

A photograph of a solar farm with rows of photovoltaic panels installed on a grassy hillside under a clear blue sky. The panels are tilted towards the sun.

# CÓDIGO DE CONDUCTA



## 1. OBJETO

El Código de Conducta Planea (Stin S.A, Rotonda Energy S.L, Renovables Rotonda S.L y sus filiales), de aquí en adelante la compañía/organización, es una declaración de valores, principios y pautas de actuación, orientadas a guiar el comportamiento de todos los miembros de la organización, así como de los terceros con los que se relaciona, con el fin de desarrollar una actividad profesional de una forma ética y responsable.

Desde la compañía promovemos un conjunto de actuaciones alineadas con los valores corporativos, basadas en el compromiso de la compañía con los principios de ética empresarial, sostenibilidad y transparencia en sus ámbitos de actuación.

Dichos principios y pautas tienen como objetivo, consolidar una cultura empresarial sólida que fortalezca las relaciones entre empleados, así como, orientar las relaciones de éstos con los grupos de interés de la organización, compartiendo con ellos los valores corporativos que forman parte de la cultura de la organización, fomentando que nuestros colaboradores, proveedores y clientes, se rijan por unas pautas afines a las que se definen en este Código de Conducta.

## 2. ÁMBITO

Las pautas contenidas en el presente Código de Conducta son de aplicación a todos los empleados, administradores y directivos de la compañía, rigiendo los actos y relaciones de trabajo entre estos y sus grupos de interés.

Del mismo modo, la compañía promoverá que cualquier colaborador vinculado a ella, disponga de unas normas similares a las expuestas en este Código.

El actual Código de Conducta se notificará personalmente a todos los empleados y la dirección de la organización, se compromete a responsabilizarse poniendo todos los medios a su alcance, para asegurar el cumplimiento de las normas descritas.

### 3. VALORES

Las señas de identidad de la compañía definen la esencia por la que regimos las actuaciones que englobamos dentro de la estrategia empresarial y determinan el modelo de negocio.

#### Transparencia.

Generamos relaciones basadas en la confianza y fiabilidad, ofreciendo información de manera honesta y veraz, que garantice el cumplimiento con la legalidad de nuestras actuaciones.

#### Sostenibilidad.

Para lograr un desarrollo sostenible, actuamos de manera socialmente responsable realizando nuestra actividad desde el respeto y la protección al medio ambiente y la sociedad. Ofrecemos soluciones que ayuden a mejorar las zonas donde actuamos y que favorezcan una gestión responsable de los recursos naturales.

#### Cercanía.

Nos orientamos al cliente identificando y satisfaciendo sus necesidades sin comprometer los recursos, actuando de manera cercana y profesional, poniendo foco en la empatía para la resolución de problemas y apoyo en momentos difíciles.

#### Innovación y desarrollo.

Una constante evolución tecnológica nos permite experimentar nuevas formas con las que desarrollar nuestra actividad de una forma competitiva y eficiente.

### 4. NORMAS DE CONDUCTA

#### 4.1 Respeto por la legalidad y los valores éticos

La compañía tiene el compromiso de desarrollar su actividad empresarial y profesional de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde opera.

El respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos fundamentales constituye un elemento básico de la conducta de la organización. Todos los empleados deben secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

La honestidad y el respeto a la legalidad y a las normas de la compañía deben ser una constante en el comportamiento diario de todos los empleados y, con especial ejemplaridad, de sus directivos. Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

La compañía promueve una relación de cooperación recíproca con las autoridades en los países donde opera. Todas las actividades deben cumplir adecuadamente con sus obligaciones, incluyendo las tributarias y con los sistemas de protección social, asegurando que las ayudas públicas, las subvenciones y otros fondos de los que sea beneficiaria se destinen, exclusiva y diligentemente, para el fin por el que fueron concedidos.

Además del cumplimiento de la legislación vigente, las políticas y normas de la organización son de obligado cumplimiento e incorporan los requerimientos de los principios voluntarios a los que se encuentra comprometida, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas y lo establecido en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

#### 4.2 Compromiso con los derechos humanos y laborales

La organización se compromete a respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Es consciente de que los derechos humanos, como normas universales, aportan una importante base moral para cumplir con su propósito de *“poner al alcance de todos las oportunidades de esta nueva era”*.

*Con sus empleados:*

- Se incorporan estos principios en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.
- Se promueve formación específica y se implantan herramientas para conseguir el respeto de los derechos humanos.
- Se llevan a cabo las actuaciones necesarias para que los empleados sean conscientes de los riesgos de impacto en los derechos humanos que pueden derivarse de su actividad.
- Se asegura el acceso a canales de comunicación y denuncia de los derechos humanos.

*Con sus proveedores:*

- Se adhieren a iniciativas internacionales del sector que tengan por objetivo la gestión responsable y sostenible con los proveedores.
- Se mantienen procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar a proveedores y contratistas en sostenibilidad, incluyendo el cumplimiento de los derechos humanos.
- Se favorece la relación con proveedores que acrediten su compromiso con los derechos humanos por contar con política propia o por suscribir los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

El respeto a la dignidad de todas las personas y de los derechos que les son inherentes, constituye un requisito indispensable de actuación que la compañía vincula a su compromiso de favorecer y preservar el bienestar de los distintos entornos sociales en los que desarrolla su negocio.

Con respecto a los derechos laborales, la compañía se compromete a tratar a sus empleados de forma justa y equitativa, con dignidad y respeto. Se rechaza cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, según queda definido en el Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo.

Se respetan los derechos de los niños y se rechaza el trabajo infantil, respetando lo establecido en el Convenio 138 de la OIT o la edad mínima del marco legal del país correspondiente.

Se reconoce el derecho de sus empleados a constituir, participar o afiliarse a sindicatos u organizaciones para la defensa y promoción de sus intereses.

Se garantiza asimismo el respeto a la libertad de opinión entre sus trabajadores y la protección a los representantes de los trabajadores.

Se garantiza el derecho a la negociación colectiva reconocido internacionalmente, estando comprometidos con un diálogo abierto y constructivo con sus empleados y sus representantes.

En consecuencia, el respeto de la organización hacia los derechos laborales se proyecta en todas las actuaciones profesionales de sus empleados.



#### 4.3 Respeto a las personas

Para la organización el respeto por las personas es un principio fundamental del día a día. Los destinatarios de este código velarán porque se trate de un modo justo, equitativo y respetuoso a cada una de las personas que forman su entorno.

##### *Este principio implica:*

■ Mantener un ambiente de trabajo libre de violencia, sea agresión física, emocional o psicológica, escrita, verbal o gestual. Evitando utilizar lenguaje inapropiado, gestos o amenazas que atenten contra la dignidad de la(s) persona(s), o comportamientos que crean un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

■ Observar una conducta respetuosa y colaboradora, ofreciendo siempre un trato digno a compañeros de trabajo, y demás personas con quienes se relacionen.

#### 4.4 Igualdad y conciliación

La compañía asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo adecuado para que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, y en el que se respete y valore la diversidad.

##### *En consecuencia:*

■ Todos los empleados deberán favorecer con su actuación entornos laborales donde se respeten las políticas de igualdad establecidas en la organización.

■ Todos los empleados que tienen responsabilidad profesional sobre otras personas deben ser objetivos en su selección y promoción, así como en el establecimiento de sus condiciones retributivas, en su capacitación y en su evaluación, debiendo practicarse todas estas actuaciones en un marco libre de cualquier tipo de discriminación basado exclusivamente en el desempeño individual, la valía profesional y el rendimiento de la persona.

La organización considera que el desarrollo integral de sus empleados es positivo tanto para ellos como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de sus empleados.

En consecuencia, todos los empleados deben respetar la vida privada de los demás y facilitar que puedan disfrutar las medidas de conciliación establecidas en la empresa.

#### 4.5 Cooperación y dedicación

El trabajo eficiente y en equipo es un principio de actuación de la organización, poniendo conocimientos a disposición de las demás personas que integran la organización para facilitar la consecución de los objetivos y los valores que defiende.

La compañía fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus empleados con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos.

Las personas que trabajan en la compañía deben hacerlo de manera eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición y tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en que participa.

#### 4.6 Seguridad y salud en el trabajo

En la compañía el primer y más importante activo del que disponen son sus personas, y por ello, su compromiso con la Salud y Seguridad de todos los que forman parte de la empresa es máximo, estando este enfoque profundamente integrado dentro de la organización.

Todos los empleados tienen el deber de conocer y cumplir las normas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia y ajena mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

*La compañía se compromete a:*

- Consolidar una cultura de seguridad e informar y sensibilizar a los empleados sobre los riesgos asociados a su puesto de trabajo y sobre su salud.
- Velar por ofrecer un entorno de trabajo saludable y seguro a sus empleados, adoptando y manteniendo actualizadas las medidas de prevención de riesgos laborales y respetando y cumpliendo la normativa aplicable en esta materia, para asegurar la correcta formación de los trabajadores y la utilización por los mismos equipos de protección que correspondan.

*Entre todos tienen que:*

- Cumplir rigurosamente con las normas, regulaciones y procedimientos de salud y seguridad para la propia protección y la de los demás.
- Asistir a toda la formación en Seguridad y Salud y hacer uso de los EPIs si es necesario.
- No trabajar bajo el efecto de intoxicación por drogas, alcohol o bien exceso de medicación.

#### 4.7 Protección y uso de los activos

La organización pone a disposición de todos los empleados los recursos necesarios para el correcto desempeño de su actividad profesional. Los empleados son responsables de la adecuada utilización de los activos de la organización y de protegerlos frente a cualquier tipo de mal uso, abuso, sabotaje o pérdida.

Los equipos y sistemas informáticos de la compañía deben tener un uso exclusivamente profesional. Está permitido el uso restringido y personal de los activos de la compañía, tales como teléfonos o correo electrónico, siempre que su uso se ajuste a la normativa interna.

*En general, los empleados de la compañía están obligados a:*

- Utilizar los activos de ésta de forma responsable y adecuada.
- Respetar los derechos de autor, las marcas comerciales y los contratos de licencia cuando trabajen con contenidos impresos, contenidos digitales o software.

*Además, los empleados de la compañía deben tener cuidado con:*

- Los correos electrónicos o enlaces sospechosos.
- El uso compartido de las contraseñas.
- Las solicitudes que impliquen el uso de los equipos de la compañía sin autorización previa.

#### 4.8 Imagen y reputación corporativa

Los empleados de la compañía deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de ésta en todas sus actividades profesionales. Al mismo tiempo, los empleados también deben vigilar el correcto uso de la imagen y reputación corporativa por parte de los terceros relevantes.

Antes de compartir opiniones en los medios de comunicación o en las redes sociales, los empleados de la organización deben contar con las autorizaciones pertinentes. Estas autorizaciones son necesarias en cualquier situación que pueda tener una difusión pública -conferencias, jornadas profesionales, seminarios, etcétera-, siempre y cuando, éstos participen en condición de empleados de la compañía.

#### 4.9 Conflictos de intereses

Los conflictos de intereses surgen cuando los empleados de la compañía tienen intereses personales opuestos, los cuales interfieren de manera directa en la capacidad de tomar decisiones de negocio de carácter objetivo. Por tanto, los empleados de la compañía no participarán en procesos en los que pueda existir un conflicto entre su propio interés y el de la compañía.

La compañía respeta la participación de todos los empleados en otras actividades financieras o empresariales, siempre que sean legales y no afecten a sus responsabilidades como empleados de la compañía.

En el caso de que se produzcan situaciones en las que existan dudas, los empleados deberán informar a la organización a través de su superior jerárquico o de la Comisión del Código de Conducta.

#### 4.10 Medidas contra la corrupción

La compañía se compromete a realizar negocios con total integridad, evitando cualquier tipo de corrupción, fraude o soborno.

La compañía cumple con las normativas anti-soborno y anticorrupción aplicables, de modo que los empleados de ésta deben actuar conforme a estas leyes. En ningún caso se toleran sobornos de terceros hacia la compañía, sus empleados o viceversa.

Resulta esencial que los empleados de la compañía vigilen cuidadosamente a los terceros relevantes que actúan en nombre de la organización. Es decir, los empleados deben saber quiénes son y qué acciones realizan en nombre de la compañía. Por otro lado, los terceros relevantes deben entender que están obligados a cumplir las normas de actuación de la compañía.

En cualquier caso, solo pueden negociar contratos los empleados de la compañía autorizados para ello, tanto en el ámbito privado como en el público.

Adicionalmente, la organización revisa de forma periódica sus elementos de contabilidad y control interno, con el objetivo de que no se puedan ocultar pagos indebidos o contrarios a lo que se dispone en el presente Código de Conducta.

#### 4.11 Prevención del blanqueo de capitales

La compañía cuenta con diferentes procedimientos de control interno para prevenir, detectar y erradicar el blanqueo de capitales proveniente de actividades delictivas o ilícitas. Todos los empleados de la compañía deben cumplir con las normativas aplicables y prestar atención a las situaciones en las que existan indicios de falta de integridad.

*En general, los empleados de la compañía deben tener cuidado con:*

- Los pagos realizados a terceros o por terceros que no se mencionan en el contrato.
- Los pagos en efectivo que parecen inusuales teniendo en cuenta la naturaleza de la transacción.
- Los pagos realizados mediante cheques al portador o en divisas distintas a las indicadas en el contrato.
- Los pagos extraordinarios no contemplados en los contratos.
- Los pagos a entidades en las que no es posible identificar a los beneficiarios finales.
- Los pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales o en cuentas bancarias abiertas en oficinas bancarias situadas en paraísos fiscales.
- Los pagos o adeudos en una cuenta que no es la habitual.

Los empleados de la compañía deben comunicar a sus superiores jerárquicos o a la Comisión del Código de Conducta cualquier duda en este ámbito.

#### 4.12 Tratamiento de la información y del conocimiento

Para la organización, la información y el conocimiento son dos activos imprescindibles en la gestión empresarial, de modo que deben ser objeto de una especial protección. Todos los empleados de la compañía deben velar por el correcto uso de la información que se introduce en los equipos informáticos de la organización.

Es decir, deben tratar la información empresarial con la más estricta confidencialidad, alejándose de cualquier uso indebido en beneficio propio o de terceros. En el momento de la contratación, los empleados de la compañía deben aceptar y firmar las políticas establecidas en esta materia, así como cuantas veces sea necesario como resultado de una modificación de las mismas.

Este deber de confidencialidad permanecerá, aunque la relación laboral haya finalizado.

La compañía cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales de empleados, proveedores, colaboradores y candidatos en procesos de selección u otros terceros.

Toda la información y el conocimiento generado en el ámbito de la compañía es propiedad de ésta en los términos referidos en la legislación vigente.

#### 4.13 Relaciones con los clientes

Las relaciones de los empleados con los clientes de la compañía, deberán constituirse en base a la transparencia e integridad, actuando en base al compromiso con la calidad y la excelencia, con el objetivo de seguir generando relaciones a largo plazo basadas en la confianza.

Por otro lado, la compañía garantiza la confidencialidad de los datos de sus clientes comprometiéndose a no revelarlos a terceros, salvo consentimiento del cliente o por obligación legal, así como los empleados, asumen la prohibición de revelar información de carácter confidencial.

#### 4.14 Relaciones con proveedores, contratistas, socios y colaboradores.

La compañía reconoce a sus actores externos (proveedores, socios, colaboradores) parte fundamental e indispensable para el desarrollo de su actividad por lo que, basan sus comunicaciones en un diálogo bidireccional buscando el crecimiento y beneficio mutuo.

Por ello, antes de establecer nuevas relaciones de negocio, la organización a través de su normativa interna, analiza la contratación de terceros teniendo en cuenta cuestiones éticas que acrediten buenas prácticas y cumplan con los requisitos básicos en materia de sostenibilidad, entendida tanto desde la parte social como medio ambiental y que se identifique con los valores de la compañía recogidos en dicho Código de Conducta.

#### 4.15 Respetuosos con el medio ambiente

La organización desarrolla su actividad empresarial, bajo el fundamento de unos pilares básicos de actuación basados en la conservación y respeto al medio ambiente. La compañía manifiesta su firme compromiso con los principios que garantizan que las actividades llevadas a cabo por la organización, se desarrollan promoviendo la creación de valor de forma sostenible.

Contribuir a un desarrollo sostenible, es el principio fundamental bajo el que se estructura la estrategia de la compañía y que tiene como objetivo, minimizar el impacto ambiental mediante el cumplimiento de mejores prácticas que contribuyan a un uso responsable de los recursos y ayuden a su conservación.

Todas las personas que forman parte de la compañía, deben conocer dicha estrategia y cooperar para lograr la consecución de los objetivos. Así mismo, la compañía trasladará dichos principios ambientales a sus colaboradores externos para requerir el cumplimiento de las prácticas que sean aplicables.

#### 4.16 Compromiso con la sociedad

La compañía busca el equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el cuidado del medio ambiente, tratando de generar un impacto positivo en la sociedad.

La organización se compromete a tener en cuenta los intereses de las comunidades en las que opera, involucrándose activamente en mejorar la calidad de vida de sus miembros, cumpliendo con los procedimientos internos y las políticas sociales vigentes en cada momento.

En particular, la compañía expresa su total rechazo al trabajo infantil, forzoso u obligatorio y a cualquier forma de esclavitud moderna, manifestando su compromiso con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional.

## 5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La compañía comunica a todos sus empleados, proveedores y colaboradores el contenido del presente Código de Conducta. Todos los empleados que se incorporen a la compañía deben aceptar los principios y las normas de conducta establecidas en el mismo.

La organización puede solicitar de manera formal a sus empleados y terceros que confirmen periódicamente el cumplimiento del Código de Conducta. El incumplimiento de alguno de los principios del Código, se analizará de acuerdo a los procedimientos internos y la normativa legal.

Nadie, independientemente de su posición dentro de la empresa, está autorizado para solicitar a un empleado que incumpla lo establecido en el Código de Conducta. Ningún trabajador puede justificar una conducta inadecuada amparándose en una orden de un superior o en el desconocimiento de este Código.

Los empleados deben informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código de Conducta de cualquier incumplimiento de las normas de conducta indicadas en este documento.

### 5.1 Comisión de seguimiento

La Comisión del Código de Conducta es el órgano al que deben dirigirse todos los empleados, proveedores y colaboradores para comunicar posibles incumplimientos del Código.

Este órgano garantiza un análisis exhaustivo de cualquier incumplimiento del Código de Conducta para asegurar su veracidad, al mismo tiempo que evalúa las denuncias con independencia y objetividad.

Todas las decisiones tomadas por la Comisión del Código de Conducta deben estar debidamente fundamentadas y justificadas.

Este órgano está formado por el Director de Cumplimiento, el de Auditoría Interna y el de Responsabilidad Social Corporativa y cumple las siguientes funciones:

- Promover la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta entre todos los miembros de la compañía y terceros relevantes.
- Asesorar en la interpretación del Código de Conducta en el caso de dudas o consultas.
- Facilitar canales de comunicación para que tanto los empleados como los grupos de interés puedan proporcionar información sobre cualquier incumplimiento del Código.
- Proponer mecanismos de control para favorecer el cumplimiento del Código.
- Analizar las propuestas de mejora recibidas sobre el Código, así como posibles modificaciones para que esté completamente actualizado.
- Informar de forma periódica a los órganos de Dirección de la compañía, de las denuncias recibidas y de su resolución.

La organización se reserva el derecho a llevar a cabo controles dentro de la legalidad vigente, con la finalidad de comprobar la aplicación del presente Código y prevenir acciones que puedan afectar al cumplimiento legal, la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información.

## 5.2 Comunicación

La compañía exige a todos sus empleados, directivos y consejeros que realicen una comunicación directa y bidireccional con el personal correspondiente para informar de cualquier hecho delictivo conocido o presunto que afecte tanto a la actividad de la organización como a sus empleados.

Si durante el transcurso de la relación laboral se tiene conocimiento de actividades o comportamientos delictivos, hay que comunicar dichas infracciones siguiendo el protocolo establecido. Esta comunicación no someterá al empleado a medidas disciplinarias, salvo que el informe presentado sea deliberadamente falso.

## 5.3 Canal de denuncias

Con el fin de luchar contra la corrupción y todas aquellas prácticas que vulneran las normas establecidas en el Código de Conducta, la compañía ha establecido un canal de denuncias a través del cual los grupos de interés pueden comunicar de manera anónima todas las conductas irregulares que detecten.

La Comisión del Código de Conducta mantendrá a disposición de los empleados, proveedores y colaboradores los siguientes canales:

**Dirección postal:** ROTONDA ENERGY S.L. | C/Teodoro Camino, 17, 02002, Albacete  
**Correo electrónico:** canal-etico@planeaenergia.es

Todos estos datos serán gestionados de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

## 5.4 Administración y cumplimiento

El presente código será supervisado en todo momento por la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta, bajo la responsabilidad del Consejo de Administración.

Todos los empleados, directivos y consejeros de la compañía deben cumplir con los valores y las normas de conducta establecidas en el presente Código.

El incumplimiento del mismo puede provocar medidas disciplinarias, incluyendo la resolución de la relación laboral.

El Código de Conducta se comunica a todos los empleados de la organización y está accesible en la página web de la compañía ([www.planeaenergia.es](http://www.planeaenergia.es)).



## 6. REFERENCIAS

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo del Código Penal.
- Normativa de seguridad y salud ISO 45001.
- Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: *Guía práctica UNODC*.
- ISO 37001 Anti Bribery Management Systems.
- U.S. Foreign Corrupt Practices Act.
- UNE-ISO 19600 Sistemas de gestión de compliance.

## 7. VIGENCIA

El Código de Conducta entra en vigor en el día de su publicación a todos los empleados y estará vigente en tanto no se apruebe su derogación. Este documento será revisado y actualizado de forma periódica por la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta. Para ello, este órgano tendrá en cuenta las propuestas realizadas por los empleados y los compromisos adquiridos por la compañía en materia de ética y cumplimiento. El Consejo de Administración se compromete a asegurar la efectividad del modelo de ética y cumplimiento de la organización, así como a actualizar sus contenidos para asegurar que se ajusten a las cuestiones más importantes para la compañía.