

Haya Energy Solutions 

“Solutions builder for your energy challenges”

Código de Conducta y Valores Corporativos

15/04/2025



Índice

1	INTRODUCCIÓN	3
1.1	PROPÓSITO DEL DOCUMENTO	3
1.2	ALCANCE	3
1.3	VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS	3
2	NORMAS GENERALES DE CONDUCTA	4
2.1	RESPECTO Y DIVERSIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	4
2.2	COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD Y LA HONESTIDAD	5
2.3	TRANSPARENCIA	5
2.4	CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES	5
2.5	CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL	6
3	POLÍTICAS DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS	7
3.1	MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	7
3.2	PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	7
3.3	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y USO DE TECNOLOGÍA	8
4	RELACIONES PROFESIONALES Y CONFLICTOS DE INTERÉS	9
4.1	RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES	9
4.2	DECLARACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	9
4.3	CONTRA LA CORRUPCIÓN	10
5	RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOSTENIBILIDAD	11
5.1	PRÁCTICAS SOSTENIBLES EN PROYECTOS Y OPERACIONES	12
5.2	GESTIÓN RESPONSABLE DE RECURSOS ENERGÉTICOS	12
5.3	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	12
6	CONDUCTA EN EL LUGAR DE TRABAJO	12
6.1	USO ADECUADO DE INSTALACIONES Y RECURSOS	12
6.2	CONDUCTAS ESPERADAS: EDUCACIÓN Y RESPETO MUTUO	13
6.3	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS Y CONDUCTAS INAPROPIADAS	14
7	CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS	15
7.1	REVISIÓN PERIÓDICA DE LAS POLÍTICAS	15
7.2	COMUNICACIÓN DE ACTUALIZACIONES	15
8	APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL DOCUMENTO	15
8.1	RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	16
8.2	CONTROL DE VERSIONES	16
8.3	FECHA DE APROBACIÓN	16



Código de Conducta y Valores Corporativos

1 Introducción

1.1 Propósito del documento

El propósito principal de este documento es definir un conjunto de normas y directrices que deben seguir todos los empleados y colaboradores de *Haya Energy Solutions*, con el fin de fomentar una cultura organizacional fundamentada en la ética, el respeto y la responsabilidad. Las políticas de conducta de *Haya Energy Solutions* tienen la intención de:

- Promover un entorno de trabajo seguro y equitativo.
- Fomentar la transparencia en las operaciones diarias.
- Garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales e internacionales aplicables.
- Orientar sobre el comportamiento a seguir frente a determinadas situaciones laborales, conflictos de interés, manejo de información sensible, y la relación con clientes y proveedores.

1.2 Alcance

Este conjunto de políticas de conducta se aplica a todos los empleados, contratistas y colaboradores externos que trabajen directa o indirectamente con *Haya Energy Solutions*, con independencia de su posición o ubicación.

Este documento abarca todas las operaciones y actividades de la organización, incluyendo las interacciones con clientes, proveedores y demás partes interesadas. En virtud de lo establecido, es de carácter obligatorio que todos los individuos que mantengan cualquier tipo de relación con la empresa, sin excepción, se adhieran a las normativas establecidas, a fin de garantizar la coherencia en los valores y las expectativas dentro de la organización.

Este documento también es aplicable en situaciones de desplazamientos laborales, trabajo a distancia y en cualquier otro escenario donde se requiera la representación de la empresa.

1.3 Valores y principios éticos

Los valores y principios éticos que guían las políticas de conducta de la empresa son los siguientes:

- **Integridad:** Es imperativo que todos los empleados actúen con absoluta honestidad y transparencia en cada una de sus interacciones profesionales, preservando la confianza y el respeto de compañeros, clientes, y socios comerciales en todo momento.
- **Respeto:** Se fomenta un entorno inclusivo en el que cada individuo es valorado, sin discriminación por razones de raza, género, orientación sexual, religión, etnia o cualquier



otra característica personal. El respeto mutuo es fundamental para lograr un ambiente laboral armonioso y colaborativo.

- **Responsabilidad:** Cada miembro de la empresa es responsable de sus acciones y decisiones, cumpliendo con los compromisos adquiridos y contribuyendo al éxito colectivo.
- **Sostenibilidad:** La empresa buscará la incorporación de soluciones que permitan mejorar el desempeño operativo de manera responsable, sin comprometer la calidad del servicio ni el bienestar de los colaboradores.
- **Confianza y confidencialidad:** Es fundamental que todos los empleados manejen con estricta discreción y responsabilidad la información confidencial y los datos personales, garantizando en todo momento la protección de la privacidad de los clientes y de la empresa. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a las sanciones y responsabilidades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el Anexo “Políticas de Gestión de la Confidencialidad de la Información” de *Haya Energy Solutions*.
- **Compromiso con la calidad:** La búsqueda de la excelencia en el servicio y la calidad de los proyectos es esencial para preservar una reputación sólida en la industria, garantizando la satisfacción de los clientes y el cumplimiento de los estándares del sector.

2 Normas Generales de Conducta

El establecimiento de normas generales de conducta en *Haya Energy Solutions*, es esencial para promover un ambiente laboral profesional, inclusivo y ético. Estas normas abarcan desde el respeto mutuo hasta el cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas internas, garantizando que todas las acciones de nuestros empleados y colaboradores se alineen con los valores fundamentales de la empresa. A continuación, se detallan los principios clave que guían la conducta de todos los miembros de la organización.

2.1 Respeto y diversidad en el lugar de trabajo

En *Haya Energy Solutions*, creemos firmemente que un entorno diverso e inclusivo es fundamental para el éxito de la empresa. Por ello, promovemos un espacio de trabajo donde todas las personas, independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión, etnia, edad o cualquier otra característica personal, sean tratadas con igualdad, dignidad, respeto y equidad.

La diversidad no solo es un valor que promovemos constantemente, sino también un factor clave que impulsa la innovación, potencia la creatividad y mejora la colaboración en nuestra empresa.

Todos los empleados deben comprometerse a promover una cultura inclusiva que valore las diferencias individuales y respete las perspectivas diversas. Las relaciones dentro de la organización deben basarse en el respeto mutuo y la cooperación, garantizando que cada miembro del equipo se sienta respetado y valorado, así como reconocido en la contribución al logro de los objetivos comunes.



2.2 Compromiso con la integridad y la honestidad

La integridad y la honestidad son principios fundamentales que deben servir como guía para todas las acciones y decisiones que se ejecuten en el seno de *Haya Energy Solutions*. Todos los empleados tienen la obligación de actuar con la máxima transparencia, asegurando que sus comportamientos sean éticos y justos en cada una de sus interacciones, ya sea con compañeros, clientes, proveedores o con cualquier otra parte involucrada.

Es esencial que cada miembro de la empresa se adhiera a estos principios al tomar decisiones profesionales, manteniendo presentes los estándares éticos en todo momento.

El compromiso con la integridad incluye la responsabilidad de informar de manera precisa sobre el desempeño laboral y los resultados, así como actuar con justicia y objetividad, evitando cualquier forma de engaño o manipulación.

2.3 Transparencia

La transparencia es un valor central en *Haya Energy Solutions* y se espera que todos los empleados actúen con total claridad en todas acciones y decisiones. La transparencia no solo se refiere a la honestidad en la comunicación interna, sino también a la claridad con la que se manejan los procesos de toma de decisiones, informes y resultados.

Los empleados deben ser transparentes con sus compañeros, superiores y clientes, garantizando que toda la información relevante sea compartida de manera oportuna y precisa a las partes interesadas.

La empresa fomenta una cultura organizacional en la que se valoran la apertura y el intercambio de ideas, facilitando la adopción de las mejores prácticas y soluciones para alcanzar los objetivos corporativos. Asimismo, la transparencia implica la obligación de divulgar cualquier conflicto de interés y la disposición para abordar de manera adecuada cualquier problema que pueda surgir en el entorno laboral.

2.4 Cumplimiento de leyes y regulaciones

El cumplimiento normativo es esencial para *Haya Energy Solutions*, por lo que la empresa se compromete a operar dentro del marco legal aplicable en los ámbitos correspondientes a su actividad. A continuación, se destacan las principales normativas aplicables en los países donde la empresa desarrolla su actividad principalmente:

- **Normativa ambiental:** La empresa se adhiere a las normativas medioambientales nacionales y europeas con el objetivo de reducir su impacto ecológico y promover la sostenibilidad. Esto incluye el cumplimiento de la legislación de la Unión Europea en materia de energía y cambio climático, así como el cumplimiento de compromisos internacionales en sostenibilidad y reducción de emisiones.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** La empresa asegura condiciones laborales seguras y el cumplimiento de las normativas de prevención de riesgos laborales, en concordancia con las directrices de la Unión Europea sobre seguridad y salud en el trabajo. Además, se



asegura el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Estatuto de los Trabajadores en España, así como de las regulaciones de seguridad laboral y los derechos de los empleados establecidos en el “Code du Travail” de Francia.

- **Protección de datos y privacidad:** Cumplimiento de la normativa vigente para garantizar la protección de datos personales, incluyendo el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (Reglamento (UE) 2016/679), asegurando que toda la información personal sea tratada de manera segura y conforme a las leyes de protección de datos aplicables. Toda la información relativa a la protección de datos y la privacidad se recoge en el documento interno titulado “Protección de Datos”, donde se detallan los principios y las medidas que aseguran la confidencialidad y el correcto tratamiento de los datos personales en la empresa.
- **Cumplimiento fiscal y financiero:** Se garantiza la transparencia en la gestión económica y el cumplimiento de las obligaciones fiscales, conforme a las regulaciones nacionales en España y Francia sobre tributación y contabilidad empresarial. Asimismo, se adhiere a las normativas internacionales en materia de prevención del blanqueo de capitales y lucha contra la corrupción.
- **Normativa comercial e internacional:** En sus relaciones comerciales y contratos, la empresa se adhiere a la legislación mercantil y societaria en España y Francia, así como a las regulaciones de la Unión Europea sobre comercio y contratación pública,

Todos los empleados deben comprometerse con el respeto a estas leyes y regulaciones, así como con las políticas internas de la empresa, que están diseñadas para garantizar su cumplimiento.

Haya Energy Solutions se compromete a actualizar sus procedimientos y prácticas conforme a cualquier cambio normativo que pueda afectar su actividad, garantizando el cumplimiento de las disposiciones aplicables.

2.5 Cumplimiento del protocolo de prevención de acoso sexual

Haya Energy Solutions tiene una política de tolerancia cero frente al acoso sexual. El acoso sexual es inaceptable en cualquier forma, ya sea verbal, físico o visual. Todos los empleados deben comportarse de manera profesional y respetuosa en todo momento, evitando cualquier tipo de comportamiento que pueda ser percibido como intimidante o inapropiado.

La empresa ha establecido un protocolo claro y accesible para la denuncia de casos de acoso sexual, asegurando que todas las quejas sean tratadas de manera confidencial, respetuosa y con el máximo cuidado. Es responsabilidad de cada miembro de la organización cumplir con este protocolo, promoviendo un entorno laboral seguro y libre de acoso. Cualquier incumplimiento del protocolo será tratado con la máxima seriedad y podrá conllevar sanciones disciplinarias, según lo estipulado en el “Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo” de *Haya Energy Solutions*.



3 Políticas de Confidencialidad y Protección de Datos

En *Haya Energy Solutions*, la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales son aspectos fundamentales que sustentan la confianza que nuestros clientes, colaboradores y empleados depositan en nosotros. El manejo adecuado de la información confidencial y la seguridad de los datos no solo son esenciales para mantener nuestra reputación, sino que también son obligaciones legales y éticas. Este apartado describe las políticas que rigen el manejo de la información confidencial, la protección de datos personales y la seguridad de la información en el entorno de trabajo, con el objetivo de asegurar que todos los miembros de la empresa comprendan y cumplan con estas responsabilidades.

Las políticas específicas de la empresa se encuentran recogidas y detalladas en el Anexo “Políticas de Gestión de la Confidencialidad de la Información” de la empresa.

3.1 Manejo de información confidencial

La información confidencial incluye cualquier dato, documento o contenido que no debe ser divulgado a personas ajenas a la empresa sin autorización. Esto puede abarcar información financiera, estrategias comerciales, proyectos en desarrollo, contratos, acuerdos con clientes y proveedores, así como cualquier otra información sensible que sea crucial para el buen funcionamiento de la empresa.

Políticas específicas sobre manejo de información confidencial:

- **Acceso restringido:** El acceso a la información confidencial debe estar limitado solo a aquellos empleados que necesitan esta información para desempeñar sus funciones laborales. Los empleados deben asegurarse de que esta información esté protegida y no sea accesible por personas no autorizadas, incluso dentro de la organización.
- **Uso adecuado de la información:** Los empleados no deben utilizar la información confidencial para fines personales, ni compartirla con terceros, incluso después de su relación con la empresa.
- **Protección en la comunicación:** Al compartir información confidencial, ya sea en formato físico o digital, se deben seguir procedimientos que aseguren su seguridad. Esto incluye el uso de canales de comunicación seguros, como correos electrónicos cifrados, y el almacenamiento adecuado de documentos sensibles.
- **Acuerdos de confidencialidad:** Todos los empleados, contratistas, y socios comerciales deben firmar acuerdos de confidencialidad al ingresar a la empresa o al iniciar una relación de negocios. Estos acuerdos especifican las obligaciones de cada parte respecto al manejo y protección de la información confidencial.

3.2 Protección de datos personales

Los datos personales incluyen cualquier tipo de información que pueda identificar a una persona, como nombre, dirección, correo electrónico, número de teléfono, entre otros.

Políticas específicas sobre protección de datos personales:



- **Recopilación y almacenamiento de datos:** Los datos personales solo deben ser recopilados cuando sea necesario para cumplir con las obligaciones comerciales o legales de la empresa. Estos datos deben ser almacenados de manera segura y solo por el tiempo necesario para cumplir con su propósito.
- **Uso adecuado de los datos:** Los empleados de *Haya Energy Solutions* no deben utilizar los datos personales para fines distintos a los establecidos en el contexto de su trabajo. La empresa se compromete a no compartir ni divulgar los datos personales de los clientes o empleados a terceros sin el consentimiento explícito de la persona afectada, salvo en los casos en los que sea requerido por la ley.
- **Consentimiento:** Los clientes, empleados o cualquier individuo cuyos datos sean almacenados deben estar completamente informados sobre el propósito de la recopilación de sus datos.
- **Derechos de los individuos:** Los empleados y clientes tienen derecho a acceder, corregir o eliminar sus datos personales, según lo estipulado por las leyes de protección de datos. *Haya Energy Solutions* se compromete a facilitar estos derechos de manera eficiente y en tiempo adecuado.

3.3 Seguridad de la información y uso de tecnología

Haya Energy Solutions implementa una serie de medidas de seguridad tanto físicas como digitales para evitar el acceso no autorizado, el uso indebido o la pérdida de información. En este contexto, el uso de tecnología debe estar alineado con las mejores prácticas para la protección de la información.

Políticas específicas sobre seguridad de la información y uso de tecnología:

- **Acceso controlado a sistemas:** El acceso a los sistemas de información de la empresa debe estar restringido según las funciones laborales de cada empleado. Se deben implementar mecanismos de autenticación, como las contraseñas fuertes, el doble factor (2FA) u otros controles de seguridad, para garantizar que solo las personas autorizadas tengan acceso a datos sensibles.
- **Protección de redes y dispositivos:** Todos los dispositivos electrónicos utilizados para manejar datos confidenciales (como ordenadores, teléfonos móviles, y servidores) deben contar con las medidas de seguridad necesarias, como antivirus, firewalls, y cifrado de discos. Además, los empleados deben ser conscientes de la importancia de mantener sus dispositivos protegidos, evitando el acceso no autorizado a través de redes Wi-Fi públicas o inseguras.
- **Monitoreo:** *Haya Energy Solutions* implementa procedimientos de monitoreo continuo para detectar accesos no autorizados o actividades sospechosas en sus sistemas informáticos.
- **Educación y concienciación:** La empresa proporcionará a sus empleados formación continua sobre las mejores prácticas para la seguridad de la información, como el manejo seguro de contraseñas, el uso adecuado de la tecnología y la identificación de riesgos, como el phishing o los ciberataques.



4 Relaciones Profesionales y Conflictos de Interés

Las relaciones profesionales establecidas por *Haya Energy Solutions* con sus clientes, proveedores y otros grupos de interés deben estar fundamentadas en principios de transparencia, ética y profesionalismo. Asimismo, se establece un enfoque proactivo para identificar, declarar y gestionar posibles conflictos de interés, asegurando la imparcialidad en todas las decisiones y acciones.

4.1 Relaciones con clientes y proveedores

Las relaciones con clientes y proveedores son esenciales para el éxito de la organización. Por ello, deben basarse en el respeto mutuo, la transparencia y el cumplimiento de las normas legales y éticas.

- **Clientes:** La empresa se compromete a ofrecer servicios de la más alta calidad, atendiendo a las necesidades de los clientes y actuando con honestidad en todas las etapas de la relación comercial. Es fundamental mantener la confidencialidad de la información proporcionada por los clientes y cumplir con los compromisos adquiridos de manera puntual y profesional.
- **Proveedores:** Las interacciones con los proveedores deben llevarse a cabo de manera justa y equitativa. La selección de proveedores estará basada en criterios objetivos como calidad, costo y cumplimiento de normativas. Se promueve una relación profesional y ética, evitando cualquier práctica que pueda interpretarse como favoritismo o trato preferencial.

4.2 Declaración y gestión de conflictos de interés

Un conflicto de interés surge cuando los intereses personales, familiares o financieros de un empleado pueden interferir con su capacidad para actuar en el mejor interés de la empresa. Para proteger la imparcialidad y la integridad de las decisiones, se establecen las siguientes directrices:

- **Identificación y declaración:** Todo empleado tiene la obligación de identificar y declarar posibles conflictos de interés tan pronto como se detecten. Esto incluye, pero no se limita a, relaciones personales con clientes, proveedores o competidores que puedan influir en las decisiones laborales. Los conflictos deben ser reportados directamente al CEO de la empresa.
- **Gestión adecuada:** Una vez declarado, el conflicto será analizado por el CEO, quien evaluará la situación y decidirá las medidas necesarias para evitar cualquier impacto negativo en la empresa. Estas medidas pueden incluir la reasignación de responsabilidades o la exclusión del empleado en cuestión de decisiones específicas.
- **Conflicto de interés del CEO:** En caso de que el conflicto de interés involucre al CEO, este deberá declararlo al presidente de la empresa, quien asumirá la responsabilidad de analizar la situación y tomar las decisiones correspondientes, garantizando así la imparcialidad del proceso.
- **Transparencia:** La empresa fomenta una cultura de transparencia en la que los empleados se sientan seguros de reportar posibles conflictos sin temor a represalias.



4.3 Contra la corrupción

Haya Energy Solutions adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción, incluyendo sobornos, extorsión y prácticas deshonestas. La empresa busca garantizar que todas las actividades comerciales sean llevadas a cabo con ética y conforme a las leyes aplicables.

Prohibición de sobornos y prácticas corruptas

- **Sobornos:** Bajo ningún concepto se permitirá ofrecer, solicitar o aceptar sobornos, regalos, incentivos o cualquier otro beneficio que pueda influir en decisiones comerciales o laborales.
- **Extorsión y prácticas deshonestas:** Cualquier forma de extorsión, manipulación o ventaja indebida será considerada una falta grave y será sancionada de acuerdo con las políticas internas y la legislación aplicable.

Medidas contra el robo y el fraude

- **Robo de recursos:** La apropiación indebida de bienes, dinero, equipos o cualquier recurso de la empresa será considerada una falta grave y se tomarán acciones legales cuando sea necesario.
- **Fraude:** La falsificación de documentos, reportes financieros o cualquier tipo de información con el objetivo de obtener beneficios personales o empresariales indebidos está estrictamente prohibida.
- **Acción rápida:** La empresa se compromete a investigar cualquier señal de robo o fraude y aplicar las medidas correspondientes con rigor y justicia.

Uso indebido de información confidencial

- **Protección de datos sensibles:** La información confidencial de la empresa, clientes y proveedores debe ser manejada con la máxima discreción.
- **Responsabilidad de los empleados:** Todos los empleados están obligados a proteger la información confidencial y a utilizarla exclusivamente para los fines autorizados por la empresa.

Prevención del abuso de poder

- **Comportamiento ético de los superiores:** El uso de posiciones jerárquicas para intimidar, humillar o tomar decisiones que favorezcan intereses personales está estrictamente prohibido. Haya Energy Solutions promueve un liderazgo basado en el respeto y la equidad.
- **Acciones discriminatorias o arbitrarias:** Se prohíbe cualquier conducta que implique abuso de autoridad, trato discriminatorio o medidas disciplinarias injustificadas hacia empleados o colaboradores.

Cumplimiento legal y regulaciones anticorrupción



- **Cumplimiento obligatorio:** Todos los empleados deben cumplir con las leyes nacionales e internacionales relacionadas con la lucha contra la corrupción, tales como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Denuncia de irregularidades

- **Procedimiento de actuación:** *Haya Energy Solutions* dispone de un procedimiento claro y estructurado para que los empleados puedan reportar cualquier conducta irregular, como abuso de poder, sobornos, robos, fraudes o uso indebido de información. Dicho procedimiento se detalla en el apartado 6.3 del presente documento: *“Procedimiento para la gestión de conflictos y conductas inapropiadas”*.
- **Confidencialidad:** Toda denuncia será tratada con absoluta confidencialidad. Las investigaciones se llevarán a cabo con imparcialidad y diligencia, asegurando la protección del denunciante contra cualquier represalia.

5 Responsabilidad Ambiental y Sostenibilidad

En *Haya Energy Solutions*, la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad son pilares fundamentales de nuestra misión y visión corporativa. Como empresa del sector energético asumimos el compromiso de minimizar nuestra huella ecológica a través de prácticas responsables y sostenibles

Este apartado establece las directrices claves para garantizar que nuestras operaciones, proyectos y decisiones corporativas se alineen con los siguientes principios:

- **Minimización del impacto ambiental:** Implementamos tecnologías y procesos que optimizan el uso de recursos, disminuyen emisiones y promueven la eficiencia energética.
- **Fomento de las energías renovables:** Priorizamos proyectos que integren fuentes de energía limpias y renovables, contribuyendo a la transición energética global.
- **Gestión responsable de recursos:** Adoptamos medidas para reducir el consumo de materiales y energía en nuestras operaciones, asegurando su uso eficiente y sostenible.
- **Cumplimiento normativo:** Garantizamos que el desempeño de nuestra actividad cumpla con las leyes y regulaciones ambientales aplicables.
- **Sensibilización y educación:** Fomentamos una cultura de sostenibilidad entre nuestros empleados, clientes y socios, promoviendo prácticas respetuosas que respeten el medio ambiente y contribuyan al bienestar común.

Al integrar estos principios en todas las áreas de nuestra empresa, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y con la preservación del medio ambiente para las generaciones presentes y futuras.



5.1 Prácticas sostenibles en proyectos y operaciones

Haya Energy Solutions fomenta el diseño de proyectos que incorporen energías renovables y que se enfoquen en soluciones sostenibles a largo plazo. Además, la empresa trabaja estrechamente con clientes y proveedores para garantizar que las cadenas de suministro sean responsables y cumplan con altos estándares ambientales.

5.2 Gestión responsable de recursos energéticos

La gestión eficiente y responsable de los recursos energéticos es un aspecto fundamental para el cumplimiento de nuestra misión de liderar la transición hacia un futuro energético sostenible.

Buscamos optimizar el uso de la energía en todas nuestras operaciones, maximizando la eficiencia y minimizando el desperdicio. Esto incluye la implementación de tecnologías avanzadas y la adopción de buenas prácticas que permitan reducir el consumo innecesario de recursos.

Adicionalmente, promovemos la concienciación y educación de nuestros empleados, socios y clientes sobre la importancia de gestionar los recursos energéticos de manera responsable.

5.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Nuestros esfuerzos están alineados con los estándares internacionales de sostenibilidad, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, contribuyendo a la transición hacia un modelo energético más sostenible. Promovemos el uso de energías limpias, fomentamos el consumo responsable y la eficiencia en el uso de recursos, y tratamos de reducir nuestra huella ambiental y combatir el cambio climático.

A través de estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la preservación del medio ambiente.

6 Conducta en el Lugar de Trabajo

En *Haya Energy Solutions*, la conducta profesional y ética en el lugar de trabajo es primordial para garantizar un ambiente seguro, productivo y alineado con los valores de la empresa. Este apartado establece las expectativas sobre el comportamiento diario de los empleados, destacando la importancia de respetar las normas internas, usar de manera adecuada las instalaciones y recursos, y actuar siempre con integridad y profesionalismo.

El cumplimiento de estas directrices refuerza nuestra cultura organizacional, contribuye al bienestar de todos los colaboradores y asegura el uso eficiente de los activos corporativos.

6.1 Uso adecuado de instalaciones y recursos

Las instalaciones y recursos de la empresa deben emplearse exclusivamente para fines laborales y en alineación con los objetivos organizacionales. En este sentido, *Haya Energy Solutions* establece las siguientes pautas para asegurar que dichos recursos sean utilizados de manera responsable y eficiente:



- **Instalaciones físicas:** Las oficinas e instalaciones deben mantenerse limpias, ordenadas y en buen estado. Se espera que todos los empleados contribuyan a crear un ambiente de trabajo seguro y respeten las normas establecidas para el uso de espacios compartidos.
- **Equipos y herramientas corporativas:** Los equipos de trabajo, como ordenadores, herramientas técnicas y otros dispositivos, deben utilizarse exclusivamente para fines laborales. El uso personal de estos recursos está limitado y debe realizarse únicamente de manera responsable y ocasional, siempre que no interfiera con las actividades laborales ni con las políticas internas de la empresa.
- **Sistemas de tecnología y comunicación:** El acceso a correos electrónicos, internet, sistemas de comunicación y bases de datos de la empresa debe ser exclusivamente para actividades relacionadas con el trabajo. Cualquier uso inapropiado, como la descarga de contenido ilegal, la divulgación de información confidencial o el uso para fines personales indebidos, será considerado un incumplimiento grave de las normas corporativas.
- **Cuidado y mantenimiento:** Los empleados son responsables de cuidar los recursos que utilizan y reportar cualquier daño, mal funcionamiento o necesidad de mantenimiento a los responsables correspondientes. Esto incluye la infraestructura, herramientas técnicas y mobiliario de la empresa.
- **Uso sostenible:** Se alienta a los empleados a hacer un uso consciente y sostenible de los recursos, como la energía eléctrica, el agua y los suministros de oficina. La empresa promueve prácticas ecológicas en el lugar de trabajo, como reducir el consumo innecesario de papel y fomentar el reciclaje.

6.2 Conductas esperadas: educación y respeto mutuo

La educación y el respeto mutuo son pilares fundamentales para fomentar un entorno de trabajo positivo, inclusivo y colaborativo. Cada empleado tiene la responsabilidad de contribuir al mantenimiento de relaciones laborales cordiales, basadas en el trato digno y la cortesía hacia compañeros, clientes y toda persona con la que se interactúe en el contexto laboral.

Conductas esperadas (guía orientativa):

- **Respeto a la diversidad:** Fomentar un ambiente inclusivo, libre de discriminación por género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra característica personal.
- **Uso responsable de los recursos:** Hacer un uso eficiente y ético de las instalaciones, equipos y recursos de la empresa, evitando el desperdicio y reportando cualquier daño o mal funcionamiento.
- **Comunicación respetuosa:** Utilizar un tono amable y profesional en todas las interacciones, ya sean verbales, escritas o virtuales. Así como, evitar el uso de expresiones ofensivas, comentarios sarcásticos o descalificadores.
- **Resolución de conflictos:** Abordar las diferencias de manera constructiva y profesional, buscar soluciones a través del diálogo directo y respetuoso, recurriendo a instancias superiores si es necesario.



- **Puntualidad:** Cumplir con los horarios de trabajo, reuniones y compromisos laborales. En caso de retraso o ausencia se debe informar con antelación.
- **Cortesía y buenas costumbres:** Saludar y despedirse de manera educada.
- **Colaboración y apoyo:** Mostrar una actitud proactiva para ayudar a los compañeros de trabajo cuando sea necesario.
- **Escucha activa:** Debe prestarse atención a las opiniones de los demás durante reuniones y charlas.

6.3 Procedimiento para la gestión de conflictos y conductas inapropiadas

Se fomenta la resolución de conflictos a través del diálogo abierto, el respeto mutuo y la búsqueda de acuerdos constructivos entre las partes involucradas. Las soluciones siempre deberán ser justas y satisfactorias, además de estar basadas en la cooperación y el respeto, con el objetivo de preservar la armonía laboral y mantener los valores fundamentales de *Haya Energy Solutions*.

Siguiendo el principio general establecido en este documento, los conflictos deben ser reportados al CEO, quien es el responsable último de su evaluación y resolución conforme a las políticas de la empresa. No obstante, con el fin de garantizar una gestión más ágil, eficiente y orientada al diálogo, se ha definido un procedimiento escalonado que permite abordar los conflictos en instancias previas. Este enfoque facilita una solución más rápida y pacífica, sin perjuicio de que el CEO esté siempre informado de la situación, especialmente cuando esta no se resuelva en etapas anteriores o implique una repercusión significativa:

- **Primera instancia: mánager directo:** El empleado debe reportar cualquier problema o conflicto a su mánager inmediato. El mánager evaluará la situación y buscará una solución adecuada, alineada con las políticas establecidas por la empresa.
- **Conflicto con el mánager directo:** Si el conflicto o problema involucra al mánager directo, el empleado debe dirigirse directamente al CEO o a otro mánager que pueda actuar de manera imparcial en la situación.
- **Conflicto con el CEO:** En el caso de que el conflicto surja con el CEO, el empleado deberá comunicar la situación a un mánager, quien buscará una solución en conjunto con los demás managers de la organización.
- **Instancia final: presidente de la empresa:** Si la situación no se resuelve en las instancias anteriores, el caso podrá ser comunicado al presidente de la empresa, quien tendrá la responsabilidad de tomar una decisión definitiva.

Además, este procedimiento también se utilizará en caso de que los empleados deban reportar conductas irregulares, como las detalladas en el apartado 4.3 del documento, incluyendo el abuso de poder o el uso indebido de información, entre otros.



7 Cumplimiento de las Políticas

El cumplimiento de las políticas y normas internas es fundamental para mantener un entorno de trabajo organizado y alineado con los objetivos de la empresa. Todos los empleados tienen la responsabilidad de conocer, comprender y adherirse a las políticas establecidas en este documento. Este apartado detalla las responsabilidades de los empleados respecto al cumplimiento, así como los procedimientos para la revisión y comunicación de las políticas.

7.1 Revisión periódica de las políticas

Las políticas de conducta de *Haya Energy Solutions* estarán sujetas a una revisión periódica para garantizar que se mantengan actualizadas y alineadas con las necesidades cambiantes de la empresa, así como con las modificaciones legislativas y regulatorias que puedan surgir.

La revisión se llevará a cabo de manera regular, ajustando su frecuencia según las circunstancias lo requieran, con el fin de asegurar que las políticas sigan siendo efectivas y pertinentes. Durante este proceso, se evaluará el desempeño de las políticas de conducta vigentes y se considerarán posibles ajustes o adiciones, basados en las sugerencias de interés de los empleados, los avances tecnológicos y los cambios en el entorno legal o industrial.

El objetivo es mantener un marco normativo flexible, que permita adaptarse a nuevas realidades sin perder el enfoque en los valores fundamentales de la empresa.

7.2 Comunicación de actualizaciones

Cuando se produzcan modificaciones relevantes en las políticas o se introduzcan nuevas directrices, estas se comunicarán de manera clara y eficiente a los grupos de interés, incluyendo empleados, colaboradores y socios.

Las actualizaciones serán comunicadas a través de los canales oficiales de la empresa, tales como: correo electrónico, reuniones o formaciones específicas, según sea necesario. Es responsabilidad de cada empleado revisar las actualizaciones y asegurarse de que entiende las nuevas normativas o cambios implementados.

Asimismo, la última versión de este documento estará disponible en la página web de la empresa, para que cualquier parte interesada pueda acceder a la versión actualizada.

8 Aprobación y Vigencia del Documento

Este apartado formaliza el presente documento, estableciendo la fecha de entrada en vigor y su aplicabilidad dentro de *Haya Energy Solutions*. A través de este proceso, se asegura que las políticas y directrices descritas se implementen de manera efectiva, con el respaldo y supervisión adecuados. Asimismo, se determina quiénes serán los responsables de garantizar que las políticas se actualicen periódicamente y se cumplan en todas las áreas de la empresa.

Además, se especifica que todos los empleados tendrán acceso a las versiones más recientes de este documento, garantizando así que todos estén alineados con las normativas y procedimientos actuales.



8.1 Responsable de la supervisión y actualización

El “Responsable de Compliance” de la empresa será el encargado de velar por la actualización y supervisión de este documento, asegurando su adecuación a los cambios normativos y operativos de la actividad de la empresa. Para ello, llevará a cabo revisiones regulares y, en caso necesario, impulsará las modificaciones pertinentes para garantizar su vigencia y efectividad.

Asimismo, cada empleado será responsable de conocer y cumplir las políticas establecidas, contribuyendo a su correcta aplicación dentro de su ámbito de trabajo.

8.2 Control de versiones

Fecha	Motivo	Realización	Verificación	Aprobación
29/10/2025	v.13 Publicación en web	PMH	ISH	MDL

8.3 Fecha de aprobación

Este documento ha sido aprobado por la dirección de *Haya Energy Solutions* el día 14 de abril de 2025.

La firma del presente documento por parte de la dirección garantiza su conformidad con los términos y su implementación dentro de la empresa.
