

Código de Conducta



1. OBJETIVO

El objetivo del presente Código de Conducta es establecer los principios básicos a los que debe atenerse el comportamiento de los Directivos y Empleados en el ámbito de sus actividades relacionadas con Las Empresas (Hanwha Energy Corporation Europe, S.L.U y Hanwha Energy Retail Spain, S.L.U.) en adelante, las “**Empresas**”. En otras palabras, este Código de Conducta es el núcleo que identifica el estándar de conducta que las Empresas quieren observar en toda su actividad empresarial.

Ahora bien, el Código de Conducta no es ningún sustituto de las normas legales que resulten de aplicación, ni de las obligaciones válidamente asumidas en cada caso concreto mediante un contrato. Este Código complementa otras políticas y procedimientos de Las Empresas, incluidas las competencias básicas, así como nuestros valores y principios. Este Código no reemplaza las políticas y procedimientos existentes.

2. DESTINATARIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta va dirigido a las personas y entidades que son destinatarios directos y también a quienes han de ser o pueden ser conocedores del mismo.

Son destinatarios del Código de Conducta, en primer lugar, todos los que prestan servicios en las Empresas en calidad de administradores, directivos y trabajadores, quienes deberán ajustar su conducta a los estándares establecidos en el mismo.

En segundo lugar, son destinatarios del Código de Conducta los representantes, mandatarios, agentes o mediadores que actúen en interés o en nombre y representación de las Empresas. Estas personas o entidades deberán ajustar su conducta a los estándares del Código de Conducta siempre que representen o gestionen intereses de las Empresas.

Igualmente, los principales conocedores del Código de Conducta son los clientes, proveedores,

asesores y demás personas o entidades que se relacionen con las Empresas por razones profesionales o de negocios. Todas estas personas, además de ser informadas por las Empresas para poder conocer el Código de Conducta, deberán aceptar que, en relaciones profesionales o de negocios con las Empresas se deben regir por lo establecido en el mismo.

En último lugar, el Código de Conducta va dirigido a cualquier persona que no tenga relación directa con las Empresas, pero que tenga interés en conocer los principios y valores que rigen su conducta empresarial o poner en conocimiento de las Empresas la infracción de las reglas contenidas en este Código.

3. EFECTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El efecto principal que se espera de este Código de Conducta es dar a conocer a todos los destinatarios y conocedores los estándares de conducta que deberán observar o respetar, según el caso.

Entre los obligados a cumplirlo, se espera también que colaboren en su difusión y aplicación efectiva. En el caso de los directivos, se espera de ellos que den ejemplo al resto de la organización en su conocimiento, difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

También se espera que este Código permita y anime a todos sus destinatarios a hacer uso de los distintos medios previstos para ayudar a su cumplimiento.

Por último, se espera que tanto los destinatarios como los conocedores del Código de Conducta colaboren en evitar su vulneración.

4. RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS

4.1. Responsabilidades de los empleados

Todos los empleados habrán de adherirse a los principios y los requisitos contenidos en este Código y velar por que otros particulares o grupos que efectúen actividades en nombre de las Empresas también lo hagan. Los empleados deberán entender correctamente las políticas, los procedimientos y otros requisitos de Las Empresas que resulten de aplicación al ejercicio de sus funciones, debiendo pedir ayuda al superior o al Compliance Officer si fuera necesario.

Todos los empleados que tuvieran conocimiento o fundada sospecha de un incumplimiento de este Código deberán notificarlos a sus superiores o comunicarlo a través de los canales establecidos (Sistema Interno de Información).

4.2. Responsabilidades adicionales de los directivos

Todos los directivos habrán de velar por que sus colaboradores conozcan y respeten los comportamientos expuestos en este Código.

Asimismo, habrán de velar por que todos los procedimientos de vigilancia instaurados para garantizar el cumplimiento de este Código y las políticas y procedimientos de las Empresas funcionan correctamente.

4.3. Violaciones del Código de Conducta

En el supuesto de que existiera un incumplimiento de lo dispuesto en este Código, este se considerará falta leve, grave o muy grave, dependiendo de la entidad del incumplimiento; al que podrá aparejarse una sanción disciplinaria en consonancia y proporcionalidad con la entidad del mismo.

Para la determinación de las sanciones por los incumplimientos del presente Código, se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y a la normativa interna de las Empresas.

5. PRINCIPIOS Y VALORES DE CONDUCTA EMPRESARIAL

El comportamiento empresarial y profesional de las entidades y personas sujetas a este Código deberá atenerse a una serie de principios y valores de conducta básicos. Cada uno de estos principios se traduce en un conjunto de reglas de conducta.

A continuación, se explica el contenido más importante de estas reglas de conducta, que en la mayoría de los casos se amplían en otras más específicas mediante normas internas de las Empresas.

5.1. Cumplimiento y respeto a la legalidad

El primer compromiso de conducta empresarial de las Empresas es cumplir siempre con la legislación aplicable, con especial énfasis en el compromiso de perseguir sus vulneraciones y de colaboración con la Justicia ante las posibles infracciones de la ley de las que pueda derivar responsabilidad penal

directa para las sociedades, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal Español vigente o cualquier otra previsión al respecto que, en el futuro pudiera sustituirlo y/o complementarlo.

En definitiva, las actividades de las Empresas se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legislación aplicable.

A. Cumplimiento de las obligaciones y colaboración con las autoridades

Las Empresas se comprometen a cumplir puntual y diligentemente con sus obligaciones en materia fiscal y tributaria.

Igualmente, todos los empleados mantendrán una colaboración total con las autoridades competentes cuando, por las razones que fueren, las Empresas sean inspeccionadas o verificadas.

B. Relación con las Administraciones

Las Empresas se comprometen a mantener una comunicación abierta y honesta con sus socios gubernamentales. Los empleados que interactúen con las Administraciones en nombre de las Empresas deberán asegurarse de que todas las comunicaciones, tanto directas como a través de intermediarios, sean precisas y cumplan con todas las leyes y los reglamentos aplicables, incluyendo las relativas a grupos de presión y anticorrupción.

Las Empresas prohíben cualquier tipo de soborno o pago de facilitación a funcionarios públicos, tanto nacionales como extranjeros.

Asimismo, las Empresas tampoco tolerarán el ejercicio de presiones o influencias indebidas por parte de los empleados como consecuencia de la existencia de una relación personal con alguno de ellos.

C. Blanqueo de capitales

Las Empresas se comprometen a cumplir con todas las leyes contra el blanqueo de capitales, mantener negocios solo con socios con buena reputación y recibir fondos solo de fuentes legítimas. Los destinatarios de este Código deberán tomar medidas razonables para detectar e impedir formas de pago inaceptables o sospechosas, e informar a sus superiores o denunciarlo a través de los cauces establecidos si albergan cualquier sospecha o inquietud al respecto.

D. Precisión en libros y registros

Las Empresas se comprometen a mantener registros financieros precisos y oportunos. Los procedimientos de mantenimiento de registros de las Empresas son esenciales para garantizar que todos los costes se carguen y asignen correctamente. Para las Empresas es fundamental que todos los datos financieros y no financieros sean precisos, completos y válidos en todos los aspectos materiales.

Todas las justificaciones, gastos de viaje y otros costes deben codificarse con precisión en las cuentas de gastos correspondientes.

5.2. Integridad y objetividad en la actuación empresarial

La integridad y objetividad de la actuación empresarial, supone que la actuación de todos los destinatarios del Código de Conducta debe buscar siempre un único objetivo, dentro de unos determinados límites.

Las actividades empresariales y profesionales de las Empresas y sus empleados se basarán en los valores de integridad, honestidad, evitación de toda forma de corrupción y respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas. Las Empresas promoverán entre sus empleados el reconocimiento y la valoración de los comportamientos que sean acordes con los principios establecidos en el presente Código de Conducta.

A. Imagen y reputación corporativas

Las Empresas consideran su imagen y reputación corporativa un activo muy valioso para preservar la confianza de sus empleados, clientes, proveedores, autoridades y de las sociedades en general. Los destinatarios de este Código deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de las Empresas en todas sus actuaciones profesionales.

B. Rechazo de la arbitrariedad

No se podrá actuar de forma arbitraria, ni anteponer en ningún caso el interés propio o de terceros, ya sea para favorecerlo o para perjudicarlo, tomando una decisión distinta de la que objetivamente resulte más conveniente a los intereses de las Empresas.

C. Conflictos de intereses

Las Empresas mantienen una relación con sus empleados basada en la confianza y lealtad para la consecución de unos intereses comunes.

El conflicto de interés se origina cuando los intereses personales de los destinatarios de este Código entran en colisión o interfieren, tanto de manera directa como indirecta, en el cumplimiento ético y responsable de las funciones que desempeña dentro de las Empresas.

En este contexto, todos los destinatarios de este Código de Conducta deberán prevenir y evitar los posibles conflictos de interés a través de la renuncia expresa a la representación de las sociedades en las operaciones comerciales, tomas de decisión o relaciones contractuales en las que exista un interés personal directo o indirecto.

Las Empresas prohíben expresamente la participación de los empleados en otras actividades empresariales cuando conculquen los intereses de la sociedad en el mercado y, como consecuencia de ello, se genere una situación de competencia desleal.

Como no siempre puede dirimirse si una determinada situación puede generar un conflicto de interés, el destinatario de este Código deberá trasladar su duda al superior jerárquico directo o al Compliance Officer para que adopten la decisión que corresponda en cada concreta situación.

D. Respeto a la libre competencia

Las Empresas están firmemente comprometidas con la libre competencia. En consecuencia, siempre que concurra con uno o más competidores para lograr desarrollar una operación de negocios, los destinatarios de este Código se abstendrán de realizar ninguna práctica contraria a la libre competencia para favorecer los intereses de las Empresas.

E. Rechazo a las prácticas corruptas y sobornos

Las Empresas rechazan cualquier tipo de práctica corrupta. Todos los destinatarios de este Código se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir cualquier tipo de práctica corrupta, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tengan noticia.

F. Información privilegiada

Los destinatarios de este Código nunca utilizarán la información que conozcan como consecuencia de sus relaciones con las Empresas para obtener una ventaja económica personal, ni se la facilitarán a terceros para que puedan obtener el mismo tipo de ventajas.

5.3. Respeto por las personas

El respeto por las personas físicas es un principio y valor fundamental en toda la acción de las

Empresas.

A. Trato respetuoso

Los destinatarios de este Código tratarán siempre a todas las personas físicas con las que se relacionen con el debido respeto. No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas.

B. Violencia y comportamientos agresivos

Las Empresas prohíben de manera categórica a los destinatarios de este Código cualquier conducta violenta o comportamiento agresivo, incluidas la agresión o la amenaza física, así como la violencia verbal.

C. Igualdad y no discriminación

Las Empresas garantizan a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación física, mental o de discapacidad, y demás circunstancias legalmente protegidas.

Las Empresas tienen un compromiso firme con sus políticas de igualdad y todos los destinatarios de este Código deberán actuar en consecuencia, conocimiento y favoreciendo tales políticas.

D. Igualdad de oportunidades

Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad y creencias. Las Empresas se comprometen a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo.

Asimismo, las Empresas se comprometen a mantener una política de inversión para el aprendizaje y la formación personal y profesional de sus empleados.

E. Acoso

Las Empresas también prohíben y persiguen las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Los destinatarios de este Código deberán conocer y aplicar las políticas de las Empresas para la prevención y persecución del acoso en el entorno laboral.

Código de Conducta 1.0 24/06/2024	VERSIÓN: 1.0	REF:
-------------------------------------	--------------	------

F. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las Empresas valoran los beneficios que para el empleado y para la empresa conlleva la existencia de un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran las sociedades, por lo que fomentará medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos.

G. Respeto de los derechos humanos

El respeto por los Derechos Humanos y las libertades fundamentales son dos de los pilares fundamentales en los que se cimenta la ética corporativa de las Empresas. Por ello, toda actuación de las Empresas y de sus empleados guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asimismo, se compromete a respetar cualquier otro derecho reconocido por tratados internacionales o por la normativa de los países en los que las Empresas desarrollen su actividad.

6. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y DE LA INTEGRIDAD FÍSICA

Las Empresas proveerán a sus empleados de un entorno seguro y estable, mantendrá actualizadas las medidas de prevención de riesgos laborales y respetará escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrollo sus actividades empresariales.

Los destinatarios de este Código son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad con el fin de protegerse a sí mismos y a otros empleados o terceros. Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado, respetando las políticas de seguridad y privacidad establecidas por Las Empresas, las cuales deben conocer. De forma adicional, divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y promoverán el cumplimiento de las mismas, informando de cualquier incidente que pueda comprometer la seguridad de las Empresas.

7. RESPETO A LA INTIMIDAD Y LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Las Empresas se comprometen a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos de los empleados que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios o cuya constancia fuese

exigida por la normativa aplicable. Asimismo, las Empresas tomarán todas las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal de que disponga y para garantizar que la confidencialidad en la transmisión de los mismos cuando sea necesaria por razones de negocio, se ajuste a la legislación vigente. Los empleados que, en el desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y profesional de la misma.

8. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

El ámbito de actividad desarrollado por las Empresas a través de la tecnología e internet implica una serie de riesgos de vulneración de los derechos de propiedad intelectual e industrial.

En este contexto, las Empresas prohíben la infracción deliberada de los derechos de los que gozan los titulares o autores protegidos por la propiedad intelectual e industrial.

Asimismo, los destinatarios de este Código evitarán la utilización de software, patentes, marcas o signos distintivos o cualquiera otro que esté protegido por la propiedad intelectual o la propiedad industrial sin el consentimiento expreso del titular o autor.

Las Empresas serán propietarias y tendrán los derechos de uso y explotación de la propiedad intelectual e industrial generada con los recursos de Las Empresas en el desarrollo normal desarrollo de su actividad.

9. COMPROMISOS CON TERCEROS Y CON EL MERCADO

9.1. Calidad

La calidad es de suma importancia en las Empresas. Los empleados actúan en interés de los clientes y partes interesadas, a fin de lograr los objetivos comerciales.

Las Empresas se esfuerzan por la mejora continua en todas las actividades. Se evalúa la efectividad de los procesos internamente, se busca activamente la opinión de clientes y empleados y se identifican de manera proactiva oportunidades y riesgos para lograr la mejora continua.

Imprescindible es la contribución de los clientes y otras partes interesadas. Esto permite abordar rápidamente cualquier desviación.

9.2. Confidencialidad respecto de la información de terceros

Las Empresas garantizan el respeto de la confidencialidad y la privacidad de los datos de terceros que posean. Las Empresas se comprometen a preservar la confidencialidad de los datos con que cuente referidos a terceros, sin perjuicio de las disposiciones de carácter legal, administrativo o judicial que exijan entregarlos a entidades o personas o hacerlos públicos. Asimismo, Las Empresas garantizan el derecho de terceros afectados a consultar y promover la modificación o rectificación de los datos cuando esta sea necesaria. Los empleados, en el desempeño de su actividad profesional, guardarán la confidencialidad de los datos en los términos antes expuestos y se abstendrán de cualquier utilización inapropiada de esta información.

9.3. Transparencia, creación de valor y gobierno corporativo

Las Empresas y sus empleados basarán sus relaciones con clientes, proveedores, competidores y socios, así como con sus accionistas, inversores y otros agentes del mercado en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia.

Las Empresas asumen como principio directriz de su comportamiento empresarial para con sus accionistas, inversores, analistas y el mercado en general, transmitir una información veraz, completa y que exprese la imagen fiel de las sociedades, de sus actividades empresariales y de sus estrategias de negocio. La comunicación se realizará siempre conforme a las normas y en los plazos establecidos por la legislación aplicable.

La acción empresarial y las decisiones estratégicas de las Empresas se enfocarán a la creación de valor, la transparencia en su gestión, la adopción de las mejores prácticas de gobierno corporativo y la observancia estricta de las normas que en esta materia estén en cada momento vigentes.

9.4. Regalos, obsequios o atenciones

Como regla general, los regalos, obsequios o atenciones suelen destinarse como muestra de gratitud o para fortalecer una relación existente con una compañía o con un empleado.

No obstante, el intercambio de regalos, obsequios o atenciones dependiendo de la interpretación que se les dé, pueden generarse situaciones de conflictos de interés, de corrupción o soborno.

Las Empresas prohíben expresamente cualquier tipo de soborno mediante el ofrecimiento o recepción de regalos, obsequios y atenciones con el objetivo de influir tanto en las decisiones de la administración pública, de cualquier organismo o de otras empresas para conseguir una ventaja

indebida para las Empresas o un perjuicio para un competidor.

Cualquier regalo, obsequio o atención que se ofrezca o se reciba que tenga un valor económico superior a 100 euros deberá ponerse en conocimiento del Compliance Officer. Asimismo, Las Empresas crearán un registro de todos los regalos, obsequios o atenciones que se acepten u ofrezcan.

Antes de aceptar u ofrecer un regalo, obsequio o atención el empleado de las Empresas deberá prestar especial a las siguientes circunstancias.

- El valor económico estimado del regalo, obsequio o atención.
- Si tiene consideración de muestra de cortesía y se ajusta a las costumbres comerciales normalmente aceptadas.

Cuando un funcionario público sea parte en un intercambio de regalos, obsequios y atenciones, los empleados de las Empresas deberán prestar una mayor atención y vigilancia a la interpretación e intención de dicho intercambio. En este contexto, se prohíbe cualquier tipo de soborno y corrupción para la obtención de un beneficio indebido.

En todo caso, las Empresas prohíben recibir u ofrecer dinero en efectivo o equivalentes, como, por ejemplo, las tarjetas regalo.

En caso de duda, de si un regalo, obsequio y atención es aceptable, el empleado deberá comunicar esta situación al Compliance Officer para que tome una decisión a este respecto.

10. COMPROMISOS HACIA LA COMUNIDAD

10.1. Protección del medio ambiente

Las Empresas están totalmente comprometidas con el respeto al medio ambiente. Por ese motivo y, en el ámbito de sus posibilidades, procurarán reducir o generar el menor tipo de contaminación o residuos para el adecuado desarrollo de su actividad.

Por ello, las Empresas buscarán el mayor respeto posible al medio ambiente en el que desarrolla sus actividades y minimizará los efectos negativos que, eventualmente, estas pudieran ocasionar. Pondrán a disposición de sus empleados los medios más adecuados para ello. Igualmente, Las Empresas contribuirán a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan

interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. A tal efecto, establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados el conocimiento y la utilización de las mismas.

Las Empresas se comprometen a un estricto cumplimiento de la legislación medioambiental aplicable.

10.2. Compromiso social

Las Empresas se comprometen a una actuación socialmente responsable, en cumplimiento de la ley de su país en el que actúa y, en particular, asumen la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades.

Las Empresas trabajan en un entorno donde la atención para el mundo que nos rodea es de gran importancia. Con nuestra tecnología, tenemos el privilegio de hacer una contribución significativa para resolver problemas que están directamente relacionados con nuestro entorno y su uso. Tenemos la convicción de que el poder de la información geográfica conduce a una mejor comprensión de nuestro mundo y, por lo tanto, a mejores decisiones.

10.3. Financiación de partidos políticos

Las Empresas no realizan ni realizarán de manera directa ni indirecta ninguna aportación dineraria o en especie a ningún partido político, representante, candidato o similar con indiferencia del país donde radiquen.

10.4. Donaciones

Las Empresas solo podrán realizar donaciones destinadas a la beneficencia o la colaboración en proyectos u obras sociales con ONG's o fundaciones o cualquier otra entidad que tenga fines sociales.

En todo caso, las Empresas elaborarán un registro con las donaciones efectuadas y realizarán un seguimiento de las mismas para comprobar el nivel de avance en los proyectos u obras sociales en las que ha participado o colaborado.

11. USO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

11.1. Protección de la información confidencial

Las Empresas tienen acceso en sus negocios a información de clientes y proveedores que se facilita bajo el compromiso contractual de confidencialidad. Las Empresas asumen el compromiso de no divulgar y proteger esta información confidencial. Dicho compromiso debe ser asumido y cumplido por todos los destinatarios de este Código.

Como todas las empresas, en el curso de sus operaciones las Empresas generan información que resulta valiosa para las sociedades o cuya divulgación podría perjudicar sus intereses o sus operaciones en el mercado. Las Empresas asumen, el compromiso de regular de una manera clara y razonable la identificación, el manejo y la protección de su información confidencial. Los destinatarios del Código de Conducta a deberán conocer y cumplir dicha regulación.

11.2. Protección de datos de carácter personal

Las Empresas ponen especial cuidado en proteger los datos de carácter personal, a los que tiene acceso en el curso de sus negocios, cumpliendo siempre las leyes que resultan aplicables. Los destinatarios de este Código, responsables del manejo o archivo de los datos de carácter personal legalmente protegidos, están obligados a conocer la legislación aplicable y a velar por su debida aplicación y cumplimiento.

12. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

Las Empresas esperan que todos los destinatarios, en el desempeño de sus funciones, actúen con buena fe y mantengan constantemente una actitud colaborativa con las sociedades en la lucha contra el incumplimiento normativo. Para el cumplimiento de este objetivo, se ha establecido un Sistema Interno de Información (también llamado Canal de Denuncias o Canal Interno) que permite manifestar, comunicar o denunciar cualquier irregularidad, y que, por tanto, puede ser utilizado por cualquier persona interesada a través de las siguientes URL:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/canal-interno-hece>

<https://whistleblowersoftware.com/secure/canal-interno-hers>

Las denuncias a través del Canal Interno podrán hacerse tanto por escrito, como por mensaje de voz, a elección del denunciante. Si el informante eligiera presentar la denuncia a través de mensaje de voz, existe la opción de distorsionar la misma, en el caso de que se quiera preservar el anonimato.

No obstante, si el denunciante lo prefiere, en lugar de utilizar dicho Canal, puede presentar la denuncia por uno o varios de los siguientes medios:

- Por correo postal, en las siguientes direcciones:
 - Plaza Pablo Ruiz Picasso nº1, Planta 15, Módulo D, 28020, Madrid, a la Att. de la Responsable del Sistema de Hanwha Energy Corporation Europe, S.L.U.
 - Plaza Pablo Ruiz Picasso nº1, Planta 14, Módulo C, 28020, Madrid, a la Att. de la Responsable del Sistema de Hanwha Energy Retail Spain, S.L.U.
- Mediante una reunión presencial, a petición del informante, que tendrá lugar en el plazo máximo de siete días desde la petición.

Las comunicaciones que pueden presentarse a través del Sistema Interno de Información de las Empresas serán aquellas relativas a la comisión de delitos, la comisión de infracciones administrativas graves o muy graves, la comisión de infracciones del Derecho de la Unión Europea, así como, la comisión de cualquier otra infracción del ordenamiento jurídico, de la normativa interna de las Empresas o de los Principios y Valores de esta, incluidas aquellas situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Asimismo, cualquier persona física podrá presentar su denuncia directamente ante la Autoridad Independiente de Protección del informante A.A.I. o utilizar los canales externos establecidos por las autoridades autonómicas competentes y, en su caso, las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

El Canal de Denuncias forma parte esencial del sistema de cumplimiento de las Empresas, como uno de los procesos establecidos para garantizar la aplicación efectiva de la normativa y de las pautas de este Código. Ese canal constituye también un medio para ayudarte a comunicar los incumplimientos que observes o que te comuniquen tus colaboradores, clientes, proveedores o compañeros. Las comunicaciones a través de este canal incluyen, pero no se limitan a informar sobre conductas ilegales sospechosas o profesionalmente poco éticas.

12.1. Independencia y confidencialidad

Las Empresas garantizan a quien presente su información o denuncia, la confidencialidad de su identidad, salvo cuando haya de ser identificado ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las leyes.

Las Empresas también garantizan que el Compliance Officer desarrollará la investigación de los hechos denunciados o comunicados con absoluta independencia de todos los órganos responsables de la gestión de las sociedades salvo el Consejo de Administración y su Comisión de Auditoría.

12.2. Prohibición de represalias

Las Empresas garantizan que nunca se tomarán represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de las sociedades una posible vulneración del Código de Conducta, colabore en su investigación o ayude a resolverla.

Esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas. Contra estas conductas ilícitas, las Empresas adoptarán las medidas legales o disciplinarias que proceda.

12.3. Investigación de las posibles vulneraciones

El Compliance Officer analizará los hechos denunciados o comunicados y podrá pedir información a otros órganos de las Empresas, quienes estarán siempre obligados a facilitarla, siempre que no exista prohibición legal para ello.

Salvo cuando las leyes aplicables dispongan que se deba proceder de otra manera, cuando la investigación avance, el Compliance Officer pondrá los hechos en conocimiento de las personas afectadas a fin de que puedan aportar información adicional y, en su caso, alegar o justificar las razones de su actuación.

13. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Como integrantes de las Empresas debemos aplicar las pautas del Código de Conducta en nuestra conducta individual, promover su aplicación en toda la organización, contribuyendo a crear una cultura de cumplimiento, evitar y corregir cualquier comportamiento que lo contravenga y trasladar a nuestros superiores o al Sistema Interno de Información toda conducta que creamos contraria al Código y de las que tengamos conocimiento.