



Primoris Services Corporation Política de Denunciantes del Comité Auditor

La corporación Primoris Services Corporation y sus subsidiarias (la “Compañía”) está abocada en mantener el más alto grado de estándares de conducta de negocios y ética en contabilidad interna y divulgación, control de contabilidad interna y prácticas de auditoría. Es la política de la Compañía cumplir con mantener los estándares más altos y requerir de sus directivos, oficiales y empleados, asimismo, el cumplimiento con todos los requerimientos legales y regulatorios relacionados a reportes y divulgación, controles de contabilidad y auditorías, en cuentas de valores y otros menesteres relacionados a fraude contra los accionistas. Cada empleado tiene la responsabilidad de asistir a la Compañía en lograr dichos requerimientos.

Los controles internos, así como el reporte corporativo y procedimientos de divulgación se hacen con el objetivo de prevenir, impedir y remediar cualquier transgresión de las leyes y regulaciones aplicables, relacionadas al reporte y divulgación corporativos, controles y procedimientos de contabilidad y auditoría, cumplimiento en cuentas de valores, y otros aspectos relacionados a fraude en contra de accionistas. Sin embargo, hasta los mejores sistemas de control y procedimientos, no pueden disponer de salvaguardias absolutas en contra de dichas transgresiones. La Compañía tiene la responsabilidad de investigar y, si así se requiera, reportar a las autoridades gubernamentales apropiadas, cualquier transgresión relacionada al reporte y divulgación, controles y procedimientos de contabilidad y auditoría, cumplimiento de valores y otros menesteres relacionados a fraude contra accionistas y las acciones tomadas por la Compañía para remediar dichas transgresiones.

Esta política gobierna el proceso bajo el cual los empleados y otros, ya sea directa o anónimamente, pueden notificar al Comité Auditor de la Junta Directiva o al Oficial Legal (“CLO”) de la Compañía de transgresiones potenciales o inquietudes. Adicionalmente, esta política establece un mecanismo de respuesta, así como el mantener archivos de demandas de empleados y otros, en referencia a dichas transgresiones potenciales e inquietudes.

I. Reportando Presuntas Transgresiones o Inquietudes

Si un empleado cree, razonablemente, que algún empleado de la Compañía u otra persona actuando en nombre de la Compañía, ha transgredido algún requerimiento legal o regulatorio, o una política interna relacionada a estándares de contabilidad y divulgación, controles de auditoría internos, o asuntos relacionados a la auditoría de la Compañía, dicho empleado debe reportar inmediatamente su inquietud a uno de los siguientes contactos opcionales:

Opción #1 Reportar la inquietud a cualquier supervisor miembro de la administración con quien se sienta cómodo de acercarse. Cualquier Gerente o Supervisor que reciba un reporte de una presunta transgresión debe inmediatamente reenviar dicho reporte al presidente del Comité Auditor o CLO.

Opción #2. Reportar la inquietud al presidente del Comité Auditor, Carla Mashinski

Opción #3. Reportar la inquietud al CLO, John Perisich.



El empleado puede proveer dicha información al CLO o presidente del Comité Auditor de la siguiente manera:

- por escrito: Primoris Services Corporation,
Atención: CLO (o presidente del Comité Auditor)
26000 Commercentre Drive
Lake Forest, CA 92630
- O por teléfono: 1-866-254-4234,
- O correo electrónico: prim@openboard.info ,
- O por via web: Primoris' Whistle-Blower Hotline (WBH)-
Confidential and Anonymous Financial Concern Hotline at
<https://www.whistleblowerservices.com/prim/>

El presidente del Comité Auditor o CLO comunicará todos los reportes de las presuntas Transgresiones al Comité Auditor de la Compañía.

El Comité Auditor está compuesto enteramente de directores de la Compañía, y es independiente de los oficiales o gerentes de ésta. El Comité Auditor es solamente responsable de investigar y atender a los reportes de transgresión concernientes a los estándares contables y de divulgación, controles internos contables, o asuntos relacionados a la auditoria de las cuentas financieras de la Compañía. Si el empleado no se siente cómodo dirigiéndose al CLO o algún miembro de la dirección gerencial, aquel puede reportar la presunta transgresión directamente al Comité Auditor usando uno de los siguientes métodos:

- Por escrito: Carla Mashinski
Audit Committee Chair
Primoris Services Corporation
2300 N Field Street, Suite 1900
Dallas, TX 5201
- O por teléfono: 1-866-254-4234
- O por correo electrónico: Whistleblower@prim.com

Reportes de presuntas transgresiones pueden ser presentados al presidente del Comité Auditor o al CLO, anónimamente, si así lo deseara el empleado. Si bien reportes anónimos pueden ser enviados por cualquiera de los métodos enunciados arriba, aquellos que se envíen por correo electrónico o por teléfono tenderán a no mantenerse anónimos y confidenciales como aquellos presentado por escrito. Todos los reportes de presuntas transgresiones, sea que se envíen en forma anónima o no, serán mantenidos en estricta confidencialidad, en la medida de lo posible y de acuerdo a la necesidad de la compañía de conducir una investigación adecuada.

Los reportes de asumida transgresión deben basarse en hechos, y no en especulación o prejuicio, y deberán contener el máximo posible de detalle para permitir una evaluación apropiada. El reporte



debe exponer claramente toda la información que el empleado conoce sobre la presunta transgresión. La denuncia o queja que describa una presunta transgresión o inquietud debe ser veraz y establecer toda la información que el empleado sepa sobre la presunta transgresión. La denuncia debe contener suficiente información que corrobore y ayude al lanzamiento de una investigación. La Compañía, de acuerdo a su discreción, puede determinar el no lanzar una investigación si acaso la demanda contiene acusaciones de irregularidades que no fuesen específicas o sean muy vagas, y sin un apoyo factual apropiado.

II. Investigación de Denuncias

A la recepción de alguna demanda alegando la transgresión de una ley estatal o federal, o una política interna en referencia a los estándares de contabilidad y divulgación, controles de contabilidad internos o asuntos relacionados a la auditoria de las cuentas financieras de la Compañía, el Comité Auditor, o un miembro designado del Comité, determinará si acaso hay una base razonable para empezar una investigación sobre la presunta conducta, así revelada en dicha queja. Si el Comité Auditor o el miembro designado, concluye que la investigación se justifica, se deberán tomar las medidas apropiadas para implementar la investigación íntegra de dichas acusaciones. El Comité Auditor poseerá la autoridad de obtener la asistencia de la administración de la Compañía, abogados o auditores, o contratar exteriormente expertos legales o contables, en tanto sea necesario o requerido para poder conducir la investigación.

En cada sesión del Comité Auditor, se discutirá el estatus de investigaciones pendientes y se evaluará la resolución de cualquier denuncia o queja sometida durante el trimestre anterior, ya sea que la denuncia resultase en una investigación o no

III. Acción Correctiva

El Comité Auditor es responsable, en última línea, de determinar la validez de cada denuncia construyéndose así, con el aporte de sus consultores y la administración de la Compañía como sea requerida, las medidas correctivas apropiadas. El Comité reportará cualquier incumplimiento regulatorio a la administración de la Compañía para asegurarse que dicha administración tome medidas correctivas, incluyendo donde sea apropiado, el reporte de alguna transgresión concerniente a las autoridades gubernamentales.

Cualquier director, oficial o empleado que haya transgredido una ley, regla o regulación, o una política interna concerniente a los estándares de contabilidad o divulgaciones, controles contables internos, o asuntos relacionados a la auditoria de las cuentas financieras de la Compañía, podrá ser sujeto a una acción disciplinaria, incluyéndose la terminación de empleo.

IV. Sin Represalia

Los empleados deberán sentirse confiados de reportar las transgresiones descritas arriba o ayudar en la investigación de dichas transgresiones. La Compañía no tolerará represalias o discriminación de cualquier tipo o en nombre de la Compañía y sus empleados en contra de algún empleado que hiciese una denuncia en buena fe, o asistiese en la investigación de cualquier transgresión de leyes gubernamentales, reglas o reglamentos del Código de Conducta de la Compañía o sus políticas internas concernientes a los estándares de contabilidad o divulgación, controles contables internos, o asuntos relacionados a la auditoria de las cunetas financieras de la Compañía.



Cualquier empleado que crea que sus derechos en contra de la represalia o discriminación hayan sido transgredidos puede levantar una denuncia con el US Department of Labor (Ministerio de Trabajo de los EE. UU.) dentro de los 90 días de dicha transgresión. Si el Ministerio de Trabajo no emitiese una decisión final dentro de los 180 días de la presentación de la denuncia, el empleado tiene el derecho de presentar una demanda en contra de la Compañía en una corte federal de jurisdicción apropiada.

V. Retención de Demandas y Documentos

El Comité Auditor deberá retener toda la documentación y archivos concernientes a cualquier demanda por un periodo de cinco (5) años.

Es ilegal y va en contra de la Política de la Compañía, el destruir cualquier auditoría corporativa u otros archivos que estén relacionados a una investigación de la Compañía o cualquier organismo federal, estatal o regulatorio.

VI. Cumplimiento con esta Política

Todos los empleados deberán seguir los procedimientos enunciados en esta política y cooperar con cualquier investigación iniciada de conformidad con esta política. Adherirse a esta política es condición de empleo. La Compañía deberá tener la oportunidad de investigar y remediar cualquier presunta transgresión o inquietud del empleado, y cada empleado deberá asegurarse de que la Compañía tendrá la oportunidad de emprender una investigación.

Esta política no constituye una obligación contractual de la Compañía. La política no deberá ser interpretada como una prevención, limitación o demora para que la Compañía tome acción disciplinaria en contra de cualquier individuo, incluyéndose también la terminación del empleo, en circunstancias (así sean, pero no limitadas a, aquellas que envuelvan problemas en rendimiento, conducta, actitud, o comportamiento) donde la Compañía reconozca una acción disciplinaria apropiada.

Esta política no altera de ninguna manera el estatus de empleo voluntario del empleado con la Compañía. Ya sea la Compañía o un empleado pueden terminar la relación de empleo con la Compañía en cualquier momento, por cualquier razón o sinrazón, con o sin causa, advertencia o notificación.

A partir del 20 de mayo, 2022