

Grupo ENERGO-PRO

CÓDIGO DE CONDUCTA

Tabla de contenidos

Introducción	3
Mensaje del CEO	3
Quiénes somos	3
Nuestros valores fundamentales	4
Propósito del Código	4
¿A quién aplica el Código de Conducta?	4
Áreas prioritarias del Código de Conducta Mundial	5
Prioridad 1 - Dónde trabajamos	5
Nuestra gente	5
Salud y seguridad.....	5
Comunicaciones.....	6
Prioridad 2 – Cómo realizamos negocios.....	7
Privacidad y datos personales	7
Soborno y lavado de dinero.....	8
Conflicto de intereses	8
Competencia Justa y antimonopolio.	9
Información privilegiada y uso de información privilegiada.....	10
Prioridad 3 - Nuestros socios.....	10
Gobierno	10
Proveedores y contratistas.....	11
Partidos políticos, organizaciones religiosas o asociaciones sindicales.....	12
Prioridad 4 – Sostenibilidad y Gobernanza Social y Ambiental (ESG)	12
El entorno donde trabajamos	12
Nuestras Comunidades	13
Buen gobierno	14
derechos humanos	14
Aplicación del Código	15
Nuestras responsabilidades como empleados, proveedores y contratistas	15
Cómo plantear preocupaciones sobre la posible violación del Código de Conducta Global	15
Proceso de investigación.....	15
Medidas disciplinarias.....	15

Introducción

Mensaje del CEO

Estimados colegas,

Me complace presentar nuestro primer Código de Conducta Global. Como un actor líder en el sector hidroeléctrico, activo en la distribución y generación de energía en Europa Central y Europa del Este, estamos comprometidos a emprender nuestro negocio con integridad y ética. Este Código de Conducta Global refleja las expectativas de la industria hidroeléctrica, los accionistas y los socios y el ambiente empresarial dinámico de la industria.

Reconocemos que a pesar de que operamos globalmente y nuestro personal es multicultural y diverso, todos compartimos valores comunes sobre la forma en que trabajamos. Fundamentalmente, nuestro personal se comporta con integridad y ética en todos nuestros negocios y cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables en los países donde operamos.

Este Código de Conducta Global describe la forma cómo dirigimos nuestros negocios y cómo nos comprometemos con nuestros accionistas. También describe nuestras perspectivas en función de los derechos humanos, la sostenibilidad y la gobernanza social y ambiental (ESG); a su vez explica las expectativas que tenemos de todos nuestros empleados y contratistas. El Código proporciona una guía para nuestro personal en términos de cómo manejar sus tareas y decisiones diarias.

Solicitamos a nuestro personal que lea, entienda y cumpla con el Código de Conducta Global. En caso de dudas o inquietudes, animo al personal a buscar consejo en sus supervisores. Los líderes, en particular, tienen el compromiso de liderar mediante el ejemplo.

Me gustaría dar las gracias a todos Ustedes por adoptar este Código de Conducta Global, utilizando el buen juicio, comportándose con integridad y avanzando en nuestro compromiso de buenas prácticas de gobierno corporativo.

Sr. Jaromir Tesar
Presidente del Consejo de Directores

Quiénes somos

Nuestro principal negocio es la generación hidroeléctrica. Operamos centrales hidroeléctricas en Europa Central y Europa del Este, el Mar Negro y el Cáucaso. También nos dedicamos a la distribución de electricidad y la comercialización de energía, operando redes de distribución a gran escala en Bulgaria y Georgia con más de 2,3 millones de clientes de la red.

Nuestra empresa fue establecida en 1994 en la ciudad Checa de Svitavy, participando en la modernización y rehabilitación de los proyectos hidroeléctricos en Europa Central y Europa del Este durante el período de transición económica. La capacidad total instalada de nuestras centrales eléctricas es de 853MW, mientras que la generación anual de energía es de más de 3,5 TWh.

Una parte del grupo multinacional ENERGO-PRO, con sede en Praga, es el fabricante esloveno de turbinas hidroeléctricas, Litostroj Power d.o.o., con importantes proyectos en todo el mundo. A su vez, Litostroj Engineering a.s., registrada en la República Checa (anteriormente conocida como ČKD Blansko Engineering, a.s.), se enfoca en trabajos de investigación, diseño e ingeniería. Litostroj Group también suministra equipos para plantas hidroeléctricas, incluyendo centrales de almacenamiento por bombeo hidráulico y estaciones de bombeo.

Nuestros valores fundamentales

ENERGO-PRO se guía por los siguientes 4 valores principales.

- **Integridad:** Todos aceptamos a la integridad como uno de nuestros valores prioritarios y la adoptamos en nuestras actividades profesionales y personales. Somos consistentes y lideramos defendiendo lo que creemos que es correcto y en cumplimiento de la ley, y de este Código de Conducta y las políticas y estándares corporativos.
- **Respeto:** Nos respetamos mutuamente y respetamos a nuestros socios y partes interesadas siendo conscientes de que trabajamos en un entorno multicultural. Creamos un entorno que permite a todo nuestro personal tratarse con respeto.
- **Transparencia:** Valoramos la transparencia en todas las relaciones de negocios, informes y comunicaciones verbales.
- **Ética:** Estamos comprometidos con los más altos estándares éticos asociados a nuestro comportamiento profesional y personal. Asumimos la responsabilidad por cada una de nuestras acciones y decisiones individuales y nos comportamos profesionalmente durante nuestras actividades diarias, bien sea tratando con nuestros socios comerciales o trabajando de manera sostenible.

Propósito del Código

Este Código de Conducta Global (el Código) se elaboró para proporcionar orientación práctica para apoyar al personal en la realización de sus actividades cotidianas de manera ética y es nuestro compromiso con las prácticas empresariales responsables. El código no sustituye el buen juicio y el sentido común, así que animamos a todo el personal a buscar asesoramiento en caso de duda. No se aceptará como motivo de incumplimiento el desconocimiento de la ley y/o la existencia del código y su contenido. La aplicación del Código contribuirá a promover nuestra imagen de marca y ganar la confianza de nuestros socios y clientes.

Es importante que todos, ya sean empleados o contratistas, entiendan el código. Las empresas del Grupo ENERGO-PRO pueden preparar códigos de conducta locales específicos para complementar el código.

Gran parte del contenido del Código se refleja en políticas y estándares detallados y establecidos por ENERGO-PRO. Se espera que todos los empleados y contratistas cumplan con el Código y las políticas y estándares de ENERGO-PRO. Estas políticas y normas son (o, una vez desarrolladas, serán):

- Política contra el soborno y el blanqueo de capitales
- Política de protección de datos
- Política de Gobernanza Social y Ambiental ESG
- Política de salud y seguridad
- Política de Recursos Humanos
- Política de Derechos Humanos
- Política de seguridad
- Política de compras
- Política de sostenibilidad
- Política de denuncias

¿A quién aplica el Código de Conducta?

Este Código aplica a todos los empleados de ENERGO-PRO, incluidos los trabajadores temporales, los directores y los ejecutivos. También esperamos que nuestros contratistas y

consultores, que son pagados por la Compañía, cumplan con el Código mientras realizan trabajos para ENERGO-PRO.

Áreas prioritarias del Código de Conducta Mundial

Prioridad 1 - Dónde trabajamos

Nuestra gente

Nuestro activo más valioso es nuestra gente. Nuestro equipo está formado por más de 9000 profesionales talentosos y diversos que nos permiten ofrecer un servicio excepcional a nuestros clientes y socios.

Hemos desarrollado una Política de Recursos Humanos y nuestro objetivo es crear un entorno que trate a todos los empleados de manera justa y respetuosa.

El acoso laboral puede conducir a comportamientos improductivos y puede causar problemas de salud, como lesiones laborales y enfermedades psicológicas. Puede afectar la moral y la productividad y crear un entorno de trabajo inseguro. Es posible que las víctimas de acoso no quieran alzar la voz, lo que puede conducir a una percepción de cultura de tolerancia a este tipo de comportamiento. No toleramos ninguna forma de discriminación, intimidación o acoso en el lugar de trabajo basada en el sexo, la afiliación religiosa o política, la nacionalidad, la edad, la raza, la etnia u orientación sexual.

Promovemos la diversidad y la inclusión, evaluando a los candidatos y empleados de acuerdo a sus calificaciones y promoviendo a los trabajadores en función de sus habilidades y desempeño. Tratamos a todos nuestros empleados y contratistas con respeto. Nuestros empleados tienen derecho a un lugar de trabajo seguro, compensación justa, seguridad laboral e igualdad de trato. Haremos esfuerzos razonables para emplear a personas de las comunidades donde operamos y haremos esfuerzos para ofrecer oportunidades de desarrollo.

¿Qué puedes hacer?

- Promover a los empleados en función del mérito y el desempeño laboral.
- Predicar con el ejemplo y trata a todos los empleados con respeto.
- Informar a su supervisor o al departamento de Recursos Humanos acerca de todo acoso e intimidación.
- Hacer esfuerzos razonables para contratar y promover a las mujeres, incluidas las personas de diferentes etnias, apoyando nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión.
- Seguir la Política de Recursos Humanos y las normas y procedimientos relacionados.
- No te burles de los empleados, como hacer bromas ofensivas o usar lenguaje o gestos inapropiados.



Más información sobre nuestra gente está disponible en la Política de Recursos Humanos, Política de Denuncias y estándares relacionados.

Salud y seguridad

La salud y la seguridad son indispensables para el éxito de ENERGO-PRO. Promovemos una cultura de cero accidentes dentro de nuestras operaciones y hacemos todos los esfuerzos para minimizar los riesgos para nuestra fuerza de trabajo, contratistas y comunidades mediante la creación de un ambiente de trabajo seguro. Cada persona dentro de la organización es responsable de su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

Establecemos sistemas de gestión de la salud y la seguridad (HSMS) en todos nuestros sitios de construcción y operación para mitigar los riesgos de seguridad.

Los gerentes son responsables de desarrollar e implementar medidas de salud y seguridad basadas en el riesgo y ajustadas para el propósito y de tomar las medidas apropiadas para crear y mantener un entorno seguro y de salud en el trabajo.

Esperamos que todos los líderes promuevan una cultura de seguridad y lideren con el ejemplo, mostrando una preocupación genuina por su seguridad y la de los demás. Nos aseguramos de que todos los empleados entiendan sus obligaciones de seguridad. Las prácticas inseguras o el incumplimiento de nuestras obligaciones de seguridad se abordan inmediatamente y se informan a los líderes. Hacemos distinciones entre actos voluntarios e involuntarios que ponen a las personas en riesgo de sufrir accidentes y lesiones. Investigamos todos los incidentes relacionados con la salud y la seguridad y fomentamos comportamientos correctivos en lugar de sanciones, siempre que sea apropiado.

No toleramos las drogas recreativas ni la embriaguez en nuestras oficinas o sitios de trabajo.

¿Qué puedes hacer?

- Asegúrese de que las evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad se realicen regularmente.
- Antes de emprender actividades de trabajo, asegúrese de que el medio ambiente es seguro y que tiene habilidades adecuadas y el equipo de protección personal (EPP) requerido para realizar la tarea.
- Comprenda las tareas que se requieren y no dude en hacer preguntas si no está claro.
- Familiarícese con todos los planes de gestión de salud y seguridad relevantes para su trabajo.
- Si ve a un compañero de trabajo realizando una práctica insegura, solicite a esta persona que detenga la actividad inmediatamente hasta que sea seguro continuar.
- Todos los líderes deben fomentar una cultura de seguridad dentro de todos los sitios de construcción y operación, haciendo de la salud y la seguridad una prioridad.
- Informe de todos los incidentes y realice una investigación exhaustiva con medidas de mitigación y prevención.
- Familiarícese con el plan de evacuación en caso de emergencia.
- Participe en proporcionar ideas para la mejora continua de la salud y la seguridad.



Más información sobre salud y seguridad está disponible en la Política de Salud y Seguridad, y estándares, planes y procedimientos específicos.

Comunicaciones

Estamos comprometidos con un relacionamiento transparente y bidireccional con nuestros empleados, comunidades, gobierno, clientes, accionistas, socios y otras partes interesadas. Utilizamos diversas herramientas y medios de comunicación para informar a las partes interesadas, incluyendo nuestro sitio web, informes publicados, documentación específica del tema, comunicados de prensa, entrevistas con los medios de comunicación, reuniones comunitarias, juntas comunitarias, discusiones uno-a-uno, así como otros.

Nuestro objetivo es hacer que nuestra comunicación sea culturalmente sensible y apropiada, oportuna y precisa, fomentando la discusión y el diálogo, y desarrollada para dirigirse a diferentes audiencias.

La comunicación con los medios de comunicación está alineada con el Departamento de Comunicaciones en Praga y sólo las personas aprobadas previamente por ENERGO-PRO están autorizadas a interactuar con los medios de comunicación. Los medios incluyen noticias

impresas, radio, televisión y redes sociales. Se recomienda encarecidamente no hacer comentarios sobre ENERGO-PRO a los medios de comunicación, incluyendo Twitter y Facebook y otras plataformas de redes sociales sin el consentimiento expreso del Departamento de Comunicaciones de Praga.

Todos los empleados y contratistas están obligados a obtener permiso de la Junta antes de aceptar participar en cualquier evento público para discutir asuntos de ENERGO-PRO, esto incluye información científica que podría haber sido obtenida en cualquiera de los sitios de ENERGO-PRO.

¿Qué puedes hacer?

- No haga comentarios sobre ENERGO-PRO en ninguna plataforma de redes sociales como Facebook, Twitter o similares
- Si alguien de los medios de comunicación se ha puesto en contacto con usted, refiera a esa persona con el Departamento de Comunicaciones de Praga.
- Si desea hablar en un evento público, como conferencias anuales y discutir temas relacionados con ENERGO-PRO y/o sus actividades, obtenga la aprobación de la Junta.
- Asegúrese de que los documentos públicos sean precisos y fácticos.
- No difunda rumores maliciosos o chismes sobre ENERGO-PRO o sus compañeros de trabajo.
- Promover un compromiso abierto, transparente, inclusivo y constructivo, en particular con las comunidades, incluidas las mujeres, los ancianos y las personas vulnerables en todos los asuntos que les conciernen y tienen en cuenta la participación de la comunidad en la toma de decisiones.
- Si bien reconocemos y respaldamos la Libertad de Expresión, como empleado de ENERGO-PRO, usted acepta ser requerido a cualquier investigación y cualquier posible acción disciplinaria debida a comunicaciones o acciones que como empleado sean perjudiciales para nuestra reputación, incluso si esto sucede fuera del horario laboral. Para evitar dudas, la Compañía sólo puede tomar medidas disciplinarias debido a razones legales y justificadas.

Prioridad 2 – Cómo realizamos negocios

Privacidad y datos personales

La capacidad de compartir información de manera fácil y oportuna es esencial para la toma de decisiones. También representa un riesgo si se comparte información confidencial o datos personales. Todos los empleados que se ocupan de información confidencial deben proteger dicha información de partes no autorizadas. Esto incluye la lista de proveedores, valores de contratos, documentos de licitación, información de inversionistas, informes financieros no públicos, información sobre fusiones y adquisiciones y otros.

La información personal de nuestros empleados se utiliza en acuerdo con las leyes locales e incluye datos personales relacionados con empleados y/o candidatos, contratistas y proveedores.

Los empleados que tengan acceso a datos personales y confidenciales deben:

- No compartir información confidencial a menos que un gerente con la autoridad correspondiente lo permita.
- Almacene la información confidencial de forma segura.
- Borre los datos personales que ya no sean necesarios.
- Asegúrese de que los datos sean precisos.
- Utilice los datos personales únicamente para el fin para el que fueron adquiridos.



Puede obtener más información sobre los datos en la Política de protección de datos.

Soborno y lavado de dinero

Las empresas del grupo interactúan con muchas entidades públicas y privadas. En cada interfaz existe el riesgo de que sobornos puedan ser ofrecidos o recibidos o que se lleve a cabo actividades de lavado de dinero. Creemos firmemente en tomar una posición activa contra el soborno y el lavado de dinero y, como tal, hemos preparado una política contra el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales que sirva como guía a todos los empleados y personas asociadas y promoviendo el comportarse legalmente y con integridad mientras realizan su trabajo.

Hemos conformado un comité en contra el soborno y el blanqueo de capitales responsable de la introducción y aplicación de la Política global antisoborno y contra el blanqueo de capitales, incluyendo la supervisión de las actividades de formación y la revisión de los informes de investigaciones internas sobre presuntas irregularidades. El Comité tiene tres miembros: un miembro de la Junta Directiva, el jefe del Grupo del Departamento de Recursos Humanos y el Asesor General del Grupo.

El soborno generalmente significa que una persona, ya sea actuando directamente o a través de un intermediario, dando algo a otra persona como incentivo o recompensa hacia la segunda persona (u otra persona) y actuando de manera inadecuada. También incluye a la segunda persona que recibe la cosa en cuestión.

El blanqueo de capitales significa convertir el producto del delito en bienes o actividades legítimas, ocultando así su verdadera fuente. El lavado de dinero a menudo constituye un delito penal, dependiendo de las leyes locales.

¿Cuáles son algunos ejemplos de posibles comportamientos poco éticos?

- Ofrecer regalos u hospitalidad a funcionarios gubernamentales, incluidas las autoridades locales, por montos superiores a 150 USD y que no hayan sido autorizados.
- Ofrecer "pagos de facilitación" a los funcionarios gubernamentales para acelerar un proceso de aprobación.
- La conversión o cesión de bienes, a sabiendas de que tales bienes se derivan de actividades delictivas con el fin de ocultar o disfrazar el origen ilícito de la propiedad.
- La ocultación o disfraz de la verdadera naturaleza, fuente, ubicación, disposición, movimiento, derechos con respecto a, la propiedad, sabiendo que dicha propiedad se deriva de la actividad delictiva o de un acto de participación en dicha actividad.
- La adquisición, posesión o uso de bienes, sabiendo, en el momento de la recepción, que tales bienes se derivaron de actividades delictivas o de un acto de participación en dicha actividad.
- La participación en, asociación para cometer, intentos de cometer y ayudar, apoyar, facilitar o asesorar a la comisión de cualquiera de las acciones mencionadas en los puntos anteriores.



Más información sobre conflictos de intereses está disponible en la Política contra el soborno y el blanqueo de capitales.

Conflicto de intereses

En ENERGO-PRO queremos llevar a cabo negocios de una manera profesional y ética, entendemos que a veces las líneas entre los intereses profesionales y privados son borrosas. Usted podría estar expuesto involuntariamente a situaciones de conflicto de intereses durante

su trabajo. Por ejemplo, podría producirse un conflicto de intereses si tiene una relación personal con un proveedor o con un posible candidato a empleado. Es normal, de hecho, la mayor parte del tiempo es beneficioso, el conocer proveedores, contratistas o candidatos de empleo de experiencias laborales anteriores. Si esta situación surgiese, es su deber informar a su supervisor para minimizar exponerse a un posible conflicto de intereses. Si usted está en una posición en la que el proveedor, contratista o candidato de empleo son miembros de la familia, no debe participar en el proceso de selección.

Los conflictos de intereses también podrían surgir si usted está participando o tiene un interés financiero personal en una situación que podría afectar a ENERGO-PRO o su desempeño laboral, por ejemplo, un competidor directo. Lo más importante es informarle al supervisor o al departamento de Recursos Humanos si no está seguro de un posible conflicto de intereses. Sugerimos que esta comunicación se haga por escrito, por ejemplo, por correo electrónico.

¿Cuáles son algunos ejemplos de posibles conflictos de intereses?

- Usted participa en la selección de un candidato que es un miembro de la familia.
- Usted participa en la selección de contratistas que son miembros de la familia o amigos cercanos.
- Usted acepta regalos o hospitalidad, aparte de pequeñas cortesías, de un proveedor o proveedor potencial o autoridad gubernamental.
- Usted participa en la junta directiva o trabaja para un competidor durante su tiempo libre o de empresa.
- Usted tiene un miembro de la familia o amigo cercano que tiene un trabajo en ENERGO-PRO y que está en posición de influir.

Competencia Justa y antimonopolio.

Promovemos la libre competencia y cumplimos con las leyes y reglamentos que promueven la libre competencia. Buscamos una ventaja competitiva a través de prácticas lícitas y éticas entre nuestros competidores y a diferentes niveles de nuestra cadena de suministro. Cumplimos con las regulaciones locales e internacionales antimonopolio y otras leyes que regulan la competencia leal.

¿Qué puedes hacer?

- Si tiene acceso a información confidencial de la empresa, como contratos, documentación de licitación de proyectos hidroeléctricos o propuestas de contratistas, asegúrese de comprender las reglas antimonopolio.
- No deje copias impresas de documentos que puedan contener datos confidenciales y sensibles en lugares o en condiciones en las que puedan ser accesibles por cualquier persona no autorizada.
- No divulgue datos confidenciales a terceros no autorizados durante su empleo ni conserve los mismos después del final de su relación laboral y/o contractual.
- Está prohibido discutir con los competidores precio y ofertas técnicas del proceso de licitaciones
- Distanciarse proactivamente de comportamientos inapropiados o poco éticos de otras empresas o asociaciones e informar cualquier incidente al departamento legal.
- Si no está seguro en relación a una conducta apropiada, póngase en contacto con el departamento legal. La violación de las leyes antimonopolio y de competencia es un problema grave que podría dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Información privilegiada y uso de información privilegiada

Al realizar tareas, nuestros empleados pueden tener acceso a información privilegiada de la empresa que no debe ser utilizada violando las leyes y regulaciones, y la confianza que se ha depositado en ellos. La información privilegiada de la empresa puede incluir información de precios, propuestas, cambios de personal, adquisiciones, información inédita, ganancias o pérdidas futuras y otra información sensible no pública.

Esperamos que todos los empleados hagan uso de la información de la empresa con la debida atención y precaución. La información privilegiada sólo podrá ser divulgada a terceros si así lo permite la ley y las regulaciones y es necesaria para el desempeño de las tareas de trabajo y con la referencia adecuada a la confidencialidad de la información. Condenamos el uso de información privilegiada y tomaremos todas las medidas para evitarlo.

¿Qué puedes hacer?

- No divulgue información comercial confidencial, como información financiera, estrategia comercial, transacciones planificadas y otras.
- Acatar las leyes, reglamentos y normas internas relativas a la protección de datos personales.
- No utilice información comercial confidencial de ENERGO-PRO para obtener beneficios financieros, personales o de terceros.

Prioridad 3 - Nuestros socios

Gobierno

Nos esforzamos por establecer una relación con todos nuestros socios basados en la confianza y la integridad. Las buenas relaciones con los gobiernos nacionales, regionales y locales son esenciales para el éxito de nuestro negocio en todos los países donde operamos. Nos comportamos con integridad y con el máximo profesionalismo cuando nos involucramos con todos los niveles de gobierno, incluidos los representantes del gobierno local y de la comunidad electa.

Estamos comprometidos con una comunicación bidireccional con todos nuestros socios de gobierno y basada en la transparencia y la confianza. Nos aseguramos de que todos los permisos y licencias requeridos se obtengan a tiempo y en estricto cumplimiento de la ley y regulación aplicable. Proporcionamos documentación basada en hechos, cuando lo requieren los funcionarios gubernamentales y ayudamos con cualquier información que pueda ser necesaria, incluida la documentación requerida en los procesos de auditoría regulados. Trabajamos con el gobierno para evitar o mitigar los impactos en las comunidades y el medio ambiente, incluyendo la colaboración en proyectos de desarrollo comunitario.

No empleamos agentes gubernamentales y no empleamos a miembros de su familia, mientras que tales agentes puedan influir en una decisión sobre ENERGO-PRO.

ENERGO-PRO podría estar obligado a ayudar a los funcionarios gubernamentales a asistir a conferencias de la industria o visitar las operaciones de ENERGO-PRO.

Los regalos o la hospitalidad proporcionados a los representantes gubernamentales deben cumplir con los términos de la Política Anti-Soborno y Anti-Lavado de Activos.

¿Qué puedes hacer?

- Si se les presiona para que empleen a funcionarios gubernamentales o miembros de sus familias, infórmeles del Código de Conducta Global de ENERGO-PRO e informe a su supervisor directo.
- Asegúrese de que toda la documentación e información proporcionada a las autoridades gubernamentales locales, regionales y/o nacionales sea precisa.
- Informe de todos los comportamientos potencialmente sospechosos de un empleado de ENERGO-PRO en los tratos con el gobierno o autoridades locales a su supervisor directo o al Departamento de Recursos Humanos.
- Asegúrese de que todo contacto con el gobierno y las autoridades locales se haga con integridad y profesionalismo.

Proveedores y contratistas

Estamos obligados a trabajar con múltiples proveedores y contratistas diariamente. Nuestros proveedores y contratistas son evaluados y seleccionados para asegurarse de que respetan el Código y las políticas y estándares relacionados. Los contratos con nuestros proveedores y contratistas requieren el cumplimiento de nuestro Código y los reglamentos locales, y si corresponde las buenas prácticas internacionales de la industria (GIIP).

Las compras de bienes y servicios son realizadas por cada sitio u oficina individual. La selección de socios comerciales sigue un riguroso proceso de selección. A lo largo del proceso de selección nos aseguramos de que todas las transacciones estén debidamente autorizadas y documentadas y sigamos la regulación local. Las decisiones de adquisición se basan en una combinación de experiencia de empresa, mejor valor, calidad y rendimiento, incluyendo el rendimiento de sostenibilidad. Los regalos u hospitalidad recibidos de nuestros proveedores y contratos deben cumplir con los términos de nuestra Política Anti-Soborno y Contra el Lavado de Dinero.

Alentamos a todos los sitios a hacer esfuerzos razonables para obtener información local o regional antes de buscar proveedores de negocios nacionales o internacionales. Todos los esfuerzos se hacen para trabajar con las empresas locales, dando preferencia siempre que sea posible.

¿Qué puedes hacer?

- Explicar a proveedores y contratistas nuestras expectativas con respecto al Código y las políticas y estándares de la empresa.
- Asegúrese de planificar con anticipación los requisitos de su negocio para seguir el proceso de adquisición adecuado.
- Trabajar con el equipo social para identificar empresas locales y regionales y asegurar que estas empresas estén registradas en la base de datos de adquisiciones.
- Obtenga presupuestos de precios de varias empresas antes de seleccionar y documente el proceso de selección.
- Si conoce alguno de los proveedores, informe a su supervisor.
- Pague a los proveedores a tiempo y realice pagos únicamente a la persona u organización que proporciona los bienes o servicios.
- Asegúrese de que los contratistas de seguridad sigan un proceso de debida diligencia de Derechos Humanos.
- Evite los litigios intentando siempre resolver las disputas de una manera amistosa.



Más información sobre los proveedores está disponible en la Política de Compras y estándares relacionados.

Partidos políticos, organizaciones religiosas o asociaciones sindicales

ENERGO-PRO no hace donaciones a partidos políticos o movimientos, incluidos políticos o cualquier candidato a cargos públicos. Las donaciones caritativas a organizaciones gubernamentales están autorizadas únicamente por los Gerentes Generales y solo se autorizarán donaciones que sean para beneficios grupales en lugar de individuales. Las donaciones proporcionadas a organizaciones gubernamentales deben cumplir con los términos de la Política Anti-Soborno y Anti-Lavado de Activos

¿Qué puedes hacer?

- Como ciudadano privado se le permite participar en procesos políticos fuera del horario laboral, aclarando que no está representando a ENERGO-PRO de ninguna manera.

Prioridad 4 – Sostenibilidad y Gobernanza Social y Ambiental (ESG)

El entorno donde trabajamos

ENERGO-PRO está comprometido con el desarrollo sostenible y hemos preparado una Política de Sostenibilidad y normas relacionadas para garantizar que nuestras operaciones estén alineadas con las Buenas Prácticas Internacionales de la Industria (GIIP). Además, nos hemos comprometido a informar sobre Gobernanza Social y Ambiental (ESG) a través de un proveedor de calificación de riesgos de terceros ESG.

Recientemente nos unimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, como tal, estamos comprometidos a apoyar los 10 principios sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Entendemos que la integración de la sostenibilidad en nuestras operaciones, desde la planificación hasta las operaciones, maximizará nuestro compromiso con la preservación del medio ambiente natural y físico y de las comunidades donde trabajamos. Por último, hacemos responsables a nuestros líderes y gerentes por cumplir y cumplir con la Política de Sostenibilidad de ENERGO-PRO y las normas relacionadas.

Cumplimos con las leyes ambientales y los requisitos de permisos en todos los países donde operamos, incluyendo leyes vinculantes sobre el cambio climático. Nuestro objetivo es reducir la huella de carbono de nuestras operaciones mejorando la eficiencia energética, hídrica y de recursos naturales en un esfuerzo por combatir el cambio climático. También estamos comprometidos con reportar nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero, establecer objetivos de base científica y en tomar acciones para descarbonizar nuestras operaciones.

¿Qué puedes hacer?

- Lea y comprenda la Política de Sostenibilidad y las normas relacionadas. Esperamos que todos nuestros empleados estén familiarizados y cumplan con los requisitos de la política.
- Reconozco que el cambio climático requiere del pensamiento colectivo, de planes concretos y de la contribución de sus ideas acerca de como podemos reducir nuestra huella de carbono.
- Asegúrese de que los proveedores y contratistas entiendan nuestros requisitos de sostenibilidad y compartan nuestro compromiso con la protección del medio ambiente.

- Participe en la provisión de soluciones para reducir la huella ambiental en nuestras áreas de operaciones y apoyar el cultivo de mejora continua en ENERGO-PRO. Comparta sus ideas con su supervisor y compañeros de trabajo.
- Reporte la información ambiental de forma precisa.
- Procure por formas creativas para reducir nuestra huella de carbono y asegurar que todas nuestras operaciones sean rehabilitadas y restauradas en tanto como sea posible a sus condiciones de hábitat previas a las etapas constructivas.
- Informe de todos los incidentes ambientales que presencie o que conozca y contribuya a las soluciones para gestionar los incidentes y evitar la repetición.
- Asegúrese de que sus actividades diarias de trabajo cumplan con la Política de Sostenibilidad y las normas relacionadas.
- Asegúrese de tener las licencias o permisos reglamentarios e internos requeridos antes de iniciar las actividades y de forma oportuna. Si no está seguro, póngase en contacto con el departamento medioambiental o legal.
- Piense individualmente en las acciones que puede hacer para reducir el desperdicio, el consumo de energía o el uso de agua. Por ejemplo, apagar las luces al final de su turno, usar productos reutilizables en lugar de productos de un solo uso o apoyar una iniciativa comunitaria para plantar árboles.



Más información sobre el medio ambiente está disponible en la Política de Sostenibilidad y la Política de ESG y las normas relacionadas.

Nuestras Comunidades

Trabajamos con partes interesadas, incluidas comunidades, asociaciones, gobiernos locales, gobiernos y organizaciones no gubernamentales, para diseñar y desarrollar programas que beneficien a las comunidades en nuestras áreas de operación. Contribuimos al desarrollo social y económico de las comunidades a través de la creación de empleo, los programas comunitarios de inversión y las oportunidades de contratación. Nuestro objetivo es evitar o minimizar el impacto de nuestras operaciones en las comunidades y maximizar los impactos positivos.

Respetamos el patrimonio cultural, las costumbres y las tradiciones en nuestras áreas de operaciones y nos comprometemos de manera respetuosa y transparente con nuestros grupos de interés. Creemos que al contribuir al bienestar de las comunidades locales y establecer un diálogo abierto, mejoramos nuestra imagen de marca y somos capaces de operar globalmente y acceder a nuevos proyectos y oportunidades de financiamiento.

¿Qué puedes hacer?

- Comprometerse con las comunidades de una manera culturalmente apropiada e inclusiva y compartir datos que sean fácticos y oportunos.
- Contribuir a la preparación de planes de participación de las partes interesadas y procedimientos del mecanismo de quejas.
- Maximizando el empleo y las compras locales.
- Informe de todos los incidentes y quejas de la comunidad al departamento social o a su supervisor.
- Haga de las relaciones comunitarias una parte integral de su toma de decisiones.
- Proporcionar recomendaciones sobre la mejora continua de las relaciones comunitarias y la participación de las partes interesadas.



Más información sobre cuestiones sociales está disponible en la Política de Sostenibilidad y la Política de ESG y normas relacionadas.

Buen gobierno

Hemos establecido controles internos y estructuras de gobernanza para garantizar que cumplimos con nuestras obligaciones y objetivos comerciales de una manera ética y transparente. No toleramos el fraude en nuestros informes o el uso indebido de los recursos de la empresa para cometer fraude. Nuestros informes de desempeño financiero y empresarial, incluidos nuestros informes ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) y sostenibilidad, son precisos y oportunos. Divulgamos informes y datos precisos a nuestros accionistas, socios, autoridades gubernamentales, comunidades y otros terceros.

Falsificar o tergiversar informes puede resultar en medidas disciplinarias y posiblemente también en responsabilidad civil y penal. Tenemos una tolerancia cero hacia el fraude en nuestra documentación y datos.

Nuestra junta es plenamente responsable de garantizar la implementación del Código y las políticas y estándares relacionados. Nos esforzamos por remunerar a nuestra junta directiva y líderes basándonos en prácticas de buen gobierno y comportamiento ambiental.

¿Qué puedes hacer?

- Informe si es testigo de documentación y datos falsos.
- Aporte información precisa a nuestros socios, incluidas las autoridades gubernamentales y los auditores externos.
- Durante las investigaciones aporta información precisa independientemente de quién esté siendo investigado.



Más información sobre la gobernanza está disponible en la Política de Sostenibilidad, Política de ESG y Política de Silbatos.

Derechos humanos

Defendemos y promovemos los derechos humanos dentro de nuestras áreas de influencia. Tenemos en cuenta los principios reconocidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Las Empresas y los Derechos Humanos, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y la declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. Exigimos a nuestros proveedores y contratistas que cumplan con estándares y principios similares. Apoyamos los principios de derechos humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Reconocemos el derecho de cada empleado a la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y trato, una compensación justa y un entorno de trabajo seguro y saludable.

Entendemos el derecho de las comunidades a un entorno justo y seguro y llevamos a cabo la debida diligencia de nuestros contratistas de seguridad para asegurarnos de que no han sido cómplices de los abusos de los derechos humanos.

¿Qué puedes hacer?

- Reportar casos de abusos contra los derechos humanos al Departamento de Recursos Humanos o a su supervisor directo, esto podría incluir comentarios raciales, promoción de la discriminación, ambiente de trabajo inseguro o prácticas laborales sospechosas como el empleo de niños.
- Asegúrese de llevar a cabo la debida diligencia de cualquier potencial contratista de seguridad.

- Los líderes y gerentes deben garantizar que se proporcione conciencia de derechos humanos al personal de seguridad.
- El personal de recursos humanos debe ser consciente y evitar la comisión de violaciones comunes de derechos humanos, como las horas de trabajo excesivas y condiciones laborales insanas, la discriminación y la igualdad, el trabajo infantil, los salarios injustos, el trabajo obligatorio o forzoso y la esclavitud moderna.



Más información sobre los derechos humanos está disponible en la Política de Derechos Humanos y Política de Seguridad.

Aplicación del Código

Nuestras responsabilidades como empleados, proveedores y contratistas

Todos somos responsables de leer y entender el Código y de pedir aclaraciones si los detalles del Código no son claros.

Los líderes en particular son responsables de liderar con el ejemplo y crear un entorno donde los empleados no estarán expuestos a acciones ilegales o inconformidades. Además, los líderes son responsables de desarrollar la concienciación sobre el Código.

Como ejemplo, cuando estés afrontando negocios/ tratos de trabajo, pregúntate:

- ¿Tengo dudas sobre si la cuestión es aceptable? (Si tengo dudas, entonces lo más probable es que el tema no sea aceptable)
- ¿Es legal?
- ¿Las acciones son coherentes con el Código y las políticas y estándares de ENERGO-PRO?
- ¿Me siento cómodo discutiendo este tema con los compañeros de trabajo y mi supervisor?
- ¿Podría haber consecuencias negativas para mí y/o ENERGO-PRO?

Cómo alertar preocupaciones sobre la posible violación del Código de Conducta Global

Todos tenemos la responsabilidad de trabajar de manera ética a la hora de realizar actividades para ENERGO-PRO. Se alienta a todos los empleados y contratistas a que sean testigos o estén al tanto de un incumplimiento del Código (incluso una decisión tomada por un supervisor) a que denuncien lo ocurrido a su supervisor, a un representante de Recursos Humanos en su país y/o al director de Recursos Humanos con sede en Praga.

Proceso de investigación

Los empleados y contratistas que violen el Código Global de Conducta y las políticas podrían enfrentar acciones disciplinarias si están justificadas y dependiendo del nivel de gravedad del incumplimiento y de acuerdo con las leyes locales. Los casos graves podrían incluir despido y acciones legales. Se seguirá un proceso respetuoso de debida diligencia, incluyendo una entrevista con las personas interesadas. Los interesados serán notificados por escrito de la investigación, la duración aproximada de la investigación y la entrevista y si se les permitirá ir a trabajar durante la investigación. Se permitirá a las personas afectadas llevar una persona de apoyo y documentación a la entrevista. Las decisiones clave se comunicarán a las personas interesadas.

Medidas disciplinarias

El Grupo tiene un enfoque de tolerancia cero a las actividades empresariales poco éticas. Cualquier empleado o contratista involucrado en una violación del Código se enfrentará a



medidas disciplinarias y posibles despidos y acciones legales y dependiendo de la gravedad del incumplimiento. Un contrato celebrado con cualquier persona asociada puede ser rescindido en tales circunstancias.