

# Código Ético y Conducta Corporativa

## Contenido

<b>1.</b>	<b>OBJETO.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>DESTINATARIOS.....</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>COMPROMISO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>5.</b>	<b>NORMAS Y PAUTAS DE CONDUCTA.....</b>	<b>5</b>
5.1.	Respeto a la legalidad y valores éticos .....	5
5.2.	Respeto a las personas y principio de no discriminación .....	5
5.3.	Entorno de trabajo, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades .....	5
5.4.	Seguridad y salud en el trabajo .....	6
5.5.	Respeto al medio ambiente .....	6
5.6.	Uso y protección de los activos.....	7
5.7.	Regalos y obsequios.....	7
5.8.	Imagen y reputación corporativa .....	8
5.9.	Conflictos de intereses.....	8
5.10.	Políticas de información.....	8
5.11.	Respeto a la propiedad intelectual e industrial .....	9
<b>6.</b>	<b>ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....</b>	<b>12</b>
<b>7.</b>	<b>CANAL ÉTICO O SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>12</b>
7.1.	Disposiciones Generales .....	12
7.2.	Responsable del Sistema.....	13
7.3.	Comisión Instructora Interna.....	13
<b>8.</b>	<b>VIGENCIA.....</b>	<b>14</b>

## 1. OBJETO

La finalidad del Código de Conducta de ENÉRGYA-VM es establecer los valores, principios, pautas y normas de conducta que deben presidir el comportamiento de todos los empleados/a (presentes y antiguos, así como trabajador/as en prácticas o en formación), Órgano de Administración, socios y directivo/as (en adelante, “el Equipo Directivo”) de ENÉRGYA-VM en el desarrollo de su actividad profesional. En adelante, conjuntamente, “el Personal”.

A los efectos del Código de Conducta, el término ENÉRGYA VM comprende a las sociedades Energía VM Gestión de Energía S.L.U., Energía VM Generación, S.L.U., Energía VM Energías Especiales, S.L.U. y Energía VM Autoconsumos, S.L.U., así como todas aquellas sociedades en las que ENÉRGYA-VM tenga el control de la gestión.

Los valores, principios y pautas de conducta recogidos en el presente Código de Conducta tienen carácter vinculante y deberán ser aplicados por el Personal de ENÉRGYA-VM tanto en el desempeño de su actividad diaria como en las relaciones que éstos mantengan con los grupos de interés de la Compañía, esto es, con los cliente/as, accionistas, proveedor/as y colaborador/as externos, instituciones públicas y privadas, competidores y la sociedad en general.

Este Código de Conducta constituye la base sobre la que se sustentan las actuaciones del Personal de la Compañía con el respeto a los principales valores de ENÉRGYA-VM: integridad, honradez y ética en todos los aspectos del negocio. Responde, asimismo, a las obligaciones de prevención impuestas en el ámbito de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El presente Código de Conducta aspira a compartir con todos los grupos de interés los valores corporativos que forman parte de la cultura empresarial de la Compañía, teniendo por objeto:

- Desarrollar los modelos y pautas de comportamiento profesional, ético y responsable

que deben de guiar a todas las personas integrantes de ENÉRGYA-VM en el ejercicio de su actividad.

- Prevenir la comisión de comportamientos delictivos y cualquier comportamiento ilícito por las personas obligadas por este Código en el desempeño de su actividad profesional.
- Establecer los mecanismos de seguimiento y control necesarios para garantizar su cumplimiento.

## 2. ALCANCE

Los principios generales de comportamiento que se establecen en el presente Código de Conducta pretenden constituir un modelo general de comportamiento a seguir por el Personal en el ejercicio de su actividad profesional.

Los principios generales de comportamiento constituyen los criterios rectores de la conducta profesional del Personal de ENÉRGYA-VM, tanto en el ámbito del desempeño de su actividad como en las relaciones que los empleados mantengan con terceros ajenos a la Compañía.

El fin de este Código de Conducta es el cumplimiento por parte del Personal de ENÉRGYA-VM de los valores corporativos que se citan a continuación:

- Integridad, honradez y ética en todas las actuaciones de la compañía
- Satisfacción por trabajar, con vocación de liderazgo, con capacidad para salvar y consolidar empresas en dificultades, con espíritu de superación y mejora continua, con criterios a largo plazo, alentando la iniciativa individual con máxima delegación y recompensando según resultados.
- Lealtad responsable ante los clientes, grupos de interés y Personal de Energía-VM.
- Compromiso con la calidad, seguridad y el respeto al Medio Ambiente.
- Transparencia en la difusión de la información, que será adecuada, veraz y contrastable.

### 3. DESTINATARIOS

El presente Código de Conducta se dirige a los miembros del Personal, así como aquellos terceros o grupos de interés con los que mantiene relación (proveedores, contratistas, subcontratistas, clientes, personas que presten asistencia a los informantes, representantes legales de los trabajadores/as y sus entornos, empresas propiedad del informante o en las que tenga una participación influyente, etc.) con independencia de su categoría y de su ubicación geográfica o funcional.

El Personal sujeto al Código de Conducta acepta expresamente las normas de actuación establecidas en el mismo que les resulten de aplicación.

### 4. COMPROMISO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

Los principios y valores que proclama el Código de Conducta se han de ver respaldados por un método de dirección basado en el diálogo, la transparencia, la profesionalidad, la ausencia de conflicto de intereses y la rendición de cuentas y la asunción de responsabilidades. Un buen gobierno corporativo es condición necesaria para el cumplimiento de este Código de Conducta.

El comportamiento del Equipo Directivo debe ser siempre conforme a la legalidad y la ética empresarial. Los principios éticos tienen que presidir la actuación del Equipo Directivo y Órgano de Administración de ENÉRGYA-VM y, entre ellos se encuentran el estricto cumplimiento de la legalidad, sostenibilidad, deberes de confidencialidad, compromiso y vinculación de los derechos humanos, protección del medio ambiente, la conciliación de la vida personal o laboral, la seguridad y salud en el trabajo.

Del especial compromiso del Equipo Directivo, derivan en concreto las siguientes obligaciones:

- Todo directivo/a o administrador/a debe mantener una relación considerada y ejemplarizante con sus subordinado/as, manteniendo una comunicación fluida con todos ellos, promoviendo y animando su libertad de expresión en todo aquello que se refiere al cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa, a sus políticas y prácticas.
- Todo directivo/a o administrador/a debe seleccionar a sus empleado/as de acuerdo con su cualificación y rendimiento laboral. Respetar esta obligación es particularmente importante para el nombramiento de puestos especialmente relevantes, donde deberá existir un proceso de selección guiado por los principios de mérito y capacidad.
- Todo directivo/a o administrador/a debe estimular la autorresponsabilidad y la toma de iniciativas por parte de los empleado/as, dejando claro al mismo tiempo que siempre han de realizarse con respeto absoluto a las disposiciones legales y a los principios del Código de Conducta. En atención a este fin último, deben establecerse las medidas de supervisión adecuadas, pero también resolver o ayudar a resolver cuantas dudas relativas al cumplimiento de los preceptos legales que conciernen a su actividad le planteen sus empleado/as. La actuación de un directivo/a o administrador/a contraria a la legalidad o las indicaciones u órdenes que en este sentido pueda dar, no descargan en absoluto de responsabilidad a los empleado/as que actúan siguiendo sus indicaciones.
- Ninguna orden que contravenga lo dispuesto en una norma jurídica debe ser obedecida. Lo/as empleado/as de forma confidencial pueden poner en conocimiento estas circunstancias ante el Responsable del Sistema (o Comité de Cumplimiento).

## 5. NORMAS Y PAUTAS DE CONDUCTA

El Personal de ENÉRGYA-VM observarán las siguientes pautas específicas de conducta en relación con las siguientes áreas:

### 5.1. Respeto a la legalidad y valores éticos

Todos el Personal de ENÉRGYA-VM actuará en todo momento en cumplimiento estricto de la legalidad vigente en el lugar donde desarrolle su actividad profesional y con el máximo respeto a las prácticas éticas internacionalmente aceptadas de acuerdo con los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El cumplimiento de la legalidad vigente deberá hacerse atendiendo al espíritu y finalidad de las normas. Asimismo, el Personal de ENÉRGYA-VM observarán un comportamiento ético en todas sus actuaciones evitando todo tipo de conductas que, aún sin violar las disposiciones legales, puedan afectar negativamente a la Compañía y a los intereses de esta.

ENÉRGYA-VM manifiesta su compromiso con los Derechos Humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional. En concreto, se manifiesta un total rechazo al trabajo infantil y a cualquier forma de explotación; se reconoce los derechos de las minorías étnicas, así como se respeta la libertad de asociación y negociación colectiva.

Todo directivo/a o empleado/a que resulte imputado/a o procesado/a en un procedimiento penal debe informar con rapidez al Responsable del Sistema.

### 5.2. Respeto a las personas y principio de no discriminación

Desde ENÉRGYA-VM se rechaza cualquier tipo de acoso, ya sea físico, psicológico, moral, sexual y/o por razón de sexo o de abuso de autoridad, así como cualquier conducta que produzca un entorno

intimidatorio u ofensivo para los derechos de los empleados.

Las relaciones entre empleado/as (ya sea con compañero/as, superiores o subordinado/as) estarán basadas en el respeto profesional, la confianza y la colaboración mutua.

Estos mismos principios deberán regir en las relaciones entre el Personal y terceras personas ajenas a la empresa.

En el ejercicio de su actividad ENÉRGYA-VM no aceptará ningún tipo de discriminación por raza, etnia, color, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, afiliación sindical, religión, situación familiar, discapacidad o cualquier otro tipo de condición de sus miembros.

En este ámbito será de obligado cumplimiento por todo el Personal de ENÉRGYA-VM el protocolo para la prevención de acoso en el trabajo desarrollado y aprobado en el seno de ENÉRGYA-VM tendente a la prevención de riesgos laborales y a un adecuado cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.

ENÉRGYA-VM manifiesta su total rechazo al trabajo infantil. Al trabajo forzoso o cualquier forma de esclavitud moderna y se compromete a respetar la negociación colectiva, la libertad de asociación, la no discriminación por ninguna condición o circunstancia, el derecho a circular libremente dentro de cada país, así como favorecer un diálogo abierto.

### 5.3. Entorno de trabajo, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

Desde ENÉRGYA-VM se promueve el desarrollo profesional de los empleado/as y se asegura la igualdad de oportunidades en las políticas de actuación de la empresa en el desarrollo de la carrera profesional de los empleado/as.

ENÉRGYA-VM se compromete a poner los medios para contribuir al aprendizaje, formación y actualización de los conocimientos y competencias de los empleado/as con el fin de completar los

conocimientos de lo/as mismo/as de forma que puedan prestar mejor servicio a los cliente/as y al progreso profesional personal y de la empresa.

En los procesos de selección y promoción de los empleados se seguirán los criterios basados en los principios de mérito y la capacidad de acuerdo con los requisitos que cada puesto de trabajo exija en cada momento.

Nuestra empresa otorga la máxima importancia al desarrollo de la vida personal y familiar del Personal, por lo que se establecerán medidas concretas en aras a garantizar el equilibrio entre la vida profesional y personal.

ENÉRGYA-VM no establecerá diferencias salariales de carácter discriminatorio. Asimismo, queda prohibido el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación, interna o externa, fomentándose el uso del lenguaje inclusivo.

ENÉRGYA-VM respeta la vida personal de sus profesionales y promoverá los programas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre esta y sus responsabilidades laborales

#### **5.4. Seguridad y salud en el trabajo**

Desde ENÉRGYA-VM se han puesto los medios necesarios y medidas de prevención para minimizar los riesgos en el trabajo, tanto de personal propio como de externos, para lo cual se desarrollarán las políticas de seguridad y salud en el trabajo correspondientes y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación vigente, así como cualquier otra disposición normativa que pueda desarrollarse en un futuro.

Todo el Personal de ENÉRGYA-VM tienen la obligación de conocer y cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de evitar al máximo la comisión de riesgos laborales, velando por su propia seguridad y la de cualquier persona que pudiera verse afectada por sus actividades. Para ello, desde ENÉRGYA-VM se pondrá a disposición de los

trabajadore/as todos los recursos y medios necesarios, así como se impartirá la formación necesaria que será obligatoria para los miembros del Personal, para que éstos desempeñen su actividad profesional de forma segura y en un ambiente saludable. Los empleado/as tienen la obligación de poner en conocimiento de su superior o la persona encargada de prevención en el trabajo cualquier anomalía o incidencia que sea observada con relación a la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, desde ENÉRGYA-VM se promoverán las medidas oportunas para que los tercero/as que se relacionen con la empresa instauren en el seno de sus compañías las medidas de seguridad y salud laborales adoptadas por ENÉRGYA-VM.

#### **5.5. Respeto al medio ambiente**

En ENÉRGYA-VM se desarrolla la actividad empresarial con un absoluto respeto al medio ambiente, cumpliendo la normativa de aplicación y minimizando el impacto que las actividades empresariales puedan tener sobre el medio ambiente y prevención de la contaminación.

Por ello, el Personal de ENÉRGYA-VM deberá proteger y respetar el medio ambiente, desarrollar su actividad minimizando el impacto medioambiental derivado del ejercicio de su actividad, procurando un uso eficiente de todos los recursos de los que dispone la Compañía y la preservación de la biodiversidad.

Asimismo, promueve actuaciones que contribuyan a la protección del medio ambiente, realizando proyectos y desarrollos que fomenten la descarbonización de la economía.

ENÉRGYA-VM instruirá a sus empleado/as sobre la adecuada gestión ambiental de las diferentes actividades, los riesgos asociados y la gestión óptima del patrimonio natural.

ENÉRGYA-VM muestra su firme compromiso con el medio ambiente y por ello, cuando contrata con proveedor/as se les comunican nuestra política ambiental y se les informa de los impactos ambientales que su actividad puede generar.

Asimismo, en la actualidad existe una serie de documentación medioambiental que es transmitida por la Sociedad a proveedor/as o empresas colaboradoras, a quienes exigirán el cumplimiento de las mismas. Esta documentación consta de una Política de gestión Medioambiental, un Manual de buenas prácticas ambientales

## 5.6. Uso y protección de los activos

Para el desarrollo de la actividad profesional de la Compañía, ENÉRGYA-VM pone a disposición del Personal todos los medios materiales necesarios para el desempeño profesional, entre ellos se incluyen la propiedad intelectual, instalaciones, equipos y recursos financieros de la Compañía.

El Personal de ENÉRGYA-VM, procurará un uso eficiente de los bienes y servicios de la Compañía, no utilizando en beneficio propio los bienes o servicios de la Compañía ni se prevaldrán de su posición en la sociedad para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias en perjuicio o detrimento de la Compañía.

La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que ENÉRGYA-VM pone a disposición del Personal para el desarrollo de su trabajo, deberá ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier uso, acción o función informática que sea ilícita o contraria al Código de Conducta en el Uso de Nuevas Tecnologías desarrollado y aprobado por ENÉRGYA-VM, conllevando la inobservancia del mismo, la adopción de medidas disciplinarias.

El Personal de ENÉRGYA-VM no explotará, reproducirá o cederá en los sistemas y aplicaciones informáticas facilitadas por ENÉRGYA-VM programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o pueda dañar o perjudicar la imagen o los intereses de ENÉRGYA-VM o de tercero/as ajenos al mismo.

## 5.7. Regalos y obsequios

Queda prohibido cualquier comportamiento del

Personal de ENÉRGYA-VM que tenga como fin influir sobre la voluntad de las personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

El Personal de ENÉRGYA-VM no podrá aceptar directa ni indirectamente obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas y en particular no podrán recibir regalos, obsequios o compensaciones cuyo importe supere los 50 €. En el supuesto de que su importe fuese superior o hubiese una reiteración en la obtención de los mismos, se pondrá en conocimiento de su responsable directo quien informará al Responsable del Sistema. En todo caso, el Responsable del Sistema procederá de acuerdo al protocolo de actuación recogido en el documento “Principios de actuación y protocolo de gestión del Canal Ético”.

En el curso de cualquier tipo de relación de ENÉRGYA-VM con las Administraciones o empresas públicas, ningún miembro del Personal podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, de cualesquiera autoridades o funcionario/as, cuando de cualquier manera pudiera influir y vincular tal acción con la adopción de decisiones relativas a la sociedad por las administraciones o instituciones de que se trate.

ENÉRGYA-VM dispone de un Protocolo de actuación en el ámbito de las relaciones con la Administración Pública destinado a evitar este tipo de comportamientos que deberá de ser de estricto cumplimiento por todos aquellos miembros del Personal que tengan relaciones con funcionarios o autoridades públicas, Administración y empresas públicas.

Queda prohibido igualmente por ENÉRGYA-VM la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera miembros del Personal, de otras empresas con la

finalidad de obtener un trato favorable frente a la competencia o de conseguir una oportunidad de negocio.

La realización de ofertas y campañas de promoción dirigidas a otras empresas deberán contar con aprobación expresa.

## 5.8. Imagen y reputación corporativa

La imagen de ENÉRGYA-VM, constituye la representación de la empresa en el mercado, por lo que dada la importancia y relevancia que tiene la misma frente a terceros externos a ella, desde ENÉRGYA-VM se controlará el uso que se hace de la misma por parte de los miembros del Personal.

Asimismo, ENÉRGYA-VM supervisará las intervenciones públicas que realicen los miembros del Personal en nombre de la empresa tanto en el desempeño de su actividad profesional como en el ejercicio de las facultades de representación, con el fin de preservar la imagen y reputación corporativa que en el mercado se tiene de ENÉRGYA-VM.

## 5.9. Conflictos de intereses

Los conflictos de intereses surgen cuando los intereses personales de los miembros del Personal colisionan de forma directa o indirecta con los intereses de ENÉRGYA-VM, de forma que pueda verse afectada la actividad profesional del miembros del Personal o puedan surgir conflictos en relación con la actividad de la Compañía.

Todos los miembros del Personal de ENÉRGYA-VM deberán de poner en conocimiento de la empresa, en el momento de su contratación o durante el ejercicio de sus funciones, cualquier situación que pudiera suponer un conflicto entre su propio interés y la sociedad.

Todos los miembros del Personal están obligados a adoptar cualquier decisión u operación comercial en beneficio ENÉRGYA-VM y no sobre la base de intereses particulares. En todo caso, se abstendrán de llevar a cabo cualquier acción o decisión cuando

exista conflicto de intereses. En estos supuestos, deberán comunicar dicha situación a través de denuncia o comunicación al Canal Ético o su responsable directo, no pudiendo actuar salvo que mediase autorización expresa.

## 5.10. Políticas de información

### 5.10.1 Transparencia y exactitud de la información.

ENÉRGYA-VM considera la información como uno de los activos más valiosos de la Compañía por lo que desde este Código de Conducta se promueve un uso protegido de la misma.

ENÉRGYA-VM declara que la información que hace pública es veraz, útil, adecuada y fiable sobre su desempeño y actuaciones. Los miembros del Personal de ENÉRGYA-VM se comprometen a transmitir información rigurosa y fiable, así como se comprometen a no divulgar información incorrecta que pueda producir perjuicios a la Compañía.

Toda la información de ENÉRGYA-VM, incluida la información financiera, reflejará una imagen fiel del patrimonio, situación financiera y los resultados económicos conforme a lo previsto en la ley. A estos efectos, ningún administrador/a, profesional o proveedor/a ocultará o distorsionará la información de los registros e informes contables de las sociedades, que será completa, precisa y veraz.

### 5.10.2 Deber de confidencialidad

Es responsabilidad de ENÉRGYA-VM poner los medios suficientes para proteger la información reservada y confidencial frente a cualquier riesgo, ya sea interno o externo, que no haya sido consentido y que pretenda, de una forma directa o indirecta, la manipulación o destrucción de la información.

A nivel interno, los miembros del Personal de ENÉRGYA-VM tratarán la información a la que accedan debido al desempeño de su actividad profesional de forma confidencial y reservada, absteniéndose de utilizar en su propio beneficio y de comunicar de cualquier manera, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio



de su actividad en ENÉRGYA-VM.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en ENÉRGYA-VM y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la Compañía que tenga en su poder cualquier miembro del Personal en el momento del cese de su relación con la sociedad.

ENÉRGYA-VM prohíbe expresamente el uso de cualquier tipo de información procedente de otras empresas que pudiera ser calificada como confidencial. Esta prohibición afecta tanto a los actuales miembros del Personal de ENÉRGYA-VM como a aquellos que en un futuro fueran contratados, los cuales no podrán aportar a su nuevo puesto de trabajo documentos, archivos, software o cualquier otro tipo de soporte de información procedente de terceras empresas.

En cuanto al canal de denuncias, éstas se presentarán a través de la plataforma externa del proveedor GPartners a través del siguiente enlace: <https://canaletico.es/es/gpartners>, garantizándose la más absoluta confidencialidad del expediente y anonimato del denunciante.

## **5.11. Respeto a la propiedad intelectual e industrial**

### **5.11.1 Derechos de propiedad intelectual e industrial de la Compañía**

El Personal de ENÉRGYA-VM respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Compañía en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos, conocimientos, procesos, tecnología, "know how", y en general demás obras y trabajos desarrollados o creados en la Compañía, ya como consecuencia de su actividad profesional o de la de tercero/as. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional en el mismo y se devolverá todo el material en el que se soporten cuando sean requeridos.

ENÉRGYA-VM será el titular de la propiedad y de los derechos de uso y explotación de los programas y

sistemas informáticos, equipos, manuales, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados y/o desarrollados por el Personal, en el marco de su actividad laboral o en base a las facilidades informáticas ENÉRGYA-VM.

El Personal no utilizará la imagen, nombre o marcas de la Compañía sino para el adecuado desempeño de su actividad profesional.

### **5.11.2 Derechos de terceros**

ENÉRGYA-VM se compromete a respetar igualmente los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas a la misma u otras empresas.

### **5.11.3 Relaciones con grupos de interés**

El Personal de ENÉRGYA-VM deberá mantener las siguientes pautas de conducta en relación con los grupos de interés de la empresa, entre otros, los clientes y los proveedor/as, competidores y sociedad en general.

ENÉRGYA-VM sólo establecerá relaciones comerciales con clientes, proveedor/as y socios de reputada honorabilidad comercial.

### **5.11.4 Relaciones con cliente/as**

Las relaciones mantenidas por ENÉRGYA-VM con los cliente/as estarán presididas por las máximas de calidad del servicio prestado, la confidencialidad en el tratamiento de datos, y la transparencia y legalidad en las relaciones contractuales concertadas con los mismos.

- Calidad y excelencia en el servicio prestado: ENÉRGYA-VM se compromete a ofrecer una calidad de servicios y productos conforme a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente.
- Tratamiento adecuado de los datos de los clientes: ENÉRGYA-VM garantizará la confidencialidad de los datos de sus cliente/as, comprometiéndose a no revelar los mismos a tercero/as, salvo consentimiento del cliente/a o

por obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

- La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal de los cliente/as deberá de realizarse de forma que se garantice el derecho a la intimidad de los mismos, dando cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal en la medida en que resulte aplicable.
- Transparencia y legalidad en los contratos concertados con cliente/as: Las relaciones precontractuales y contractuales que mantenga ENÉRGYA-VM con sus cliente/as estarán basadas en principios de transparencia conteniendo cláusulas redactadas de forma sencilla y clara, e informando en todo momento de las alternativas existentes, en especial, en lo referido a servicios, productos y tarifas.

Queda prohibida cualquier clase de inferencia o influencia de cliente/as, proveedor/as o tercero/as, que altere la imparcialidad y objetividad profesional, obligación que afecta de modo especial a los profesionales que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que decidan las condiciones económicas de las operaciones con los clientes.

#### **5.11.5 Relaciones con proveedor/as y suministrador/as**

Las relaciones entre ENÉRGYA-VM y los proveedor/as estarán basadas en el respeto, la confianza y la búsqueda de beneficio mutuo, aplicando en todo caso las normas de transparencia, información y protección.

El personal encargado de seleccionar a los proveedor/as evitará los conflictos de intereses entre los empleado/as de la Compañía y los tercero/as contratados. En los procesos de selección de proveedor/as se seguirán los principios de transparencia e imparcialidad.

Asimismo, la información recibida por parte de los proveedor/as en la emisión de sus ofertas se tratará de forma confidencial y respetando el contenido de la misma. El tratamiento de datos de carácter personal

también se hará, al igual que con los clientes, cumpliendo con las previsiones establecidas legalmente y garantizará la confidencialidad de los datos de los cliente/as, comprometiéndose a no revelarlos a terceros salvo habilitación contractual o legal.

Los empleado/as que accedan a datos de carácter personal de cliente/as, potenciales cliente/as y/o proveedor/as deberán mantener su confidencialidad y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, en la medida en que resulte aplicable.

ENÉRGYA-VM sensibilizará y hará partícipes a sus proveedor/as de los compromisos y principios de carácter medioambiental y social.

#### **5.11.6 Relaciones con empresas, Administración y organismos públicos**

ENÉRGYA-VM se regirá por los principios de transparencia y cooperación en aquellas relaciones que mantenga con autoridades, organismos y Administraciones públicas, tales como procedimientos de adjudicación, subastas públicas y demás en los que la Compañía interviniere directamente o prestará su asesoramiento.

En los referidos procedimientos será de obligado cumplimiento todos aquellos protocolos y normativa interna que regule y desarrolle la forma de actuación en los mismos.

#### **5.11.7 Actuación de ENÉRGYA-VM en el mercado**

ENÉRGYA-VM se compromete al cumplimiento de la normativa de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir una colusión, abuso o restricción de la competencia, compitiendo en los mercados de forma leal, y sin realizar publicidad engañosa o denigratoria de terceras empresas competidoras.

ENÉRGYA-VM se distingue por una profunda conciencia y defensa de los beneficios de la libre competencia y de la igualdad de trato y oportunidades

para las empresas, por lo que rechazamos cualquier acuerdo con otras empresas orientado a restringir la libre competencia.

#### 5.11.8 Sociedad

El Personal de ENÉRGYA-VM mantendrá independencia en sus actuaciones. Cualquier contribución que en su caso realicen a partidos políticos, autoridades, organismos, Administraciones Públicas e instituciones en general, se harán siempre de acuerdo con la legislación vigente y garantizando su independencia. En caso de que pueda surgir un conflicto de intereses respecto a la aceptación de un cargo público, el miembro del Personal implicado deberá informar de la situación al Responsable del Sistema.

ENÉRGYA-VM informará de forma veraz y adecuada de las políticas y actuaciones que lleve a cabo. Para ENÉRGYA-VM, la transparencia en la información es un principio básico que ha de regir todas las comunicaciones externas de la entidad.

ENÉRGYA-VM asumirá como principio de comportamiento la transparencia y fiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de la normativa aplicable, reflejando con claridad y precisión las transacciones, hechos y eventos en los registros de la organización de ENÉRGYA-VM.

La falta de veracidad en la comunicación de la información tanto a nivel interno de ENÉRGYA-VM como a nivel externo, esto es, a los grupos de interés, contraviene lo contenido en este Código de Conducta, por lo que dicho comportamiento podrá ser objeto de las medidas que el Responsable del Sistema o en su caso la Comisión Instructora considere oportunas.

Por otra parte, ENÉRGYA-VM manifiesta su compromiso con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa como marco en el que se desarrollan las políticas y actuaciones de la Compañía.

A estos efectos, ENÉRGYA-VM adopta en el desempeño de su actividad empresarial una actitud ética responsable que aúne la creación de valor con un desarrollo sostenible que contemple como principales

objetivos la protección al medio ambiente, la cohesión social, el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales y la comunicación constante con los diferentes grupos de interés de la compañía.

En el marco de la política anticorrupción, ENÉRGYA-VM manifiesta su compromiso de no realizar en el ámbito de sus relaciones con terceros externos, actividades que puedan tener la consideración de corruptas, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales.

Las actuaciones de patrocinio, mecenazgo o cualesquiera otras que en el ámbito de la acción social sean promovidas por ENÉRGYA-VM deberán de realizarse conforme a la normativa interna existente y han de ser realizadas de modo transparente, sin buscar el provecho y la promoción personal de alguna de las personas de la Compañía o afectar a la imparcialidad de la autoridad o funcionario público.

#### 5.11.9 Selección, contratación y evaluación

ENÉRGYA-VM mantendrá el más riguroso y objetivo programa de selección y contratación, asegurando que la selección se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito, capacidad, objetividad e imparcialidad, incluyendo a todos los candidatos que se ajusten al perfil de conocimientos, aptitudes, habilidades y competencias requeridos para los diferentes puestos de trabajo y garantizando la igualdad de trato durante todo el proceso de contratación, así como la contratación del mejor capacitado, evitando cualquier interferencia en el proceso de selección.

Por otro lado, ENÉRGYA-VM, evaluará a sus profesionales de forma rigurosas y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo, a cuyo efecto se evitará que en el proceso participen directamente profesionales que sean familiares o que tengan vinculación personal análoga con los profesionales afectados.

## 6. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Código de Conducta se difundirá a todos el Personal de ENÉRGYA-VM, permaneciendo publicado en la página web de ENÉRGYA-VM, disponiendo el Responsable del Sistema de los medios necesarios para asegurar una efectiva comunicación del mismo a fin de facilitar igualmente su difusión a todas aquellas nuevas incorporaciones que se produjeran.

Todos los miembros del Personal de ENÉRGYA-VM están obligados al cumplimiento del Código de Conducta desde el momento de su incorporación a ENÉRGYA-VM y durante su desempeño profesional, debiendo dejarse constancia por escrito de su aceptación y compromiso en su desempeño profesional de los valores, principios y normas de conducta contenidos en el mismo.

El incumplimiento del Código de Conducta compromete la reputación e imagen corporativa de la empresa, por lo que todos los miembros del Personal están obligados a poner en a través del Canal Ético cualquier conducta que contraviniera o pudiera contravenir el mismo.

Cuando se determine por el Responsable del Sistema (Comité de Cumplimiento) que un miembro del Personal de ENÉRGYA-VM ha realizado actividades que contravengan lo establecido en el presente Código de Conducta, podrá adoptar la medida correctora que considere oportuno, y/o ejercer las medidas legales o disciplinarias de acuerdo con la legislación vigente.

## 7. CANAL ÉTICO O SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

### 7.1. Disposiciones Generales

De acuerdo con lo establecido en 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 (“Ley 2/2023”), las empresas privadas que cuenten con 50 o más trabajadores deben contar, con un canal de comunicación/información para la protección de los informantes (en adelante, el “Sistema interno de información” O “Canal Ético”).

Es el cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones previstas a continuación. Asimismo, es un sistema de protección cuyo objetivo es la protección de aquellas personas que, a través del Sistema interno de información, denuncien algún hecho ilícito o infracción dentro de ENÉRGYA-VM.

El Canal Ético ha sido aprobado por el Órgano de Administración de ENÉRGYA-VM tras una consulta previa al Comité de los trabajadores.

La Ley 2/2023 protegerá a las personas que aparecen en el artículo 3 de la misma que informen o comuniquen a través de los Canales internos sobre cualquier acción u omisión que pueda constituir infracción del Derecho de la Unión Europea que se establece en el artículo 2 de la Ley 2/2023.

La Ley 2/2023 protegerá a las personas que aparecen en el artículo 3 de la misma que informen o comuniquen a través de los Canales internos sobre cualquier acción u omisión que pueda constituir infracción del Derecho de la Unión Europea que se establece en el artículo 2 de la Ley 2/2023, coincidente con los destinatarios del apartado 3 del presente Código de Conducta.

Tal y como permite la Ley, el canal de denuncias se va a externalizar a través de una plataforma web externa a Enérgya-VM, <https://canaletico.es/es/gpartners>. Las consultas y denuncias del Canal Ético serán recibidas por una empresa externa e independiente a GT Partners, S.L., Asesores Forenses y Financieros, S.L., que posteriormente informará al Responsable del Sistema de Enérgya-VM o a la Comisión Instructora Interna.

Este Canal permite el anonimato y seguimiento de la comunicación o denuncias ya que se genera un

número de seguimiento que el informante tendrá que conservar y recordar para poder realizar el seguimiento (además tendrá que establecer una contraseña antes del envío de la comunicación).

Este Canal ofrece las garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones, y que tendrá la consideración de encargado del tratamiento a efectos de la legislación sobre protección de datos personales.

El Canal se debe de utilizar para comunicar, de buena fe, posibles incumplimientos relativos a:

- Acoso, discriminación e igualdad
- Actuaciones relacionadas con proveedor/as
- Apropiación indebida y desvío de recursos
- Aspectos contables y/o fiscales
- Conflictos de interés y otras conductas poco éticas
- Falsificación de documentos
- Incumplimiento de los procedimientos y normativas internas
- Sobornos y fraudes
- Otras cuestiones.

La gestión externalizada de las denuncias busca asegurar el cumplimiento del presente procedimiento, además de procurar que el mismo se lleve a cabo desde la máxima objetividad, cumplimiento siempre con los principios y garantías recogidos en la legalidad vigente y evitando así cualquier conflicto de interés que pueda producirse. Igualmente, la empresa externa se encargará de redirigir a la Comisión Instructora Interna los expedientes que tengan que ver con acoso, igualdad y/o discriminación y/o que afecten a derechos laborales.

## 7.2 Responsable del Sistema

Las Informaciones / comunicaciones sobre cuestiones que puedan suponer un riesgo de comisión de un ilícito penal (delitos), infracciones administrativas graves o muy graves (por ejemplo,

en cuestiones relativas a la Hacienda Pública o la Seguridad Social) e infracciones del derecho de la Unión Europea (por ejemplo, en cuestiones relativas al derecho de la competencia, impuestos o a los intereses financieros), serán gestionadas por el Responsable del Sistema de Energía-VM, que es el Comité de Cumplimiento, que estará formado por:

- Director/a de Asesoría Jurídica
- Director/a de Back Office
- Subdirector/a de RRHH

Se pone de manifiesto que para todo aquello no regulado en el presente Código de Conducta resultará de aplicación lo establecido en el documento Política sobre los Principios de Actuación y Protocolo de Gestión del Canal Ético.

## 7.3 Comisión Instructora Interna

Las Informaciones / comunicaciones sobre cuestiones que puedan suponer acoso sexual y/o por razón de sexo, igualdad y/o discriminación o con derechos laborales deberá ser tramitadas por la Comisión Instructora Interna.

La Comisión Instructora interna estará integrada por 4 miembros. En concreto, por:

- Dos personas en representación de la parte social que serán dos miembros del Comité de Empleado/as y sus sustitutos.
- Dos personas en representación de la empresa, que serán y sus sustitutos.

Se pone de manifiesto que para aquellos asuntos relativos a acoso sexual y/o por razón de sexo no regulados en el presente Código de Conducta resultará de aplicación lo establecido en el documento Política sobre los Protocolo de prevención del acoso”.

## 8. VIGENCIA

El presente Código será objeto de aprobación por el Órgano de Administración de ENÉRGYA-VM incorporándose a la normativa interna de ENÉRGYA-VM, permaneciendo vigente en tanto no se apruebe su anulación o modificación.

Cualquier modificación sobre el presente Código de Conducta deberá contar con la aprobación por parte del Órgano de Administración de ENÉRGYA-VM. No obstante, en caso de que la modificación consista solo en la inclusión de nuevas sociedades afectadas, no requerirá la aprobación por parte del órgano de administración.

El Responsable del Sistema se encargará de presentar propuestas de modificaciones al órgano de administración en función de las sugerencias y modificaciones que propongan los miembros del Personal de ENÉRGYA-VM, de los futuros compromisos que pueda adquirir ENÉRGYA-VM en el ejercicio de su actividad empresarial, de los cambios que se produzcan en el entorno de la Compañía y de los cambios legislativos que puedan afectar al contenido del mismo.

\*\*\*

*Este procedimiento se ha revisado buscando la máxima reducción de consumo de recursos naturales y emisiones de CO2, sin detrimento de la calidad ni de la productividad.*