

# CÓDIGO ÉTICO

Estimados empleados y colaboradores,

Nos complace presentaros nuestro Código Ético, una guía para todos nosotros en nuestra misión de transformar el modelo energético de todas las empresas y hogares a soluciones descarbonizadas e independientes de manera simple. Dentro del Grupo, creemos que nuestras acciones deben estar guiadas por valores y morales éticos. La integridad y la honestidad son fundamentales en todo lo que hacemos, desde la toma de decisiones hasta las relaciones con todas las partes interesadas del negocio.

Nuestro Código Ético establece las expectativas claras y detalladas que tenemos en cuanto a cómo se espera que se comporten todos los empleados y colaboradores en el entorno laboral.

Estamos comprometidos en seguir los más altos estándares éticos en nuestra cadena de valor y el Código Ético es una herramienta importante para lograr ese objetivo, ya que nos ayuda a proteger nuestra reputación y a construir una cultura corporativa que consideramos fundamental.

Esperamos que este Código sirva de guía de referencia de los principios éticos en nuestro trabajo diario y constituya un eje vertebrador, siendo la integridad y la responsabilidad valores fundamentales en toda la organización.

Atentamente,  
La Dirección de Prosolia Energy.



# ÍNDICE

## CONTENIDO

01 / **Objetivo**

02 / **Ámbito de aplicación**

03 / **Compromisos y principios éticos**

- Seguridad y salud en el trabajo
- Entorno libre de acoso
- Igualdad de oportunidades
- Protección de activos e información
- Cumplimiento de la legalidad
- Lucha contra el soborno y la corrupción
- Defensa libre de la competencia
- Defensa de los Derechos Humanos
- Respeto al medio ambiente y a la comunidad local
- Transparencia y veracidad e integridad de la información
- Conflictos de interés
- Imparcialidad
- Confidencialidad

04 / **Aceptación y cumplimiento**

05 / **Vigencia y revisión**



# 1.- OBJETIVO

El objetivo de este Código es definir las pautas y directrices de conducta que sirvan de guía en el comportamiento de todos los empleados y colaboradores de la organización. En la compañía, el compromiso con el desarrollo de nuestras actividades de acuerdo con los más altos estándares éticos no es una opción, sino una exigencia fundamental.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los grupos de interés se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que sirvan de orientación a la hora de actuar durante el desempeño de la actividad laboral.

Por ello, se aplica el principio de tolerancia cero frente a las prácticas que contravengan cualquier disposición en materia de ética e integridad. Se espera que todos los profesionales y terceros con quienes nos relacionamos se comporten siempre de manera alineada con los principios y valores establecidos en este Código.

# 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético va dirigido a todas las personas que forman parte del Grupo Prosolia Energy, incluyendo a sus consejeros, directivos y empleados, así como a todas las personas y organizaciones que colaboren y se relacionen con la compañía en el desarrollo de su actividad, como proveedores, subcontratistas, consultores o asesores externos, socios comerciales y colaboradores de cualquier tipo. Todas las partes interesadas que actúan en nuestro nombre son una extensión de la organización y, por tanto, deben hacerlo de acuerdo con los principios éticos establecidos en este Código. Se podrá solicitar a todos los proveedores, empresas colaboradoras y contrapartes que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas establecidas.

## **3.- COMPROMISOS Y PRINCIPIOS ÉTICOS**

### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La compañía considera la seguridad y salud de los empleados y colaboradores como un asunto crítico y se esfuerza en adoptar políticas de seguridad y salud en el trabajo que garanticen los más altos estándares en la materia para todos los trabajadores y contratistas. Además de cumplir estrictamente con la legislación vigente, especialmente en países con menor desarrollo en esta área, la compañía se asegura en proporcionar los recursos necesarios que garanticen un entorno de trabajo que sea respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados y colaboradores.

### **ENTORNO LIBRE DE ACOSO**

La compañía se esfuerza por crear un entorno laboral seguro que proteja la dignidad y seguridad de todas las personas, y prevenir cualquier situación o tipo de acoso, incluyendo el acoso laboral, sexual, físico, moral y psicológico. Se tomarán medidas inmediatas ante cualquier comportamiento no deseado o molesto por parte de cualquier empleado, que pueda considerarse como acoso hacia otro individuo, perturbe el trabajo de otros o cree un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil. Esto incluye la intimidación, el abuso de autoridad o cualquier otra forma de agresión u hostilidad que pueda crear un clima de intimidación. La compañía dispone de un protocolo específico para el acoso, que se encuentra disponible para consulta en la plataforma interna “Sesame” de los empleados.

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

La compañía se esfuerza por aplicar criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades tanto en sus procesos de selección como en el desarrollo profesional de sus empleados. La raza, etnia, color, nacionalidad, origen o condición social, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología o religión no son considerados factores de evaluación profesional.

En cambio, los únicos elementos que se consideran en la diferenciación entre los empleados son el mérito, el esfuerzo, los resultados del desempeño, la formación, la experiencia y el potencial de futuro.

Para la compañía, la promoción de la igualdad de trato es crucial, y para ello se enfoca en el equilibrio hombre-mujer en todas las prácticas de selección y reclutamiento, promoción profesional, formación y establecimiento de condiciones de trabajo. La compañía se esfuerza por facilitar la conciliación de las obligaciones profesionales y la vida personal y familiar de sus empleados.

## **PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS E INFORMACIÓN**

Todos los empleados son responsables de la adecuada utilización de los activos y recursos de la compañía, por tanto, de protegerlos frente al mal uso, abuso, sabotaje o pérdida. Entre estos activos se incluyen la imagen corporativa y la reputación de la compañía, así como la información, vehículos, herramientas, materiales, suministros, propiedad intelectual, sistemas informáticos, software, hardware, material de oficina, dispositivos de comunicaciones, acceso y navegación por internet e instalaciones.

Se espera que los empleados tengan el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus actuaciones profesionales. Se deberá vigilar el respeto y el uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de todos los socios comerciales.

Todos los recursos puestos a disposición del empleado deberán ser utilizados para el fin profesional previsto. En aquellos casos en los que se pudieran utilizar para uso particular, éste tendrá que ser acorde a la normativa interna y a la legislación aplicable y mantenerse en niveles mínimos y sin afectar de manera negativa a la productividad y al entorno de trabajo.

Todos los profesionales deben cumplir la legislación vigente en materia de protección de datos personales y los procedimientos que se hayan implementado en esta materia. Los empleados se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso discreto, acorde con la normativa interna y externa sobre los datos e información a los que tengan acceso en el desempeño de sus funciones. En caso de duda, y a menos que se indique lo contrario, toda información a la que tienen acceso los empleados en el desempeño de su actividad laboral debe ser considerada reservada y confidencial.

## LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

En ninguna circunstancia, los empleados, directivos o socios de negocio pueden involucrarse en prácticas no éticas que puedan considerarse como influencias deshonestas, falta de transparencia o imparcialidad en las decisiones de terceros con los que interactúan, ya sea en el ámbito público o privado.

Estas prácticas no éticas incluyen ofrecer o prometer regalos, favores o cualquier tipo de compensación, o dar preferencia a situaciones derivadas de relaciones personales con autoridades, funcionarios públicos o cualquier otra persona ajena a la organización que pueda influir en la toma de decisiones que generen beneficios económicos directos o indirectos para la compañía o para terceros.

El personal y sus socios comerciales no deben aceptar ni solicitar beneficios o ventajas injustificadas para sí mismos o para terceros a cambio de favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de productos, contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

Es irrelevante si estas acciones tienen lugar fuera del horario laboral, en las instalaciones de la compañía o en otro país, y si son financiadas individualmente o no. La supervisión cuidadosa de terceros que actúen en nombre de la compañía es especialmente importante, debiendo llevar a cabo la debida diligencia para conocer a los socios comerciales y a todas las personas con las que se mantienen relaciones comerciales.

- Regalos, obsequios y atenciones

La compañía tiene como norma general no permitir el ofrecimiento, entrega o aceptación de regalos, obsequios o atenciones que puedan dar lugar a tratamientos preferentes o compromisos, aunque sean ficticios. Solo se permiten excepciones en el caso de obsequios o atenciones que tengan un valor económico insignificante y estén en línea con las prácticas empresariales habituales y la normativa vigente en cada país.

- Donaciones a partidos políticos

La compañía no realiza donaciones o aportaciones destinadas a partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores.

- Blanqueo de capitales

La compañía está firmemente comprometida con la prevención del blanqueo de capitales. En ninguna circunstancia participará en actividades orientadas a dar apariencia de legitimidad o legalidad a bienes o activos de origen delictivo.

## DEFENSA DE LA LIBRE COMPETENCIA

La compañía compite de manera justa y ética en los mercados en los que opera, y se abstiene de realizar cualquier práctica anticompetitiva o divulgar información falsa sobre sus competidores. Los empleados y sus socios de negocios respetan plenamente la legalidad vigente y no emprenden ninguna iniciativa, aislada o concertada, que viole la legislación de defensa de la competencia.

## DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

La compañía esta alineada con el respeto y la integridad de los Derechos Humanos en todas sus operaciones, incluyendo la cadena de valor, con especial atención a la igualdad de oportunidades sean cuales sean las características de las personas y con la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso garantizando unas condiciones de trabajo justas y favorables que aseguren el bienestar y dignidad de los profesionales.

Por otra parte, la compañía reconoce el derecho de los empleados a participar o a formar organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses, apoyando asimismo la libertad de asociación y negociación colectiva respetando la libertad de opinión, de información y de expresión, reconociendo y protegiendo el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones.

## **RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE Y A LA COMUNIDAD LOCAL**

La compañía está firmemente comprometida con la contribución al desarrollo socioeconómico, el respeto al medio ambiente y la creación de valor compartido de los territorios donde está presente. La compañía tomará las medidas adecuadas y realizará los mayores esfuerzos posibles para evitar que sus acciones dañen al medio ambiente y cumplan siempre las leyes ambientales aplicables. Para ello, la compañía se compromete en identificar, evaluar y gestionar los aspectos e impactos medioambientales positivos y negativos de sus actividades, asegurando una adecuada gestión ambiental.

## **TRANSPARENCIA Y VERACIDAD E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN**

La compañía considera el valor de la transparencia, como un elemento base y clave en todas sus relaciones, ya que ayuda a establecer relaciones sólidas y de confianza a largo plazo. Interna y externamente, es fundamental que la información compartida y publicada sea precisa y completa, de modo que las partes interesadas puedan confiar en ella. Aunque algunos empleados tienen responsabilidades específicas en este ámbito, la responsabilidad de garantizar un registro adecuado de las transacciones y el mantenimiento de la información registrada es de todos.

## **IMPARCIALIDAD**

La compañía garantiza la igualdad de oportunidades para todos los proveedores y suministradores que cumplan con los requisitos de calidad, experiencia, recursos y precios. En todo proceso de selección o licitación, se asegura la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

Los empleados involucrados en estos procesos deben actuar con objetividad e imparcialidad, aplicando los criterios establecidos por la compañía para la selección de proveedores, contratistas o colaboradores externos. En ningún caso se permitirá que los empleados acepten o soliciten pagos o ventajas que puedan comprometer la imparcialidad en estos procesos.

## CONFIDENCIALIDAD

Los profesionales de la compañía deberán seguir los procedimientos establecidos por la organización para la seguridad de la información. Cualquier información no divulgada públicamente se considerará reservada y confidencial, y a menos que se indique lo contrario por un superior jerárquico, ningún profesional podrá utilizarla externamente. Esta obligación se extiende más allá de la terminación de la relación laboral.

La información técnica y económica proporcionada por los clientes, proveedores y otros terceros que se relacionen con la empresa en procesos de selección y concursos o en el desarrollo de suministros contratados debe ser tratada como confidencial por los empleados que tengan acceso a ella.

Este principio es especialmente importante para la información privilegiada, que se refiere a información concreta relacionada directa o indirectamente con la compañía o cualquiera de sus subsidiarias. En estos casos, el empleado que posea o conozca la información privilegiada no solo debe abstenerse de divulgarla, sino también de realizar o recomendar operaciones de compra o venta basadas en el contenido de dicha información.

## 4.-ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

El Código Ético entra en vigor el día de su publicación y es de obligado cumplimiento para todos los empleados y colaboradores de la organización. La compañía comunicará y difundirá entre todos los empleados, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético.

Los profesionales deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en la compañía y en aquellas otras circunstancias en las que la compañía lo estime conveniente.

La compañía pone a disposición de sus empleados un buzón de denuncias para informar de manera honesta sobre conductas irregulares o contrarias a las disposiciones establecidas en este Código, normativa relacionada, políticas o procedimientos, o en la legislación vigente. Todos los profesionales tienen la responsabilidad de informar inmediatamente sobre cualquier práctica irregular, comportamiento ilícito o no ético que puedan conocer o presenciar. Para acceder a este canal, se puede utilizar el canal de denuncias en la plataforma Sesame o enviar una carta por correo postal a la atención del Equipo de Legal en Valencia, España.

- [Link canal de denuncias](#)
- Dirección: Plaza del ayuntamiento 27, piso 3, 46002, Valencia.

## 5.-REVISIÓN DEL CÓDIGO

El compromiso de revisión y mejora continua del Código Ético es crucial para asegurar que se mantenga relevante y eficaz a lo largo del tiempo. Para ello, la compañía ha definido los siguientes mecanismos:

- Comunicación y difusión: El Código Ético será comunicado y difundido de manera efectiva a todos los empleados y partes interesadas relevantes.
- Revisión periódica: El presente Código Ético debe ser revisado anualmente para asegurar que sigue siendo relevante y está actualizado con las nuevas tendencias y normativas éticas.

