es, los procedimientos empleados para el esclarecimiento de los hechos.
- Las evidencias encontradas y los resultados documentados como resultado de la investigación interna.
- La formulación de alguna de las siguientes propuestas:
 - a) Archivo de la comunicación: si del resultado de la investigación no resulta razonablemente acreditado y/o verosímil la situación de infracción, incumplimiento y/o no conformidad. En este caso, Gestor del canal interno de información archivará la comunicación y dará traslado a los Administradores de la Compañía, respetando en todo momento la confidencialidad y/o anonimato del Informante.
 - b) Sin embargo, en el supuesto de encontrarse evidencias de la mala fe del Informante a la hora de formular la denuncia o comunicación, deberá proponerse la apertura de un expediente sancionador contradictorio en su contra.
 - c) Propuesta de incoación del oportuno procedimiento disciplinario, que finalizará, en su caso, con la propuesta de sanción pertinente.

Asimismo, en caso de que se concluya que los hechos pueden ser constitutivos de delito, será responsabilidad de los Administradores de la

process, either by being interviewed or by requesting information and/or documents, are required to cooperate loyally in the process.

7.4 Report phase and proposal for the opening of a contradictory sanctioning file

As a result of the internal investigation and all the information and documents analysed, the internal information system manager – or in this case the external expert appointed for this purpose - will draw up a report, which will include:

- The communication received and a clear description of the facts that are the subject of the investigation.
- The proceedings carried out, i.e., the procedures used to establish the facts.
- The evidence found and the findings documented as a result of the internal investigation.
- The formulation of one of the following proposals:
 - a) Filing of the report: if the result of the investigation does not reasonably substantiate and/or make plausible the situation of violation, non-compliance and/or non-compliance. In this case, the internal information system manager will file the report and forward it to the Company's Board of Directors, at all times respecting the confidentiality and/or anonymity of the whistleblower.
 - b) However, if evidence of bad faith on the part of the whistleblower in making the complaint or communication is found, the opening of a contradictory sanction file against him/her must be proposed.
 - c) Proposal for the initiation of the appropriate disciplinary proceedings, which shall end with the proposal of the pertinent sanction.

Similarly, in the event that it is concluded that the facts may constitute a criminal offence, it is the

Compañía, sobre la base de dichos resultados plasmados en el Informe y contando con el asesoramiento jurídico externo correspondiente en caso de considerarlo necesario, comunicará inmediatamente al Ministerio Fiscal su existencia.

Por último, conviene destacar que se deberá comunicar al Informante la decisión final en relación con el procedimiento de investigación interna y/o propuestas derivadas en el plazo máximo de tres (3) meses, a contar desde la recepción de la comunicación y, en casos de especial complejidad, que requieran una ampliación del plazo, éste podrá extenderse tres (3) meses más y, por tanto, tendrá una duración máxima de seis (6) meses.

En dicha comunicación deberá informarse al Denunciante de:

- La finalización del proceso de investigación interna.
- La resolución de la denuncia.

7.5 Procedimiento específico para denuncias de hechos constitutivos de acoso sexual o laboral

Atendido el contenido del art. 63 y el apéndice I del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, y el contenido del art. 55 del Convenio colectivo de trabajo para la industria metalgráfica de Cataluña 2022-2024, cuando los hechos objeto de la Comunicación pudieran ser calificados como acoso moral o sexual, el procedimiento para su investigación se ajustará a las previsiones contenidas en dichas normas.

7.6 Escalado si los informes se refieren a la alta dirección de la Compañía

Si alguno de los Informes se refiere a alguien encargado de tomar medidas disciplinarias u otras acciones de similar naturaleza, el Responsable del sistema interno de información deberá informar inmediatamente a al Presidente o Vicepresidente del Consejo de Administración o al Consejero Delegado para que puedan coordinar y perfilar el siguiente paso en las investigaciones.

Si alguna Comunicación se refiere a un miembro de la Junta de Auditores, el Responsable del sistema interno de información lo notificará inmediatamente

responsibility of the Company's Directors, on the basis of the findings set out in the report and with the appropriate external legal advice, if deemed necessary, to immediately notify the Public Prosecutor of the existence of such facts.

Finally, it should be noted that the Reporting Officer must be informed of the final decision regarding the internal investigation procedure and/or the proposals derived from it within a maximum period of three (3) months from the date of receipt of the notification, which may be extended by a further three (3) months in cases of particular complexity requiring an extension, thus making a maximum period of six (6) months.

Such communication will inform the complainant of:

- The completion of the internal investigation process.
- The resolution of the complaint.

7.5 Specific procedure for complaints of sexual harassment or harassment in the workplace

According to the content of art. 63 and its Annex I of the *Convenio colectivo de la industria metalgráfica*, and the content of art. 55 of the *Convenio colectivo de trabajo para la industria metalgráfica de Cataluña 2022-2024*, if the reported facts could be classified as moral or sexual harassment, the procedure for its investigation will be in accordance with the provisions contained in the mentioned regulations.

7.6 Scaling when reports relate to the Company's senior management

If any of the reports relate to a person responsible for taking disciplinary or similar action, the Responsible for the internal information system should immediately inform the Chairman or Vice Chairman of the Board of Directors or the Chief Executive Officer so that they can coordinate and determine the next step in the investigation.

If a report concerns a member of the Board of Statutory Auditors, the Responsible for the internal information system shall immediately notify the

al Presidente de la Junta de Auditores y al Presidente del Consejo de Administración.

Si algún Informe relaciona al Presidente de la Junta de Auditores de Cuentas, el Responsable de las Comunicaciones lo notificará inmediatamente al miembro más antiguo de la Junta de Auditores de Cuentas y al Presidente del Consejo de Administración.

7.7 Traslado del resultado de las investigaciones a la Alta Dirección

Los resultados de las evaluaciones de todos los informes recibidos se recopilarán en un informe ad hoc, que se remitirá periódicamente al Consejo de Administración y a la Junta de Auditores.

El Gestor del sistema interno de comunicación es responsable de notificar con prontitud al Consejo de Administración, a la Junta de Auditores y al Órgano de Supervisión (si aún no ha sido notificado y sólo en el caso de informes que sean relevantes en virtud de la Ley 3/2023), el resultado de las investigaciones y evaluaciones de los Informes con motivos para proceder.

7.8 Registro de informaciones

Todos los sujetos obligados a disponer de un canal interno de informaciones deberán contar con un libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar, garantizando, en todo caso, los requisitos de confidencialidad previstos en la Ley 2/2023.

Este registro no será público y únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente, mediante auto, en el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de aquella, podrá accederse total o parcialmente al contenido del referido registro.

Los datos personales relativos a las informaciones recibidas y a las investigaciones internas solo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con las previsiones de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. En ningún caso podrán

Chairman of the Board of Statutory Auditors and the Chairman of the Board of Directors.

If a report concerns the Chairman of the Board of Statutory Auditors, the Responsible for the internal information system shall immediately notify the most senior member of the Board of Statutory Auditors and the Chairman of the Board of Directors.

7.7 Communication of the results of the investigations to the highest level of management

The results of the evaluation of all reports received are summarised in an ad hoc report, which is submitted to the Board of Directors and the Board of Auditors on a regular basis.

The internal information system manager is responsible for promptly informing the Board of Directors, the Board of Statutory Auditors of the results of investigations and evaluations of reports with grounds for action.

7.8 Information register

All entities that are required to have an internal information channel must keep a register of the information received and the internal investigations to which it gives rise, guaranteeing in all cases the confidentiality requirements provided for in Law 2/2023.

This register is not public and access to all or part of its contents may be granted only based on a reasoned request by the competent judicial authority, by order, in the course of judicial proceedings and under its supervision.

Personal data relating to information received and internal investigations will be kept only for the period necessary and proportionate to comply with the provisions of Law 2/2023, of 20 February, on the protection of persons who report violations of the law and the fight against corruption. In no case may the data be kept for longer than ten years.

conservarse los datos por un período superior a diez años.

8. PRINCIPIOS GENERALES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El presente Procedimiento se rige por los siguientes principios básicos y ofrece las siguientes garantías a cualquier persona relacionada con una Comunicación interna y el procedimiento que de la misma se derive:

- ✓ El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. La resolución del mismo no debe acontecer transcurridos más de 3 meses desde la recepción de la comunicación, salvo casos de especial complejidad, que el plazo podrá ampliarse 3 meses más.
- ✓ Debe garantizarse el anonimato de la víctima y la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todas las personas que participen en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan y sobre las personas implicadas. La identidad de la persona denunciante y el contenido de la investigación solo podrá ser revelado a la autoridad judicial en el marco de un procedimiento penal, disciplinario o sancionador, debiéndose informar previamente al Informante de que va a revelarse su identidad, salvo que dicha circunstancia pueda comprometer la investigación judicial.
- ✓ Se garantizará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que

8. GENERAL PRINCIPLES AND PROCEDURAL GUARANTEES

This procedure is governed by the following basic principles and provides the following guarantees for anyone involved in an internal communication and the resulting process:

- ✓ The procedure must be agile, rapid and credible, and it must protect the privacy and dignity of the persons concerned. The procedure must be completed within three months of receipt of the communication, except in cases of particular complexity, in which case the deadline may be extended by a further three months.
- ✓ The anonymity of the victim and the confidentiality of all the actions followed in the clarification of the facts or attitudes denounced must be guaranteed, regardless of the outcome of the procedure. Consequently, all persons involved in the procedure are obliged to maintain absolute confidentiality and secrecy regarding the circumstances and facts that come to their knowledge in the course of the procedure and with regard to the persons involved. The identity of the whistleblower and the content of the investigation may only be disclosed to the judicial authority in the context of criminal, disciplinary or administrative proceedings, and the whistleblower must be informed in advance that his or her identity will be disclosed, unless this is likely to jeopardize the judicial investigation.
- ✓ The protection of the victim shall be guaranteed during the proceedings, both to preserve his/her safety and health and to immediately prevent the continuation of the alleged harassment situation, taking the necessary precautions in accordance with the personal and professional circumstances involved. These protective measures shall be

concurran. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.

- ✓ Debe asegurarse que no se adoptarán represalias, se discriminará o se penalizará, ni de forma directa ni indirecta, a aquellas personas que hayan realizado una comunicación a través del Canal de Comunicaciones. A título enunciativo, se consideran represalias:
 - 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.
 - Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
 - Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
 - 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.
 - Denegación o anulación de una licencia o permiso.

maintained in the event that legal proceedings are instituted for the same reason.

- ✓ It must be ensured that there will be no retaliation, discrimination or penalization, either directly or indirectly, against anyone who has made a communication through the Communication Channel. Retaliation includes, but is not limited to, the following:
 - Suspension of the employment contract, dismissal or termination of the employment or legal relationship, including non-renewal or premature termination of a temporary employment contract after the probationary period, or premature termination or cancellation of contracts for goods or services, imposition of any disciplinary measure, demotion or denial of promotion and any other substantial change in working conditions, and failure to convert a temporary employment contract into a permanent one when the employee had legitimate expectations of being offered a permanent position; unless these measures were taken as part of the normal exercise of management powers under labour law or the relevant civil service statute, due to circumstances, facts or proven offences unrelated to the making of the report.
 - Damage, including damage to reputation or financial loss, coercion, intimidation, harassment or ostracism.
 - Negative evaluation or reference regarding work or professional performance.
 - Blacklisting or dissemination of information in a particular industry that makes it difficult or impossible to obtain employment or to contract for work or services.
 - Refusal or withdrawal of a licence or permit.
 - Refusal of training.
 - Discrimination or less favourable or unfair treatment.

- Denegación de formación.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto
- ✓ Las medidas de protección aludidas también se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante; a las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso; a las personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante; y a personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa.
- ✓ Asimismo, se ha de tener en cuenta que, las comunicaciones o denuncias falsas o malintencionadas podrán dar lugar a las correspondientes sanciones y a las responsabilidades legales que se puedan derivar conforme a la normativa laboral y sectorial vigente.
- ✓ Debe garantizarse la presunción de inocencia de todas aquellas personas implicadas a través de cualquier comunicación recibida por medio del Canal ético o de Comunicaciones en el transcurso de la gestión de estas comunicaciones.
- ✓ La persona afectada tiene derecho a que se le informe de las acciones u omisiones que se atribuyen y a ser oída en cualquier momento. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para salvaguardar el buen fin de la investigación.
- ✓ Se asegurará que el proceso de gestión de las comunicaciones recibidas por medio del Canal ético se realizará por un miembro de la Compañía que sea independiente, imparcial y objetivo.
- ✓ The above protections shall also apply, where appropriate, in particular to the legal representatives of employees in the exercise of their functions of advising and assisting the informant; to natural persons who assist the whistleblower in the process within the organisation in which the whistleblower works; and to natural persons related to the whistleblower who may suffer retaliation, such as colleagues, family members of the complainant; natural persons who are related to the whistleblower and who may suffer retaliation, such as colleagues or family members of the whistleblower; and legal persons for whom the whistleblower works or with whom the whistleblower has another employment relationship or in which the whistleblower has a significant interest.
- ✓ Similarly, it should be noted that false or malicious communications or reports may result in sanctions and legal liability under applicable labour and sectorial regulations.
- ✓ The presumption of innocence of all parties involved in a communication received through the ethics or communication channel must be guaranteed in the handling of these communications.
- ✓ The person concerned is entitled to be informed of the alleged acts or omissions and to be heard at any time. Such communication will take place at such time and in such manner as is deemed appropriate to ensure the proper conduct of the investigation.
- ✓ It shall be ensured that the process of managing the communications received through the ethics channel shall be carried out by a member of the company who is independent, impartial and objective.
- ✓ In the event of a potential conflict of interest, it shall be analysed in accordance with the provisions of the same internal management procedure and, where appropriate, the

- ✓ En caso de existir una posible situación de conflicto de interés, se analizará conforme a lo dispuesto en este mismo procedimiento interno de gestión y, en su caso, se descartará al gestor y/o investigador que pudiera verse afectado por el potencial conflicto de interés, a fin de asegurar un proceso imparcial.

manager and/or researcher who may be affected by the potential conflict of interest shall be excluded in order to ensure an impartial process.

The procedure must include clear and accessible information on external reporting channels to the relevant national and EU authorities.

El Procedimiento debe contener información clara y accesible sobre los canales externos de información ante las autoridades competentes nacionales y de la UE.

9. MEDIDAS DE APOYO

Las personas que informen a través del Canal de Comunicaciones tendrán derecho a acceder a las siguientes medidas de apoyo:

- a) Información y asesoramiento sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada.
- b) Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes ante cualquier autoridad pertinente implicada en su protección frente a represalias.
- c) Asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles transfronterizos de conformidad con la normativa comunitaria.

Apoyo financiero y psicológico, si así lo decidiese la A.A.I tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

10. SISTEMA DISCIPLINARIO

El incumplimiento de las disposiciones de este Procedimiento puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias en los casos previstos por la ley.

9. SUPPORTING MEASURES

Individuals who report through the Communication Channel are entitled to the following support:

- a) Information and advice on available procedures and remedies, protection against retaliation and on the rights of the person concerned.
- b) Effective assistance by the competent authorities before any relevant authority involved in their protection against retaliation.
- c) Legal assistance in criminal proceedings and in cross-border civil proceedings, in accordance with EU law.

Financial and psychological support, if so, decided by the A.A.I after an assessment of the circumstances resulting from the submission of the report.

10. DISCIPLINARY SYSTEM

Failure to comply with the provisions of this procedure may result in the imposition of disciplinary sanctions in the cases provided for by law.

La Compañía podrá imponer las sanciones disciplinarias previstas en el convenio colectivo nacional de referencia a quienes:

- tomen represalias contra el informante, obstaculice o intente obstaculizar la interposición denuncia o incumpla el deber de confidencialidad descrito anteriormente;
- no realicen las averiguaciones e investigaciones sobre las comunicaciones recibidas.

11. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Los datos de carácter personal relativos a comunicaciones recibidas en el marco de investigaciones internas deberán tratarse de conformidad con la normativa vigente y aplicable en materia de protección de datos de carácter personal contemplada en el art. 29 de la Ley 2/2023, conservando los datos personales durante un período que sea necesario y proporcional.

En todo caso, pasados tres (3) meses desde que se hubiera recibido la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión o constar de forma anonimizada.

Los datos personales relativos a las informaciones recibidas y a las investigaciones internas no se conservarán durante más de 10 años.

En particular, la Compañía se compromete a velar por la Protección de los Datos Personales de los Informantes, y del contenido de las Informaciones, mediante la adopción de las siguientes medidas:

- antes de presentar la comunicación a través de la Plataforma BM, el Informante recibe el aviso de privacidad de conformidad con la normativa nacional y europea en materia de protección de datos, que proporciona información sobre los fines y métodos de procesamiento de sus datos personales, el período de almacenamiento, las categorías de destinatarios a los que se pueden revelar los datos personales mientras se procesa el Informe y los

The Company may impose the disciplinary sanctions provided for in the relevant national collective bargaining agreement on those who:

- retaliates against the whistleblower, obstructs or attempts to obstruct the filing of a complaint, or breaches the duty of confidentiality described above.
- fail to carry out inquiries and investigations into the reports received.

11. PROCESSING OF PERSONAL DATA

Personal data relating to communications received within the framework of internal investigations must be processed in accordance with the regulations in force and applicable to the protection of personal data, as referred to in art. 29 of Law 2/2023, retaining the personal data for a period that is necessary and proportionate.

In any case, after three (3) months have elapsed since the communication was received and no investigation proceedings have been initiated, it must be deleted or recorded in an anonymous form.

Personal data relating to information received and internal investigations will not be kept for more than 10 years.

In particular, the Company undertakes to ensure the protection of the personal data of the reporting parties and the content of the information by adopting the following measures:

- prior to submitting the communication through the WB Platform, the reporting party will receive the privacy notice in accordance with national and European data protection regulations, which will provide information on the purposes and methods of processing his/her personal data, the storage period, the categories of recipients to whom the personal data may be disclosed during the processing of the report and the rights of the reporting party under the aforementioned regulations.

derechos del Informante en virtud de la mencionada normativa.

- la base jurídica del tratamiento es el cumplimiento de una obligación legal a la que está sujeta la Empresa en virtud normativa nacional y europea en materia de protección de datos;
- los datos personales se tratarán dentro del Espacio Económico Europeo (EEE) y se almacenarán en servidores situados en la misma zona. Sin embargo, en el contexto de este tratamiento, los datos personales podrían transferirse también fuera de la Unión Europea (UE) o del EEE, aunque potencialmente, a través de proveedores de servicios. Esta transferencia se realizará de conformidad con lo dispuesto en el capítulo VI de la LOPD;
- como se indica en el aviso de privacidad facilitado a los interesados, los datos personales se tratan durante el tiempo necesario para los fines que justifican su recogida y tratamiento (por ejemplo, la recepción y gestión de la comunicación) y, a continuación, se suprimen o anonimizan de acuerdo con los periodos de conservación establecidos;
- durante la transferencia de la comunicación y durante su investigación, gestión y cierre, se adoptarán medidas técnicas (por ejemplo, encriptación en la Plataforma de la BM) y organizativas apropiadas para proporcionar un nivel adecuado de protección de datos, de conformidad con la normativa vigente; no obstante, las medidas de seguridad adoptadas por la Empresa deberán revisarse y actualizarse periódicamente.

El acceso a los datos personales contenidos en el Sistema interno de información y su tratamiento quedará limitado, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente a:

- a) El Responsable del Sistema interno de información y a quien lo gestione directamente.
- b) El responsable de recursos humanos o el órgano competente debidamente designado, solo cuando pudiera proceder la

- the legal basis for the processing is the fulfilment of a legal obligation to which the Company is subject under national and European data protection legislation.
- the personal data will be processed within the European Economic Area (EEA) and will be stored on servers located within the EEA. However, as part of this processing, personal data may be transferred outside the European Union (EU) or the EEA, possibly via service providers. This transfer will be carried out in accordance with the provisions of Chapter VI of the LOPD.
- as indicated in the privacy notice provided to data subjects, personal data will be processed for the time necessary to achieve the purposes justifying their collection and processing (e.g. receipt and management of the communication) and will then be deleted or made anonymous in accordance with the established retention periods.
- appropriate technical (e.g. encryption on the WB Platform) and organisational measures are taken during the transmission of the communication and its investigation, management and closure to ensure an adequate level of data protection in accordance with the applicable regulations; however, the security measures adopted by the Company are regularly reviewed and updated.

Access to the personal data contained in the internal information system and its treatment shall be limited, within the limits of their competences and functions, exclusively to:

- a) the responsible for the internal information system and those directly managing the system.

adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador. En el caso de los empleados públicos, el órgano competente para la tramitación del mismo.

- c) El responsable de los servicios jurídicos de la entidad u organismo, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
- d) Los encargados del tratamiento que eventualmente se designen.
- e) El delegado de protección de datos.

- b) the Head of Human Resources or the duly designated competent body, only when disciplinary measures may be taken against an employee. In the case of civil servants, the authority responsible for processing such cases.

- c) The person in charge of the legal services of the entity or body, if legal measures are to be taken in relation to the facts described in the communication.

- d) The data processors who may be appointed.

- e) The Data Protection Officer.

12. CANAL EXTERNO DE INFORMACION DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE -A.A.I.-

Toda persona física podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones incluidas en este Procedimiento, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

En un plazo no superior a 10 días hábiles desde la fecha del registro de la comunicación la A.A.I. decidirá si admite a trámite o no la comunicación, decisión que debe comunicar al Informante en un plazo no superior a los 5 siguientes días hábiles.

13. REVELACIÓN PÚBLICA

Se producirá una revelación pública cuando se ponga a disposición del público información sobre acciones u omisiones recogidas en la Ley 2/2023.

12. EXTERNAL INFORMATION CHANNEL OF THE INDEPENDENT AUTHORITY FOR THE PROTECTION OF WHISTLEBLOWERS -A.A.I.-

Any natural person may report to the Independent Authority for the Protection of Whistleblowers, A.A.I., or to the corresponding regional authorities or bodies, the commission of any of the acts or omissions included in this procedure, either directly or after communication through the appropriate internal channel.

Within a period of no more than 10 working days from the date of registration of the report, the Independent Authority for the Protection of Whistleblowers will decide whether or not to accept the report for processing, a decision which must be communicated to the informant within a period of no more than the following 5 working days.

13. PUBLIC DISCLOSURE

A public disclosure occurs when information about acts or omissions covered by Law 2/2023 is made available to the public.

A las personas que hagan una revelación pública les será aplicable el régimen de protección establecido en el título VII de la mencionada norma si:

- i. Ha realizado la comunicación primero por canales internos y externos, o directamente por canales externos sin que se hayan tomado medidas apropiadas al respecto en el plazo establecido.
- ii. Tiene motivos razonables para pensar que, o bien la infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público, en particular cuando se da una situación de emergencia, o existe un riesgo de daños irreversibles, incluido un peligro para la integridad física de una persona; o bien, en caso de comunicación a través de canal externo de información, exista riesgo de represalias o haya pocas probabilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la información debido a las circunstancias particulares del caso, tales como la ocultación o destrucción de pruebas, la connivencia de una autoridad con el autor de la infracción, o que esta esté implicada en la infracción.

El régimen de protección será aplicable en todo caso cuando la persona haya revelado información directamente a la prensa con arreglo al ejercicio de la libertad de expresión y de información veraz previstas constitucionalmente y en su legislación de desarrollo.

14. PUBLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Este Procedimiento está expuesto y es fácilmente accesible en la sede de la empresa. También se publica en el sitio web de Crealis, en la sección dedicada <https://www.crealisgroup.com/es/espagne/canal-etico/> y está disponible en la herramienta Microsoft SharePoint de la empresa.

Persons making a public disclosure shall be subject to the protection regime established in Title VII of this Law, if:

- i. They have made the disclosure first through internal and external channels, or directly through external channels, without appropriate action having been taken within the prescribed time limit.
- ii. They have reasonable grounds to believe that either the breach may constitute an imminent or manifest danger to the public interest, in particular where an emergency situation exists, or there is a risk of irreversible damage, including a risk to the physical integrity of a person; or, in the case of communication through an external information channel, where there is a risk of reprisals or where the specific circumstances of the case, such as the concealment or destruction of evidence, the collusion of a public authority with the perpetrator of the offence or the involvement of the public authority in the offence, make it unlikely that the information will be dealt with effectively.

The protection regime applies in any case where the person has disclosed truthful information directly to the press in the exercise of freedom of expression in application of the Constitution and its implementing legislation.

14. PUBLICATION OF THE PROCEDURE

This procedure is displayed and easily accessible at the company's head office. It is also published on the Crealis website, in the dedicated section <https://www.crealisgroup.com/es/espagne/canal-etico/> and is available on the company's Microsoft SharePoint tool.

