



viroque energy

Siempre a tu servicio



**CÓDIGO ÉTICO
Y DE CONDUCTA**

www.viroqueenergy.com



ÍNDICE

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. | FINALIDAD Y OBJETIVOS | 5 |
| 3. | ÁMBITO DE APLICACIÓN | 5 |
| 4. | VALORES FUNDAMENTALES..... | 6 |
| 4.1. | Integridad | 6 |
| 4.2. | Compromiso de calidad y profesionalidad..... | 6 |
| 4.3. | Confidencialidad | 6 |
| 4.4. | Respeto por la integridad de las personas y los derechos humanos..... | 7 |
| 5. | PRINCIPIOS RECTORES..... | 7 |
| 5.1. | Actuación lícita y principio de legalidad..... | 7 |
| 5.2. | No discriminación e igualdad de oportunidades | 7 |
| 5.3. | Tolerancia cero frente al acoso | 7 |
| 6. | NORMAS DE CONDUCTA..... | 8 |
| 6.1. | Prevención de la corrupción y el soborno | 8 |
| 6.2. | Gestión de conflictos de interés..... | 9 |
| 6.3. | Selección y contratación de profesionales | 10 |
| 6.4. | Integridad de la información financiera y cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria | 10 |
| 6.5. | Transacciones comerciales y facturación..... | 10 |
| 6.6. | Relación con Contrapartes (Proveedores, Contratistas y Socios de Negocio)..... | 11 |
| 6.7. | Relación con Socios de Negocio..... | 11 |
| 6.8. | Relación con Clientes | 11 |
| 6.9. | Relación con organismos y Administraciones Públicas | 12 |
| 6.10. | Relación con Gobiernos, partidos políticos y sindicatos | 12 |
| 6.11. | Relación con medios de comunicación e información pública..... | 12 |



| | | |
|------------|---|-----------|
| 6.12. | Gestión de flujos de efectivo..... | 13 |
| 6.13. | Uso de herramientas informáticas | 13 |
| 6.14. | Propiedad intelectual e industrial..... | 13 |
| 6.15. | Uso de información de terceros..... | 13 |
| 6.16. | Defensa de la competencia y publicidad..... | 14 |
| 6.17. | Protección de datos personales | 14 |
| 6.18. | Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo | 14 |
| 6.19. | Protección del medio ambiente | 14 |
| 7. | FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | 15 |
| 8. | DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN..... | 15 |
| 9. | COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS | 16 |
| 10. | APROBACIÓN | 16 |
| 11. | COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN..... | 16 |
| 12. | ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA..... | 16 |
| 13. | CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA | 17 |
| 14. | CONTROL DE VERSIONES | 17 |



1. INTRODUCCIÓN

Este Código Ético y de Conducta establece los valores fundamentales, principios rectores y normas de comportamiento que deben guiar la actuación de todas las personas y entidades vinculadas con el Grupo Viroque, (en adelante, “la Organización”).

Su aplicación es extensiva desde la Dirección y el Órgano de Administración, hasta las personas trabajadoras, incluyendo mandos intermedios y puestos de gerencia. Asimismo, este Código es de obligado cumplimiento para proveedores, contratistas, colaboradores, socios comerciales y cualquier persona o entidad que actúe en representación de la Organización, como consultores, agentes, intermediarios y subcontratistas.

Las exigencias del tráfico económico actual no se centran únicamente en el cumplimiento de las leyes vigentes en los diversos sistemas jurídicos. Los *stakeholders* demandan de las organizaciones la consecución de altos estándares éticos para el desarrollo adecuado de las relaciones y de los vínculos comerciales y de otra índole.

Por tanto, el mero cumplimiento de la legislación vigente no es suficiente, sino que se requiere que este cumplimiento se lleve a cabo de una manera ética, a saber, sobre la base de diferentes valores, principios y normas de conducta que deben guiar el comportamiento de todos y cada uno de los profesionales, y que, de esta forma, deben ser el reflejo de una ética común inherente a la propia organización.

En base a lo anterior, desde la Organización manifestamos nuestro firme compromiso con una cultura corporativa basada en sólidos estándares éticos, en virtud de la cual todos y cada uno de nosotros tenemos el deber y la obligación de cumplir con las reglas establecidas en el presente “Código Ético y de Conducta”.

De esta forma contribuiremos al éxito colectivo de la organización, a través del impulso de nuestra marca en el mercado y del mantenimiento de una buena reputación. Esta última se configura como un recurso intangible de carácter esencial para la atracción y el mantenimiento del talento, la fidelización de los clientes, la relación con los proveedores y contratistas o la confianza y credibilidad ante las entidades financieras, las Administraciones Públicas, los socios comerciales y el mercado y la sociedad en su conjunto.

De esta forma, todos los profesionales debemos ser parte activa en nuestro compromiso de respetar y preservar, cada día y con cada actuación, la marca de la Organización. Tenemos que ser conscientes siempre de la dificultad y el gran esfuerzo que supone la adquisición de una buena reputación y, asimismo, de la facilidad con que dicha reputación podría verse negativamente afectada en caso de realización de acciones o de toma de decisiones que no estén alineadas con los más altos estándares éticos y de comportamiento.

Por ello, mediante el presente Código Ético, la Organización refuerza su compromiso con el cumplimiento de la legalidad vigente y con un comportamiento ético que suponga la puesta en valor de nuestra forma de trabajo, nuestra manera de actuar, nuestra toma de decisiones y nuestro modo de relacionarnos con los *stakeholders* de la organización.



2. FINALIDAD Y OBJETIVOS

El presente **Código Ético y de Conducta** tiene como propósito principal consolidar los pilares éticos y normativos que guían todas las actividades del **Grupo Viroque**, persiguiendo los siguientes objetivos fundamentales:

- **Definir estándares éticos y principios rectores:** Establecer los valores fundamentales, principios rectores y normas de conducta que deben regir la actuación de los profesionales de la Organización. Estos estándares éticos constituyen la base de nuestra cultura corporativa y el marco de referencia para nuestro comportamiento empresarial.
- **Garantizar el cumplimiento normativo y prevenir incumplimientos:** Prevenir cualquier tipo de infracción o incumplimiento de la legislación vigente, del presente Código Ético y de Conducta, o de las políticas, procedimientos y directrices internas de la Organización. Esta prevención busca minimizar riesgos legales, económicos y reputacionales, protegiendo la integridad de nuestra marca y nuestra imagen corporativa.
- **Promover una conducta ética entre nuestros stakeholders:** Impulsar pautas de comportamiento éticas y alineadas con los valores y principios de la Organización entre todos nuestros stakeholders. Esto incluye fomentar el desarrollo y la implementación de programas de ética y cumplimiento que refuercen su compromiso y adhesión a los estándares establecidos en este Código Ético y de Conducta.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente **Código Ético y de Conducta** es de cumplimiento obligatorio y aplicación directa para todos los profesionales de la Organización, independientemente de:

- Su tipo de contrato laboral.
- Su ubicación geográfica.
- Las funciones o tareas que desempeñen.
- Su posición jerárquica o rol dentro de la Organización.

Este Código también será aplicable a todas aquellas personas, entidades y organizaciones que tengan una relación directa o indirecta con cualquiera de las empresas que forman parte del Grupo Viroque, incluyendo proveedores, contratistas, colaboradores, socios comerciales, así como consultores, agentes, intermediarios y subcontratistas que trabajen en representación de la Organización.

De este modo, los profesionales y colaboradores vinculados a la Organización deben manifestar su compromiso con los valores fundamentales, principios rectores y normas de conducta establecidos en este Código Ético.



Por ello, es requisito indispensable que todos los profesionales firmen el **Documento de Adhesión** de forma anual, y, en cualquier caso, cada vez que se produzca una modificación o actualización en los contenidos del **Código Ético y de Conducta**.

4. VALORES FUNDAMENTALES

4.1. Integridad

Los profesionales de la Organización deben desarrollar sus actividades actuando con honestidad y honradez en sus relaciones con los *stakeholders* y, especialmente, con los clientes, personas trabajadoras y resto de profesionales.

En ningún caso se tolerarán conductas que, tratando de alcanzar intereses o beneficios para la Organización, supongan actuaciones deshonestas o impliquen un conflicto con el código de valores de la Organización.

4.2. Compromiso de calidad y profesionalidad

La prestación de servicios de calidad no implica solo un rigor técnico en la actividad de los profesionales, sino un compromiso constante de responsabilidad, dedicación, lealtad y búsqueda de la excelencia.

Esta exigencia de calidad requiere que todos los miembros de la Organización reciban formación suficiente en el ámbito de sus respectivas atribuciones, al objeto de que el cliente obtenga en todo momento una respuesta válida y eficaz, conforme a sus necesidades.

Asimismo, todos los profesionales deberán cumplir diligentemente con las tareas asignadas o encomendadas, tratando de aportar el máximo valor y actuando siempre con espíritu colaborativo.

4.3. Confidencialidad

Toda la documentación e información de la que tengan conocimiento los profesionales de la Organización ya sea verbal o escrita, ya sea de clientes, otros terceros o relativa al *know-how* interno, se tratará con absoluta confidencialidad y exclusivamente para los propósitos de la actividad de la Organización, alcanzando este deber a todos los asuntos de los que conozcan los profesionales en todos sus ámbitos de actuación.



4.4. Respeto por la integridad de las personas y los derechos humanos

La actuación de los profesionales de la Organización, tanto en sus relaciones internas con las personas trabajadoras como en sus interacciones con los stakeholders, está fundamentada en principios de dignidad, respeto y responsabilidad, reconociendo que cada acción refleja y proyecta la imagen pública de la Organización.

Del mismo modo, la Organización se compromete a desarrollar todas sus actividades y operaciones con un estricto apego a los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, garantizando que estos valores éticos y universales sean la base de su cultura corporativa y de su relación con la sociedad.

5. PRINCIPIOS RECTORES

5.1. Actuación lícita y principio de legalidad

La Organización asume el compromiso de llevar a cabo sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en todas las geografías y en todos los ámbitos en los que desempeña su actividad.

En consecuencia, los profesionales deben rechazar cualquier práctica ilegal, adoptando el máximo esfuerzo y compromiso con el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones, con especial relevancia de aquellas relativas al fraude, el soborno y la corrupción.

5.2. No discriminación e igualdad de oportunidades

La Organización fomenta la creación de un entorno de trabajo donde todos los profesionales sean tratados con imparcialidad, respeto y dignidad, garantizando la libertad sexual y prestando especial atención al impulso de un trato justo y de la igualdad de oportunidades.

Por tanto, la Organización no tolerará ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5.3. Tolerancia cero frente al acoso

La Organización muestra su absoluto rechazo ante cualquier comportamiento o actitud que pudiese atentar contra la dignidad de las personas o que, directa o indirectamente, pudiera constituir un comportamiento o actitud de acoso, en cualquiera de sus múltiples formas.



Asimismo, y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de un Protocolo de Prevención del Acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

6. NORMAS DE CONDUCTA

6.1. Prevención de la corrupción y el soborno

Nuestra misión es mantener un nivel de transparencia total e integridad en las relaciones con nuestros *stakeholders*.

Determinadas actuaciones llevadas a cabo de manera incorrecta podrían dar lugar a prácticas de corrupción o soborno, en base al riesgo de que, mediante éstas, se pretenda influir en la otra parte, modificando su voluntad con la intención de obtener de ella una contraprestación o beneficio no justificados.

Por ello, la Organización asume el compromiso de tolerancia cero con el soborno y la corrupción.

Así pues, la Organización tiene como uno de sus objetivos ineludibles combatir de manera activa cualquier práctica corrupta en la que se pudiese incurrir, la cual supone, no solo una violación, infracción o incumplimiento de las normas de nuestro ordenamiento jurídico, sino también una falta de alineamiento con los estándares éticos voluntariamente asumidos.

A nivel global, los Estados velan porque se impongan sanciones eficaces, proporcionadas y disuasivas a las organizaciones responsables de actos de corrupción.

Por ello, la puesta en marcha de medidas preventivas en este ámbito evitará modos de proceder que podrían ser constitutivos de actos de corrupción y soborno y que, por ende, podrían dar lugar incluso a la comisión de determinados ilícitos penales, los cuales pueden suponer un grave riesgo para la imagen y reputación de la Organización.

Con respecto a las modalidades y tipologías de soborno, debemos hacer referencia a las siguientes:

- Soborno activo. Prometer, ofrecer o entregar a una persona, de forma directa o indirecta, dádiva, retribución o ventaja de cualquier clase (monetaria o de otra índole), para obtener a cambio una contraprestación o beneficio no justificado, como contrapartida por una actuación anterior, simultánea o futura de dicha persona.
- Soborno pasivo. Recibir, solicitar, admitir o aceptar de una persona, de forma directa o indirecta, dádiva, retribución o ventaja de cualquier clase (monetaria o de otra índole), como contrapartida por una actuación anterior, simultánea o futura que reporta a la otra parte una contraprestación o beneficio no justificado.

En nuestro ordenamiento jurídico, el término “soborno” (tanto el soborno activo como el soborno pasivo) no constituye en sí mismo un tipo delictivo, sino que la conducta que entraña está presente en diversas modalidades delictivas recogidas en nuestro Código Penal, tales como cohecho, tráfico de influencias, corrupción entre particulares, etc.



Al respecto, deben tenerse en cuenta ciertas peculiaridades o rasgos definitorios que caracterizan las conductas de soborno:

- Aunque tradicionalmente el soborno se asocia con funcionarios o autoridades públicas, también se da entre particulares.
- El beneficiario del soborno puede ser una persona física o una persona jurídica.
- La dádiva, retribución o ventaja propia del soborno puede ser monetaria o de otra índole, tales como por ejemplo regalos, comidas, espectáculos, viajes, ocio, donaciones, patrocinios, etc.
- Para que exista soborno basta con una simple promesa, ofrecimiento o aceptación, por lo que no es necesaria la concesión material o entrega efectiva de la dádiva o retribución.
- En el caso concreto del soborno pasivo, debe tenerse en cuenta que dicho soborno existirá, igualmente, aunque el beneficiario del mismo sea una persona diferente de aquella que recibe, solicita, admite o acepta, de forma directa o indirecta, la dádiva o retribución.
- En el caso del soborno a funcionario público, éste podrá tener lugar ante un funcionario público nacional o ante uno extranjero.

Asimismo, y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de una Política Anticorrupción.

6.2. Gestión de conflictos de interés

La situación de conflicto de interés se da cuando los intereses privados de un profesional (de negocios externos, financieros, familiares, políticos o personales) pueden interferir con el interés de la Organización.

Así pues, se trata de una situación de contraposición de intereses que se produce cuando el interés que debe regir la actuación de un profesional se ve desplazado, alterado o influenciado por un interés personal, surgiendo la posibilidad de que la forma de proceder de la persona, el desempeño de sus funciones, la asunción de sus responsabilidades y la toma de sus decisiones, puedan apartarse de criterios de objetividad e imparcialidad.

Por tanto, el interés que debe regir el desempeño de los profesionales de la Organización, es decir, el interés de la propia Organización nunca debe verse contrapuesto o comprometido por un interés personal.

Por ello, los profesionales deben desempeñar sus funciones y cometidos con absoluta responsabilidad, dedicación, lealtad y búsqueda de la excelencia.

Asimismo, y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de una Política de Gestión de Conflictos de Interés.



6.3. Selección y contratación de profesionales

La incorporación de profesionales a la Organización se llevará a cabo de acuerdo con criterios de imparcialidad, objetividad y mérito profesional, evaluando habilidades, competencias, talento, experiencia y formación profesional.

En todo momento se respetará el principio de igualdad, sin que pueda tener lugar discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De este modo, se evitará también la comisión de modalidades de soborno ejecutadas mediante la contratación de personas cercanas a los miembros de la Organización, así como posibles conflictos de interés.

Asimismo, y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de una Política de Selección y Contratación de Personal.

6.4. Integridad de la información financiera y cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria

La Organización manifiesta su firme compromiso de cumplir con los principios de contabilidad generalmente aceptados y con la normativa fiscal y tributaria que resulte de aplicación.

Por otra parte, todas las transacciones diarias se registrarán contablemente, conservando la documentación de respaldo de las mismas en el archivo correspondiente, por el tiempo que establezca formalmente la Organización y, en todo caso, por los plazos legalmente establecidos.

La Organización no obstruirá en ningún caso las labores de comprobación y evaluación que puedan llevar a cabo las entidades auditoras.

6.5. Transacciones comerciales y facturación

Las transacciones comerciales están inspiradas en los principios de claridad y transparencia, de tal forma que los profesionales de la Organización deben velar porque ninguna actuación pueda interpretarse como engaño a terceras personas.

En este sentido, está terminantemente prohibido negociar en nombre de la Organización contratos sin las autorizaciones correspondientes, así como proceder a la enajenación de activos sin los apoderamientos suficientes.



6.6. Relación con Contrapartes (Proveedores, Contratistas y Socios de Negocio)

La selección, homologación y evaluación de contrapartes (proveedores, contratistas y socios de negocio) se realizará bajo criterios objetivos, como características del producto o servicio, coste, evolución de precios, servicio postventa, sostenibilidad, gestión ambiental, prevención de riesgos laborales, cumplimiento normativo (*Compliance*), entre otros. El objetivo es establecer relaciones basadas en la calidad, la ética y la legalidad, garantizando un adecuado equilibrio entre calidad y precio.

Para ello, la Organización ha implementado una Política de Homologación de Contrapartes, que incluye un riguroso proceso de screening. Este análisis evalúa aspectos clave para verificar el cumplimiento legal de las contrapartes y su alineación con nuestros principios éticos. Este proceso garantiza que cualquier colaboración esté sustentada en transparencia y objetividad, minimizando conflictos de interés y priorizando los intereses estratégicos de la Organización.

6.7. Relación con Socios de Negocio

La Organización promueve relaciones con sus socios de negocio basadas en confianza mutua, integridad y transparencia, buscando maximizar sinergias que generen beneficios para ambas partes. Estas alianzas estratégicas están enmarcadas en nuestra Política de Homologación de Contrapartes, asegurando que los socios cumplen con los estándares legales y éticos que rigen nuestras operaciones.

Además, las decisiones relacionadas con socios de negocio responden a criterios de imparcialidad y alineación con los intereses corporativos, asegurando que se actúe siempre con objetividad y profesionalismo, evitando cualquier conflicto de interés.

6.8. Relación con Clientes

La Organización considera que prestar un servicio de excelencia a nuestros clientes es un pilar estratégico. Este compromiso va más allá del rigor técnico, abarcando valores como responsabilidad, lealtad y dedicación.

Los clientes representan uno de los activos más valiosos de la Organización, y su confianza es clave para fortalecer nuestra reputación corporativa. Para garantizar relaciones sólidas y sostenibles, aplicamos la Política de Homologación de Contrapartes, evaluando cuidadosamente a nuestros socios comerciales para asegurar que cumplen con la legalidad y comparten nuestros principios éticos.

La fidelización de nuestros clientes requiere un esfuerzo continuo y un compromiso constante de todos los profesionales, quienes trabajan cada día para ofrecer un servicio que supere las expectativas y refuerce nuestra posición en el mercado.



6.9. Relación con organismos y Administraciones Públicas

Los profesionales de la Organización articularán sus relaciones con los organismos y Administraciones Públicas sobre la base de los principios de lealtad, cooperación y transparencia, de tal forma que toda propuesta de actuación ilícita por parte de cualquier funcionario o Administración Pública debe ser rechazada.

Si bien en ciertos ordenamientos jurídicos están socialmente aceptados, la Organización prohíbe terminantemente los pagos de facilitación, pues podrían dar lugar a situaciones de corrupción y soborno.

6.10. Relación con Gobiernos, partidos políticos y sindicatos

La Organización no llevará a cabo, directa o indirectamente, ni en España ni en otros países, ningún tipo de financiación de partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores.

De igual manera, se prohíben las donaciones directas o indirectas a favor de representantes y candidatos políticos, de empresas, organizaciones, asociaciones, fundaciones o grupos de influencia vinculados a partidos políticos, así como las donaciones a favor de sindicatos, empresas, organizaciones, asociaciones, fundaciones o grupos de influencia vinculados a los mismos.

6.11. Relación con medios de comunicación e información pública

Las acciones desarrolladas en el ámbito de los diferentes canales de comunicación de la Organización, tales como prensa, radio, televisión, Web corporativa, Intranet, redes sociales y profesionales, etc., deberán estar inspiradas en los principios de transparencia, integridad y honestidad.

En este sentido, toda acción comunicativa deberá proporcionar a los profesionales y a los *stakeholders* información objetiva, clara, fiel, veraz y contrastable, contribuyendo de esta forma al fortalecimiento de la identidad e imagen corporativa y de la reputación de la Organización.

Los profesionales que intervengan en el proceso de divulgación deberán respetar y actuar de manera coherente con los principios y requisitos anteriormente mencionados.



6.12. Gestión de flujos de efectivo

En la medida de lo posible, la Organización no realizará, en ningún caso, cobros o pagos en efectivo, salvo que esta sea la única alternativa.

En dicho caso, deberá respetarse el límite legal establecido por la normativa vigente de 1.000€, y la operación deberá ir acompañada del adecuado soporte documental.

6.13. Uso de herramientas informáticas

Los profesionales de la Organización no pueden hacer uso sin autorización de los sistemas y documentos informáticos de la Organización, así como de aquellos que sean titularidad de terceros y a los que pudiesen acceder en virtud de la labor que realizan.

Asimismo, la utilización de las herramientas y sistemas informáticos debe tener un uso estrictamente profesional, con el fin de proceder a su protección frente a amenazas internas y externas o usos indebidos.

6.14. Propiedad intelectual e industrial

Los profesionales de la Organización no podrán descargar programas, herramientas o aplicaciones de Internet sin autorización expresa de la Organización.

Queda terminantemente prohibido instalar programas pirateados.

Todos los profesionales deberán utilizar el software propio de la Organización o aquel respecto del cual tengan la preceptiva autorización, por haberse adquirido las correspondientes licencias.

Asimismo, no se utilizarán cualesquiera otros elementos que estén protegidos por derechos de propiedad intelectual o industrial y, respecto a los cuales, la Organización carezca de autorización de uso.

6.15. Uso de información de terceros

En el desarrollo de nuestra actividad, los profesionales de la Organización tienen acceso a numerosa información de carácter confidencial. Es nuestro deber y valor fundamental proteger dicha información.

Por ello, queda terminantemente prohibido incorporar a la Organización cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra entidad y que se haya obtenido sin el consentimiento de la misma.

Asimismo, no se podrá revelar, difundir o ceder información de terceras entidades de la cual se tenga conocimiento de forma lícita en virtud de una determinada relación con las mismas.



6.16. Defensa de la competencia y publicidad

La Organización actuará en los mercados de manera leal, de buena fe y respetando el principio de libre competencia.

Por ello, evitará todo acto susceptible de ser calificado como competencia desleal y toda práctica o conducta predatoria, de carácter colusorio o que implique un abuso de posición dominante.

Asimismo, se abstendrá de realizar cualquier tipo de publicidad que pueda ser considerada como engañosa o que pueda inducir a error respecto a las particularidades, peculiaridades o características de los servicios ofertados.

6.17. Protección de datos personales

La Organización respetará de forma absoluta la intimidad personal y familiar de todos los profesionales, garantizando el cumplimiento de todas las medidas de seguridad establecidas en la regulación sobre protección de datos personales.

Por ello, queda terminantemente prohibido comunicar, revelar o difundir datos personales de profesionales, clientes, proveedores y otros sujetos, incluyendo datos de carácter económico y datos médicos o de salud.

Si excepcionalmente se pudiera ver comprometida la seguridad de los datos personales, se actuará de manera ágil, con rapidez, eficiencia y responsabilidad.

6.18. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

La Organización actuará con el máximo rigor para evitar cualesquiera operaciones, transacciones o actividades de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, garantizando un compromiso firme de cumplimiento de toda la normativa, nacional e internacional, que resulte de aplicación en esta materia.

Por tanto, todos los profesionales tienen el deber inexcusable de prestar especial atención a posibles supuestos en los que existan indicios de falta de integridad por parte de las personas, empresas, entidades u organizaciones con las que se mantienen relaciones comerciales o de negocio.

6.19. Protección del medio ambiente

La Organización manifiesta su firme compromiso de llevar a cabo sus actividades de manera sostenible, minimizando los impactos medioambientales negativos y dando absoluta prioridad a las acciones preventivas frente a las correctivas.

En este sentido, el modo de proceder de la Organización se articulará bajo los criterios de:

- Compromiso firme de cumplimiento de la legislación y de la normativa medioambiental.



- Utilización racional y eficiente de los recursos naturales.
- Impacto medioambiental mínimo.
- Respeto de la biodiversidad.
- Prevención de actividades nocivas o contaminantes.
- Protección de ecosistemas.
- Lucha contra el cambio climático.
- Preservación de los patrimonios socioculturales, históricos, arqueológicos y arquitectónicos.

Asimismo, y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de una Política de Proveedores.

7. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La formación continua en materia ética es un pilar fundamental en nuestra Organización. Por ello, los contenidos del presente Código Ético y de Conducta se integran en los planes formativos de la Organización, con el objetivo de educar, sensibilizar y concienciar a todos los profesionales sobre la importancia del respeto a la ley, a la normativa interna y a nuestros principios éticos.

Estas iniciativas impulsan una cultura organizacional sólida en la que la integridad, la transparencia y el cumplimiento son principios inquebrantables, contribuyendo al correcto desarrollo de nuestros procesos internos, la mejora de nuestra competitividad y el fortalecimiento de la confianza de nuestros profesionales, proveedores, clientes y demás stakeholders.

Además, la Organización toma medidas adicionales para reforzar esta cultura ética, como la publicación de materiales formativos a través de la web, intranet, comunicados internos, y la exposición de información relevante en nuestros espacios de comunicación interna. Estas acciones tienen como finalidad consolidar nuestra imagen corporativa, garantizando que nuestros valores sean entendidos y compartidos por todos.

8. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN

Como parte de nuestro firme compromiso con la ética, la Organización garantiza que todos los profesionales de nueva incorporación reciben información adecuada sobre la existencia, el contenido y la obligatoriedad del cumplimiento de este Código Ético y de Conducta. Este proceso formativo asegura que cada nuevo miembro de la Organización comprenda la importancia de la ética y la integridad, y se adhiera plenamente a nuestras normas y valores corporativos desde el primer día.



9. COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS

La transparencia y la integridad son fundamentales para nuestra Organización, por lo que cualquier persona con relación directa o indirecta con nosotros puede plantear, de manera confidencial, cualquier duda, inquietud o sospecha acerca del incumplimiento de este Código Ético y de Conducta, a través del Canal ético del Grupo Viroque, cuyo enlace es el siguiente:

<https://viroqueenergy.canalhelas.com/home>

Cualquier incumplimiento de nuestras normas se trata con la máxima seriedad, iniciando los procedimientos de investigación correspondientes. La Organización establece una tolerancia cero frente a la corrupción y asegura que no se permiten represalias ni trato injusto hacia aquellas personas que comuniquen, de buena fe, cualquier incidente relacionado con posibles malas prácticas.

10. APROBACIÓN

El Código Ético y de Conducta es aprobado por el Órgano de Administración de VIROQUE GROUP S.L., ratificando el compromiso absoluto de la Organización con la ética, la transparencia y la legalidad.

11. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Con el fin de garantizar que todos los profesionales de la Organización estén al tanto de las expectativas éticas y de conducta, este Código se comunica y difunde anualmente, ya sea de manera digital o física, a través de correos electrónicos, comunicados internos u otros canales corporativos.

12. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

Este Código entra en vigor de inmediato a partir de su comunicación y difusión a los profesionales de la Organización, y su vigencia es continua.



13. CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

El incumplimiento de cualquier norma contenida en este Código Ético faculta a la Organización para adoptar las medidas disciplinarias necesarias, conforme a las disposiciones laborales aplicables. Para los profesionales, esto incluye medidas disciplinarias internas, siempre en conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y las normativas laborales correspondientes.

En el caso de proveedores, contratistas, colaboradores y otros terceros, la Organización se reserva el derecho de terminar cualquier relación comercial o contractual que no cumpla con los estándares éticos establecidos, con el fin de proteger nuestra integridad y la de nuestra marca.

14. CONTROL DE VERSIONES

Versión 1 - 05/01/2024

Descripción:

- Redacción inicial.

Versión 2 - 05/02/2025

Descripción:

- **Nueva redacción del apartado 1. Introducción:**
La introducción ha sido reescrita para ofrecer una presentación más clara y concisa del propósito del Código Ético, destacando su importancia como guía de comportamiento para todos los profesionales de la Organización, con énfasis en los valores de integridad y compromiso ético. Además, se refuerza el papel del Código en el marco de la cultura organizacional, promoviendo una imagen coherente y profesional.
- **Nueva redacción del apartado 2. Finalidad y objetivos:**
Se ha ajustado para definir con mayor precisión la finalidad del Código Ético, resaltando su propósito de fomentar una cultura corporativa basada en principios éticos sólidos, garantizar el cumplimiento de la legalidad y mejorar la competitividad, transparencia e imagen de la Organización. Los objetivos también enfatizan la prevención de prácticas que puedan dañar la reputación y el fortalecimiento de la confianza con todos los stakeholders.
- **Nueva redacción del apartado 3. Ámbito de aplicación:** El alcance del Código Ético ha sido ampliado para incluir no solo a los profesionales internos de la Organización, sino también a todas las partes externas relacionadas de forma directa o indirecta, tales como proveedores, contratistas, socios comerciales y otros colaboradores. Se ha añadido una mención más detallada a las relaciones con terceros y a su alineación con los principios éticos del Grupo Viroque.



- **Nueva redacción del apartado 4.4. Respeto por la integridad de las personas y los derechos humanos:**
Se ha reforzado el compromiso de la Organización con la integridad y el respeto a los derechos humanos, asegurando que todos los profesionales se conduzcan bajo los principios de dignidad y respeto hacia todos los individuos, tanto dentro de la Organización como fuera de ella, y que las actividades empresariales se alineen con la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- **Nueva redacción del apartado 6.6. Relación con proveedores y contratistas:** El apartado ha sido actualizado para describir con mayor detalle el proceso de selección, homologación y evaluación de proveedores y contratistas, basándose en criterios objetivos como la calidad, coste, cumplimiento legal y ética. Además, se menciona la implementación de la **Política de Homologación de Contrapartes**, que incluye un proceso de screening para verificar el cumplimiento de la legalidad y la adherencia a los principios éticos de la Organización.
- **Nueva redacción del apartado 6.7. Relación con socios de negocio:** La relación con socios de negocio se ha reformulado para subrayar que las interacciones con los socios deben regirse por principios de **integridad, transparencia y confianza mutua**. Se ha hecho énfasis en la importancia de que estas relaciones no entren en conflicto con los intereses personales de los profesionales y que se mantenga la imparcialidad y objetividad en las decisiones comerciales.
- **Nueva redacción del apartado 6.8. Relación con clientes:** Este apartado ha sido revisado para enfocarse en la **calidad y fidelización del servicio**. Se ha resaltado la importancia de mantener una actitud responsable, leal y comprometida con los clientes, lo cual tiene un impacto directo en la reputación de la Organización. La nueva redacción subraya la importancia de la relación con los clientes como un activo estratégico para la Organización.
- **Nueva redacción del apartado 6.18. Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo:** Se ha introducido una nueva redacción que fortalece el compromiso de la Organización contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Este apartado enfatiza las medidas preventivas implementadas y la **tolerancia cero** ante cualquier intento de involucrarse en actividades ilícitas, reflejando el firme compromiso de la Organización con el cumplimiento normativo.
- **Nueva redacción del apartado 7. Formación, concienciación y sensibilización:** Se ha mejorado la redacción para reflejar la importancia de la formación continua de los profesionales, promoviendo una **cultura ética** dentro de la Organización. Se especifican las acciones formativas para concienciar a todos los profesionales sobre el Código Ético y su aplicabilidad, lo cual contribuye a la consolidación de una cultura de respeto a la ley y la mejora de la transparencia organizacional.



- **Nueva redacción del apartado 8. Diligencia debida relativa a los profesionales de nueva incorporación:** Se ha incluido un enfoque más detallado sobre el proceso de incorporación de nuevos profesionales, garantizando que estén completamente informados sobre el Código Ético, su contenido y la obligatoriedad de su cumplimiento. Esta modificación resalta el compromiso de la Organización con la ética desde el inicio de la relación laboral.
- **Nueva redacción del apartado 9. Comunicación de dudas e incumplimientos:** Este apartado ha sido ajustado para asegurar que cualquier duda o incumplimiento relacionado con el Código Ético sea comunicado de manera confidencial y segura, a través de los canales habilitados. Además, se ha incluido una política de **tolerancia cero** a las represalias o trato injusto hacia quienes informen de buena fe.
- **Nueva redacción del apartado 10. Aprobación:** Se ha renovado el texto para reflejar la **aprobación formal** del Código Ético por parte del Órgano de Administración de VIROQUE GROUP S.L., confirmando el compromiso de la dirección con los principios y valores establecidos en el documento.
- **Nueva redacción del apartado 11. Comunicación y difusión:** La difusión del Código Ético ha sido mejorada para garantizar su distribución eficaz a todos los profesionales de la Organización. Se ha añadido un enfoque más claro sobre los métodos de distribución anual, tanto digitales como físicos, asegurando que todos los profesionales tengan acceso a la información actualizada.
- **Nueva redacción del apartado 12. Entrada en vigor y vigencia:** Se ha especificado de manera más precisa que el Código Ético entra en vigor inmediatamente después de su comunicación y difusión a los profesionales de la Organización, sin demoras, lo que asegura la plena aplicabilidad de las normas y principios en cuanto son recibidas.
- **Nueva redacción del apartado 13. Consecuencias del incumplimiento del Código Ético y de Conducta:** Se ha reformulado para clarificar las consecuencias de no cumplir con las normas del Código Ético, estableciendo medidas disciplinarias claras tanto a nivel interno como en las relaciones con proveedores y otros terceros. Esta modificación garantiza que cualquier incumplimiento sea tratado con la seriedad correspondiente, manteniendo la integridad y reputación de la Organización.



viroque energy

Siempre a tu servicio

www.viroqueenergy.com