

# CÓDIGO ÉTICO

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	PRINCIPIOS .....	4
2.1.	Imparcialidad .....	4
2.2.	Honestidad.....	4
2.3.	Conflictos de intereses .....	4
2.4.	Confidencialidad .....	4
2.5.	Relaciones con los accionistas .....	5
2.6.	Protección del patrimonio social.....	5
2.7.	Valor de los recursos humanos .....	5
2.8.	Equidad de la autoridad.....	5
2.9.	Integridad de la persona.....	5
2.10.	Transparencia de la información .....	6
2.11.	Diligencia y precisión en los contratos .....	6
2.12.	Corrección y equidad en los contratos .....	6
2.13.	Calidad de los servicios y productos .....	6
2.14.	Competencia leal .....	6
2.15.	Responsabilidad frente a la colectividad .....	6
2.16.	Protección del medio ambiente.....	7
3.	CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO .....	7
3.1.	Gobierno corporativo.....	7
3.2.	Control de la información privilegiada .....	8
3.3.	Regalos, obsequios y favores.....	8
3.4.	Comunicaciones con el exterior .....	9
3.5.	Selección de personal .....	9
3.6.	Establecimiento de la relación laboral .....	10
3.7.	Gestión del personal.....	10
3.8.	Cambios en la organización del trabajo.....	11
3.9.	Seguridad y salud .....	12
3.10.	Protección de la privacidad.....	12
3.11.	Integridad y tutela de la persona.....	12
4.	OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES .....	13
5.	CRITERIOS CON PROVEEDORES .....	14
5.1.	Elección del proveedor .....	14
5.2.	Integridad e independencia .....	15
5.3.	Realización de pedidos.....	15
6.	RELACIONES CON LA COLECTIVIDAD .....	16
6.1.	Política medioambiental .....	16
6.2.	Partidos, organizaciones sindicales y asociaciones .....	16
6.3.	Relaciones institucionales .....	17
6.4.	Ayudas y patrocinios .....	17
6.5.	Antimonopolio y organismos reguladores .....	17

## 1. INTRODUCCIÓN

Este Código Ético expone los compromisos y las responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales de GORONA DEL VIENTO EL HIERRO, S.A. (en adelante GORONA) y de sus empleados y colaboradores, sean éstos administradores o empleados, de cualquier tipo, en dicha Empresa.

GORONA es una sociedad dedicada al análisis, desarrollo, promoción, construcción operación y mantenimiento de la central hidroeléctrica de producción de energía eléctrica en El Hierro, mediante la utilización de la diversidad de energías renovables existentes, y su posterior entrega a la compañía distribuidora para el suministro final a todos los habitantes de la isla de El Hierro, en beneficio de las necesidades de los clientes, de la inversión de los accionistas, de la competitividad y de las expectativas de todos aquellos que trabajan para la empresa.

El presente Código Ético está constituido por los principios generales sobre las relaciones con los implicados, que definen de forma abstracta los valores de referencia en las actividades de GORONA; por los criterios de comportamiento respecto a cada tipo de implicado, que proporcionan específicamente las líneas directrices y las normas a las cuales se deben atener los colaboradores de GORONA para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos; y por los mecanismos de implementación, que describen el sistema de control para el cumplimiento con el Código Ético y para su continua mejora.

Este Código, marcado por un ideal de cooperación, está orientado a un beneficio recíproco de los implicados, respetando en todo momento el papel de cada uno. GORONA requiere, por lo tanto, que todos los implicados actúen frente a ella conforme a principios y reglas inspirados por una idea similar de conducta ética.

Los principios y las disposiciones del presente Código Ético tienen como destinatarios los componentes del Consejo de Administración y de otros órganos de control de GORONA y de los directivos, los empleados y los colaboradores vinculados a ella por relaciones contractuales derivadas de cualquier título, también ocasionales o temporales. Además, GORONA requiere que todas las empresas afiliadas o participadas y los principales proveedores y socios adopten una conducta conforme con los principios generales del presente Código.

El Código Ético tiene validez tanto en España como en el extranjero, siempre teniendo en cuenta las diferencias culturales, sociales y económicas de los diversos países en los que GORONA opera.

La violación de los principios generales del Código Ético podrá comportar la aplicación de mecanismos disciplinarios o sancionadores, tanto para el personal de la Empresa en el ámbito laboral, como para los terceros relacionados con ella mediante la inclusión de las correspondientes penalizaciones contractuales.

## **2. PRINCIPIOS**

### **2.1. Imparcialidad**

En las decisiones que influyen en las relaciones con las partes implicadas (la elección de los clientes a los que suministrar sus servicios, las relaciones con los accionistas, la gestión del personal o la organización del trabajo, la selección y la gestión de los proveedores y de los socios, las relaciones con la comunidad circundante y las instituciones que la representan), GORONA evita cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, sexualidad, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus interlocutores.

### **2.2. Honestidad**

En el ámbito de su actividad profesional, los colaboradores de GORONA (empleados, proveedores de obras, suministros y servicios) deberán respetar diligentemente las leyes vigentes, el Código Ético y los reglamentos internos. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de GORONA puede justificar una conducta deshonesta.

### **2.3. Conflictos de intereses**

En la realización de cualquier actividad, se deberán evitar situaciones donde los sujetos implicados en las transacciones estén, o aparenten estar, en un conflicto de intereses. Con esto se entiende, tanto que un colaborador tenga un interés diferente respecto a la misión de la empresa y al equilibrio de los intereses de los implicados o se beneficie “personalmente” de oportunidades de negocio de la empresa, como que los representantes de los clientes o de los proveedores, o de las instituciones públicas, actúen en contra de las obligaciones fiduciarias vinculadas a su cargo, en sus relaciones con GORONA.

### **2.4. Confidencialidad**

GORONA garantiza la confidencialidad de la información que posee y se abstiene de buscar datos reservados, salvo en caso de expresa autorización y conformidad con las normas jurídicas vigentes. Además, los colaboradores de GORONA no deberán utilizar información reservada para fines no vinculados al ejercicio de su propia actividad, como en el caso de abuso de información confidencial o manipulación del mercado.

## **2.5. Relaciones con los accionistas**

El accionista, incluso potencial, no es sólo una fuente de financiación, sino un sujeto con opiniones y preferencias morales de diversos tipos. Por lo tanto, para orientarse a la hora de tomar decisiones con respecto a la inversión y en las deliberaciones sociales necesita toda la información relevante disponible. GORONA crea las condiciones necesarias para que la participación de los accionistas en las decisiones de su competencia sea amplia y consciente, garantiza la igualdad de información y, asimismo, tutela el interés de GORONA y de la totalidad de los accionistas frente a iniciativas no marcadas por los principios de transparencia y corrección.

## **2.6. Protección del patrimonio social**

GORONA trabaja para que el rendimiento económico/financiero sea tal que salvaguarde e incremente el valor de la empresa, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas asumen con la inversión de su capital.

## **2.7. Valor de los recursos humanos**

Los colaboradores de GORONA son un factor indispensable para su éxito. Por este motivo, GORONA tutela y promueve el valor de los recursos humanos con el fin de mejorar e incrementar las competencias y la competitividad de las capacidades que posee cada colaborador.

## **2.8. Equidad de la autoridad**

En la suscripción y gestión de las relaciones contractuales que implican la formalización de relaciones jerárquicas —en particular con los colaboradores— GORONA se compromete a actuar de tal modo que la autoridad se ejerza de forma equitativa y correcta evitando cualquier tipo de abuso. En particular, GORONA garantiza que la autoridad no se transforme en el ejercicio de un poder lesivo para la dignidad y la autonomía del colaborador, y que las elecciones de organización del trabajo protejan el valor de los colaboradores.

## **2.9. Integridad de la persona**

GORONA garantiza la integridad física y moral de sus colaboradores, condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación y ambientes de trabajo seguros y saludables. Igualmente, actúa de tal modo que en el entorno laboral no se produzcan episodios de intimidación o acoso. No se toleran solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o del Código Ético, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

## **2.10. Transparencia de la información**

Los colaboradores de GORONA deberán proporcionar información completa, transparente, comprensible y precisa, de modo que, a la hora de establecer las relaciones con la empresa, los implicados puedan tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y las consecuencias relevantes. En especial, al formalizar posibles contratos, GORONA dedica una particular atención a especificarle, de forma clara y comprensible, al contratante los comportamientos a tener en todas las circunstancias previstas.

## **2.11. Diligencia y precisión en los contratos**

Los contratos y los encargos de trabajo deberán llevarse a cabo conforme a lo establecido conscientemente por las partes. GORONA se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de la otra parte.

## **2.12. Corrección y equidad en los contratos**

Se debe evitar que, en las relaciones vigentes, alguien que opere en nombre o por cuenta de GORONA trate de aprovecharse de eventuales lagunas contractuales, o de eventos imprevistos, para renegociar el contrato con el fin de beneficiarse de la posición de dependencia o de debilidad en la cual pueda encontrarse su interlocutor.

## **2.13. Calidad de los servicios y productos**

GORONA orienta su propia actividad a satisfacer y a defender a sus propios clientes, haciéndose eco de las solicitudes que puedan favorecer la mejora de la calidad de los productos y de los servicios. Por este motivo, GORONA dirige sus actividades de investigación, desarrollo y comercialización a alcanzar elevados estándares de calidad en sus servicios y productos.

## **2.14. Competencia leal**

GORONA pretende defender el principio de la competencia leal absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y del abuso de su posición de poder.

## **2.15. Responsabilidad frente a la colectividad**

GORONA es consciente de la influencia, incluso indirecta, que sus propias actividades pueden tener sobre las condiciones, sobre el desarrollo económico y social y sobre el bienestar general de la colectividad, además de la importancia de la aceptación social en las comunidades en las que opera. Por este motivo, GORONA pretende realizar sus inversiones de forma ecológicamente sostenible, respetando las comunidades locales y nacionales,

y apoyar iniciativas de valor cultural y social con el fin de obtener una mejora de su propia reputación y aceptación social.

## **2.16. Protección del medio ambiente**

El medio ambiente es un bien primario que GORONA se compromete a proteger; con este fin, programa sus actividades buscando un equilibrio entre las iniciativas económicas y las necesidades medioambientales imprescindibles, teniendo en cuenta en todo momento los derechos de las generaciones futuras. GORONA se compromete, por lo tanto, a reducir el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades, además de a prevenir los riesgos para la población y para el medio ambiente no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances de la investigación científica y de las mejores prácticas en la materia

## **3. CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO**

### **3.1. Gobierno corporativo**

GORONA adopta un sistema de gobierno corporativo inspirado en los estándares más elevados de transparencia y corrección en la gestión empresarial. Dicho sistema de gobierno corporativo es conforme con lo previsto en la legislación aplicable, entre otros el Código Unificado de Buen Gobierno aprobado en 2006, y con las mejores prácticas internacionales. El sistema de gobierno corporativo adoptado por GORONA, además de constituir un instrumento esencial para garantizar una gestión eficaz y un control válido de las actividades en el ámbito empresarial, está orientado a lo siguiente:

- La creación de valor para los accionistas; a la calidad del servicio para los clientes; al control de los riesgos empresariales;
- La transparencia ante el mercado;
- La conciliación de los intereses de todos los componentes del accionariado, con particular atención a los pequeños accionistas;
- Promocionar la concienciación de la relevancia social de la actividad de GORONA y
- La debida consideración, en su correspondiente desarrollo, a todos los intereses implicados.

Las estructuras de gobierno encargadas de perseguir tales objetivos son principalmente la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y los comités con funciones consultivas o propositivas constituidos en su seno, el Presidente y el Consejero Delegado de GORONA.

En materia de control interno GORONA adopta un sistema específico que tiene como finalidad comprobar que los diversos procesos empresariales son adecuados en términos de eficacia, eficiencia y optimización económica; garantizar la fiabilidad y la corrección de los registros contables; salvaguardar

el patrimonio empresarial y garantizar la conformidad de las operaciones con las normativas internas y externas y las directivas y directrices empresariales que tienen como objetivo asegurar una gestión sólida y eficaz.

GORONA confía a una empresa auditora externa la tarea de revisión del balance del ejercicio y del balance consolidado con total transparencia y respetando rigurosamente la normativa vigente.

### **3.2. Control de la información privilegiada**

Los dirigentes, empleados y colaboradores de GORONA deben evitar comportamientos que puedan dar lugar a fenómenos de abuso de información confidencial y de manipulación del mercado, también por parte de terceros; con el fin de garantizar la máxima transparencia se adoptarán procedimientos en materia de gestión de información reservada respetuosos con la legislación y conformes con las mejores prácticas internacionales.

GORONA trata la información de los implicados respetando plenamente la confidencialidad y la privacidad de los interesados. Con este fin, se aplican y se actualizan constantemente políticas y procedimientos específicos para la protección de la información.

En particular, GORONA ha establecido una estructura organizativa para el tratamiento de la información que garantiza una separación adecuada de los roles y de las responsabilidades; clasifica la información por niveles de criticidad crecientes, y adopta las contramedidas pertinentes en cada fase del tratamiento; y exige que las terceras partes que intervienen en el tratamiento de la información suscriban acuerdos de confidencialidad.

### **3.3. Regalos, obsequios y favores**

No se admite ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales o, de cualquier forma, destinado a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a GORONA.

En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos españoles o extranjeros, auditores, consejeros de GORONA y sus filiales, o a sus familiares, que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor.

Esa norma, que no admite derogaciones ni siquiera en aquellos países donde ofrecer regalos de valor a los socios comerciales es una costumbre, es aplicable tanto a regalos prometidos u ofrecidos como a los ya recibidos; se debe precisar que por regalo se entiende cualquier tipo de favor (participación gratuita en convenios, promesa de una oferta laboral, etc.).



En cualquier caso, GORONA se abstiene de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos —si se conocen— de las empresas o de las entidades con las que mantiene relaciones.

Los obsequios de GORONA se caracterizan porque están destinados a promover la imagen de marca de GORONA. Los regalos ofrecidos —salvo aquellos de un valor módico— deberán gestionarse y autorizarse conforme a los protocolos empresariales y se deberán documentar adecuadamente. Los colaboradores de GORONA que reciban obsequios o favores no autorizados en los casos previstos, deberán comunicárselo a la Dirección de GORONA que evaluará si son pertinentes o no.

### **3.4. Comunicaciones con el exterior**

La comunicación de GORONA con los ámbitos en los que realiza su labor (también a través de los medios de comunicación) se caracteriza por el respeto del derecho de información; en ningún caso se permite divulgar noticias o comentarios falsos o tendenciosos. Todas las actividades de comunicación respetan las leyes, las reglas, las prácticas de conducta profesional y se llevan a cabo con claridad, transparencia y oportunidad, salvaguardando, entre otras, las informaciones sensibles a los precios y los secretos industriales.

Se evita cualquier forma de presión o de trato de favor por parte de los medios de comunicación. Todos los comunicados de prensa se encuentran disponibles en la página web [www.goronadelviento.es](http://www.goronadelviento.es), de modo que se permita el máximo acceso; el portal institucional de GORONA, además de ofrecer la activación de servicios online, presenta una serie de canales temáticos destinados a profundizar en temas vinculados al núcleo de negocio (el medio ambiente, la ecología, la ciencia y la geo economía de los recursos energéticos, etc.) y al intercambio de opiniones y el debate online de los implicados.

Para garantizar la integridad y la coherencia de la información, las relaciones de GORONA con los medios de comunicación se pueden llevar a cabo exclusivamente mediante la coordinación de los departamentos pertinentes.

GORONA participa en conferencias, seminarios y mesas redondas, y permite la publicación de trabajos de carácter técnico o científico, social y económico referentes a sus actividades, conforme a las siguientes reglas generales de conducta: participación de un número limitado de colaboradores de GORONA en cada conferencia y previo aviso al Departamento de Comunicación de GORONA.

### **3.5. Selección de personal**

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se corresponden con los esperados y las diversas

necesidades empresariales, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los sujetos interesados.

La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y de las opiniones del candidato.

La Dirección, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación (por ejemplo, evitando que el seleccionador de personal presente vínculos de parentela con algún candidato).

### **3.6. Establecimiento de la relación laboral**

El personal se contrata mediante un contrato laboral legal; no se acepta ninguna forma de trabajo ilegal. Al establecer la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa con relación a las características del cargo y de las tareas a realizar; los elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo; y las normas y procedimientos a adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral. Esa información se presenta al colaborador para que la acepte tras su plena comprensión.

### **3.7. Gestión del personal**

GORONA evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios colaboradores.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los colaboradores (por ejemplo, en caso de promoción o traslado) y/o en consideraciones vinculadas a los méritos (por ejemplo, asignación de los incentivos en base a los resultados alcanzados).

El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la maternidad y, en general, el cuidado de los hijos.

La evaluación de los colaboradores se efectúa de manera extensa implicando a los responsables pertinentes y, siempre que sea posible, a los sujetos que han entrado en relación con el evaluado. De acuerdo con la información disponible y dentro de los límites de la protección de la privacidad, se impedirán formas de nepotismo. Las políticas de gestión del personal están a disposición de todos los colaboradores a través de las herramientas de comunicación empresarial.

Los responsables utilizan y valoran plenamente las capacidades profesionales de la estructura mediante el uso de todos los medios disponibles para favorecer el desarrollo y el crecimiento de los propios colaboradores. En este ámbito, tiene particular importancia la comunicación por parte de los responsables de los puntos fuertes y débiles del colaborador, de modo que este último pueda dedicarse a mejorar sus propias competencias a través de una formación específica.

GORONA pone a disposición de todos los colaboradores herramientas informativas y formativas, internas y a distancia, con el objetivo de valorar sus competencias específicas y conservar el valor profesional del personal.

El historial formativo de cada colaborador se encuentra presente en el sistema informático del personal con el fin de comprobar el grado de uso de la formación y para diseñar posteriores recorridos formativos. Todo responsable debe optimizar el tiempo de trabajo de los colaboradores solicitando prestaciones de acuerdo con el ejercicio de sus tareas y con los planes de organización del trabajo.

Constituye un abuso de la posición de autoridad solicitar, como un acto debido al superior jerárquico, prestaciones, favores personales o cualquier comportamiento que constituya una violación del presente Código Ético. Se impulsa la implicación de los colaboradores en el desarrollo del trabajo, promoviendo su participación en debates y decisiones funcionales para alcanzar los objetivos empresariales.

El colaborador debe participar en tales momentos con espíritu de colaboración e independencia de juicio. Escuchar diversos puntos de vista, siempre teniendo en cuenta las necesidades empresariales, le permite al responsable formular las decisiones finales; en cualquier caso, el colaborador debe siempre contribuir a la realización de las actividades establecidas.

### **3.8. Cambios en la organización del trabajo**

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe salvaguardar el valor de los recursos humanos predisponiendo, siempre que sea necesario, acciones de formación y/o de recalificación profesional. GORONA se atiene, para ello, a los siguientes criterios:

- los gastos de la reorganización laboral deberán distribuirse lo más uniformemente posible entre todos los colaboradores, conforme al ejercicio eficaz y eficiente de la actividad empresarial;
- en caso de que se tengan que gestionar situaciones nuevas o imprevistas, al colaborador se le podrán asignar tareas diversas a las desarrolladas previamente, salvaguardando en todo momento sus competencias profesionales.

### **3.9. Seguridad y salud**

GORONA se compromete a difundir y consolidar una cultura de seguridad desarrollando la concienciación frente a los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los colaboradores; igualmente, opera para preservar, sobre todo con acciones preventivas, la salud y la seguridad de los trabajadores, además de los intereses de los demás implicados.

El objetivo de GORONA es proteger sus propios recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando constantemente las sinergias necesarias no sólo en el interior de la Sociedad, sino también con los proveedores, los socios y los clientes implicados en la actividad.

### **3.10. Protección de la privacidad**

La privacidad del colaborador se tutela adoptando estándares que especifican la información que la empresa solicita al colaborador y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información. No se permite ningún tipo de investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los colaboradores.

Dichos estándares prevén además la prohibición, excepto conforme a los casos previstos por ley, de comunicar/difundir los datos personales sin previa autorización por parte del interesado y establecen las reglas para el control, por parte de cada colaborador, de las normas de protección de la privacidad.

### **3.11. Integridad y tutela de la persona**

GORONA se compromete a tutelar la integridad moral de sus colaboradores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias.

No está permitido el acoso sexual y se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal.

El colaborador de GORONA que considere haber sido objeto de acoso o haber sido discriminado por motivos vinculados a la edad, al sexo, a la sexualidad, a la raza, al estado de salud, a la nacionalidad, a las opiniones políticas o a las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido a la empresa que evaluará si realmente se ha producido una violación del Código Ético.

Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o justificables en base a criterios objetivos.

## 4. OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

4.1 El colaborador deberá actuar de buena fe con el fin de respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo y todo lo previsto por el Código Ético, garantizando las prestaciones requeridas y deberá indicar, a través de los canales pertinentes, cualquier violación de las reglas de comportamiento establecidas por los procedimientos internos.

4.2 El colaborador debe conocer y aplicar todo lo previsto por las políticas empresariales en tema de seguridad de la información para garantizar su integridad, su confidencialidad y disponibilidad.

4.3 Deberá elaborar sus propios documentos utilizando un lenguaje claro, objetivo y exhaustivo, permitiendo las comprobaciones pertinentes por parte de compañeros, responsables y sujetos externos autorizados para solicitar la realización de dicho control.

4.4 Todos los colaboradores de GORONA deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones. A modo de ejemplo y no exhaustivo, pueden determinar un conflicto de intereses las siguientes situaciones:

- desempeñar un alto cargo (director general, consejero, jefe de departamento) y tener intereses económicos (personales o familiares) respecto a proveedores, clientes o competencia (posesión de acciones, cargos profesionales, etc.);
- ocuparse de las relaciones con los proveedores y desarrollar actividades laborales, personalmente o a través de un familiar, para dichos proveedores;
- aceptar dinero o favores de personas o empresas que tienen o pretenden establecer relaciones de negocios con GORONA.

En caso de que se manifieste, incluso sólo en apariencia, un posible conflicto de intereses, el colaborador deberá comunicárselo a su responsable, el cual, conforme a las modalidades previstas, informará a la Dirección de GORONA, que evaluará caso por caso.

El colaborador deberá, igualmente, informar acerca de las actividades extra laborales, en caso de que éstas puedan parecer que entran en un conflicto de intereses con GORONA.

4.5 Todos los colaboradores deben operar con diligencia para tutelar los bienes de la empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa. En particular, cada colaborador debe utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían y evitar usos impropios de los bienes

empresariales que puedan causar daños o la reducción de su eficiencia o, de cualquier forma, estén en contra del interés de la propia empresa.

4.6 Todo colaborador es responsable de la protección de los recursos que se le confíen y tiene el deber de informar oportunamente a las unidades pertinentes de eventuales amenazas o eventos lesivos para GORONA.

4.7 GORONA se reserva el derecho de impedir usos ilícitos de sus bienes e infraestructuras, mediante la utilización de sistemas contables, de informes de control financiero y de análisis y prevención de riesgos, todo ello en cumplimiento con lo previsto por las leyes vigentes (leyes sobre la privacidad, estatutos de los trabajadores, etc.).

4.8 En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada colaborador deberá cumplir escrupulosamente con lo previsto por las políticas de seguridad empresariales, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos; no enviar mensajes de correo electrónicos amenazantes o injuriosos, no recurrir a lenguaje impropio, no realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la empresa; y no navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.

## **5. CRITERIOS CON PROVEEDORES**

### **5.1. Elección del proveedor**

Los procesos de compra están caracterizados por la búsqueda del mayor beneficio competitivo para GORONA, garantizando la igualdad de oportunidades entre todos los proveedores; igualmente se basan en comportamientos precontractuales y contractuales enfocados hacia una lealtad, transparencia y colaboración recíproca.

En particular, los colaboradores de GORONA encargados de dichos procesos no deberán negar a nadie, que posea los requisitos solicitados, la posibilidad de competir en la formalización de contratos, adoptando en la elección entre los candidatos criterios objetivos y transparentes, así como garantizar en cada licitación una competencia suficiente con un número adecuado de empresas.

Para GORONA son requisitos clave la disponibilidad, oportunamente documentada, de medios, también financieros, estructuras organizativas, capacidades y recursos y experiencia en los proyectos., etc.; la existencia y aplicación efectiva, en los casos en los que las especificaciones de GORONA lo establezcan, de sistemas de calidad empresariales adecuados (por ejemplo, ISO 9000), además del respeto de la normativa en materia de seguridad; en caso de que el suministro comprenda know-how o derechos de terceros, la obtención por parte del proveedor de una cuota significativa del valor añadido.

De cualquier modo, en caso de que el proveedor, en el desarrollo de su propia actividad para GORONA, adopte comportamientos no conformes con los principios generales del presente Código Ético, GORONA estará legitimada para tomar las medidas oportunas, incluso para rechazar colaborar en un futuro con dicho proveedor.

## **5.2. Integridad e independencia**

En GORONA, las relaciones con los proveedores están reguladas por principios comunes y están sometidas a un constante control por parte de GORONA. Dichas relaciones incluyen también los contratos financieros y de consultoría.

La formalización de un contrato con un proveedor debe basarse siempre en relaciones absolutamente claras, evitando, siempre que sea posible, formas de dependencia. A modo de ejemplo, no exhaustivo, no se considera correcto inducir a un proveedor a formalizar un contrato desfavorable para él dándole a entender que obtendrá un posterior contrato más beneficioso.

Normalmente, se evitan los proyectos vinculantes de larga duración con contratos a corto plazo que necesitan continuas renovaciones con revisión de los precios, o contratos de consultoría sin una adecuada transferencia de conocimiento, etc., y se deberá dedicar particular atención a la formalización y gestión de contratos cuyo importe estimado sea especialmente relevante respecto al volumen de negocio del proveedor.

Para garantizar la máxima transparencia y eficiencia del proceso de compra, se impulsa la rotación periódica de las personas encargadas de las compras y se toman, igualmente, las medidas de separación de los cargos entre la unidad que solicita el suministro y la unidad que formaliza el contrato; posibilidad de rastreo y localización de las diversas decisiones; conservación de la información, además de los documentos oficiales de concurso y contractuales, durante los periodos establecidos por las normativas vigentes y a los que se hace referencia en los procedimientos internos de compra.

## **5.3. Realización de pedidos**

Con el fin de que las actividades de aprovisionamiento sean conformes con los principios éticos adoptados, GORONA se compromete a solicitar, para ciertos pedidos, requisitos de tipo social y el respeto de la normativa en materia de salud y seguridad.

La violación de los principios generales del Código Ético comporta la aplicación de mecanismos disciplinarios, destinados también a evitar delitos que puedan comportar responsabilidad administrativa por parte de GORONA. Con este fin, en cada contrato se establecen las cláusulas correspondientes.

## **6. RELACIONES CON LA COLECTIVIDAD**

### **6.1. Política medioambiental**

GORONA garantiza que sus diversas sociedades filiales persiguen objetivos conformes con los estratégicos en materia ambiental.

La política medioambiental de GORONA está también respaldada por la concienciación con respecto a que el medioambiente puede representar una ventaja competitiva en un mercado cada vez más amplio y exigente en el campo de la calidad y de los comportamientos.

La estrategia de GORONA se caracteriza por un enfoque hacia inversiones y actividades que responden a los principios del desarrollo sostenible. En particular:

- destinar una cuota significativa de las inversiones a la producción de energía de fuentes renovables;
- promover acciones y comportamientos que consideren un factor estratégico el medioambiente.
- Instaurar sistemas de gestión medioambiental que están certificados conforme al estándar internacional ISO 14001 y el reglamento europeo EMAS (Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría), y que apuntan a la mejora continua de las prestaciones y de la organización medioambiental;
- un sistema periódico de adquisición de datos medioambientales, que garantiza el control de las prestaciones de las diversas actividades industriales;
- actividades de sensibilización y de formación medioambiental para los colaboradores, destinadas a la divulgación interna de las iniciativas y a aumentar las competencias y la profesionalidad de los empleados;
- programas para un uso racional de la energía destinados a los consumidores;

Anualmente, GORONA informa sobre la implementación de la política medioambiental y la coherencia entre los objetivos y los resultados alcanzados, publicando un informe medioambiental, que es parte integrante del memoria de sostenibilidad de GORONA.

### **6.2. Partidos, organizaciones sindicales y asociaciones**

- GORONA no financia ni en España ni en el extranjero, a partidos, ni a sus representantes o candidatos, ni patrocina congresos o fiestas que tengan como único fin la propaganda política.
- Se abstiene de cualquier tipo de presión directa o indirecta a exponentes políticos (por ejemplo, a través de concesiones públicas a GORONA, la



aceptación de sugerencias para contrataciones, contratos de consultoría, etc.).

- GORONA no proporciona ayudas a organizaciones con las cuales puede haber conflicto de intereses (por ejemplo, sindicatos, asociaciones ecologistas o de defensa de los consumidores).

### **6.3. Relaciones institucionales**

Las relaciones con las instituciones del Estado o internacionales se basarán exclusivamente en formas de comunicación destinadas a evaluar las implicaciones de la actividad legislativa y administrativa en GORONA, a responder a demandas informales y a actos de organismos de inspección (consultas, interpelaciones, etc.) o, de cualquier modo, a dar a conocer su posición sobre temas relevantes para GORONA.

Con el fin de garantizar la máxima transparencia en las relaciones, los contactos con los interlocutores institucionales se llevarán a cabo exclusivamente a través de representantes que hayan sido explícitamente designados por los altos cargos de GORONA.

### **6.4. Ayudas y patrocinios**

GORONA apoya, mediante actividades de patrocinio y formalizando convenios específicos, iniciativas que se puedan referir a temas sociales, medioambientales, deportivos, del espectáculo y del arte, de la divulgación científica y tecnológica con eventos que ofrezcan garantía de calidad, que tengan carácter nacional o respondan a necesidades territoriales específicas (allí donde GORONA pretenda llevar a cabo iniciativas en territorios de interés industrial) implicando a los ciudadanos, las instituciones y las asociaciones con los cuales GORONA colabora, de modo que se garantice su originalidad y eficacia.

En cualquier caso, en la elección de las propuestas a apoyar, GORONA presta particular atención hacia cualquier posible conflicto de intereses de orden personal o empresarial (por ejemplo, relaciones de parentela con los sujetos interesados o vínculos con organismos que puedan, por las funciones que desarrollan, favorecer de algún modo la actividad de GORONA).

Para garantizar coherencia en las ayudas y los patrocinios, la gestión está regulada mediante un protocolo específico.

### **6.5. Antimonopolio y organismos reguladores**

GORONA cumple escrupulosamente las reglas antimonopolios y es conforme con lo establecido por las Autoridades que regulan el mercado. No niega, esconde, manipula o retrasa la entrega de información alguna requerida por la

autoridad de la competencia o por los organismos reguladores, cuando están realizando sus inspecciones, y colabora activamente en el curso de los procedimientos de examen.

Para garantizar la máxima transparencia, GORONA se compromete a no permitir que se produzcan conflictos de intereses que impliquen a los empleados de las autoridades o a sus familiares.