

Código de Conducta

BRUC

Contenido

1.	El Código de Conducta	3
2.	Integridad empresarial	3
3.	Un lugar de trabajo inclusivo y respetuoso	5
4.	Sostenibilidad	6
5.	Protección de los activos y la información confidencial	7
6.	Cumplimos con el Código y la ley	8

1. El Código de Conducta

La forma de hacer negocios de BRUC se basa en posibilitar la transición energética mediante el suministro de energía renovable, buscando constantemente la generación de valor adicional con respeto al medio ambiente y cumpliendo las normas más estrictas de ética empresarial.

¿Por qué un Código de Conducta?

BRUC Energy ("BRUC" o "la Compañía") tiene una perspectiva a largo plazo de su modelo de negocio. La Compañía reconoce su compromiso hacia sus accionistas, pero también tiene en mente al resto de sus grupos de interés: Consejeros, directivos, empleados, proveedores, clientes, socios comerciales y la comunidad en su conjunto.

En BRUC, se trata de hacer buenos negocios con sentido común, basándose en la honestidad, el respeto, la sostenibilidad, la innovación, la equidad y la integridad, con la convicción de que responsabilidad y rentabilidad van de la mano.

Para garantizar que todos los profesionales del Grupo cumplen estas normas y expectativas y para respaldarlas en la práctica, la Compañía ha complementado sus valores con un Código de Conducta. Este Código ofrece una visión general del comportamiento que se espera que sigan todos los directivos y profesionales y demuestra los valores de la Compañía.

Las disposiciones de este Código de Conducta son obligatorias y su incumplimiento puede dar lugar a sanciones disciplinarias u otras acciones apropiadas en función de la relación del infractor con Bruc.

¿A quién aplica?

Este Código se aplica a todos los empleados de BRUC y sus filiales (a los que se hará referencia en este documento como los "profesionales").

El uso del término "BRUC" o "Grupo" a lo largo de este documento se refiere colectivamente a BRUC Energy, S.L. y sus filiales. El término "Código" se refiere únicamente al Código de Conducta de BRUC que usted está leyendo ahora.

Este Código de Conducta fue adoptado por el Consejo de Administración de BRUC el día 22 de diciembre de 2023 y sólo puede ser modificado por el Consejo. Esta versión del Código anula y sustituye cualquier versión anterior.

2. Integridad empresarial

Una relación honesta con los grupos de interés

La forma en la que BRUC se relaciona con sus grupos de interés está caracterizada por ser honesta, respetuosa, sostenible, innovadora, justa e íntegra.

Las empresas del Grupo cumplen las leyes y reglamentos de todas las jurisdicciones en las que desarrollen su actividad.

Los profesionales no ofrecerán ni aceptarán de clientes y otros socios comerciales, instituciones oficiales o representantes de dichas entidades ninguna recompensa o beneficio que infrinja las leyes aplicables o el presente Código.

El Grupo hará todo lo posible para garantizar que sus socios comerciales, así como las empresas en las que BRUC invierte directamente, conozcan el Código de Conducta y los valores de BRUC.

Cero tolerancia con la corrupción

La confianza, el respeto, la integridad y la honestidad son esenciales para BRUC. Cualquier tipo de corrupción es contradictoria con el objetivo de hacer buenos negocios.

El Grupo tiene tolerancia cero con la corrupción en cualquiera de sus formas, tanto pública como privada, tal y como se establece en las políticas y procedimientos pertinentes relacionados con esta materia.

Conflictos de intereses

En BRUC, las decisiones empresariales se basarán siempre en lo que más convenga al Grupo.

Las decisiones nunca se basarán en consideraciones o relaciones personales.

Surge un conflicto de intereses cuando algo interfiere o influye en el ejercicio del juicio independiente de un profesional y que puede no redundar en el mejor interés de BRUC. Los profesionales deben evitar situaciones en las que los intereses personales puedan entrar en conflicto, o incluso parecer que entran en conflicto, con los intereses del Grupo.

Situaciones que deben ser evitadas

A veces es difícil evaluar si existe un conflicto de intereses. Si surge un conflicto de intereses claro, como los que se describen a continuación, se debe comunicar inmediatamente a la Compañía o al superior directo y, en caso de producirse alguna situación que genere dudas, consultar al superior directo.

A continuación se enumeran algunos tipos de situaciones que los profesionales deben tener especialmente en cuenta:

- **Oportunidades de negocio:** Los profesionales no podrán aprovechar oportunidades de negocio para sí o para sus personas vinculadas, que puedan surgir durante el desempeño de sus funciones para BRUC, si ello pudiera ser contrario a los intereses del Grupo. Tampoco puede utilizar los bienes o la información de la Compañía para ningún tipo de beneficio personal.
- **Otros empleos:** Cualquier empleo fuera de BRUC, con o sin remuneración, no debe influir en el desempeño del trabajo del profesional. Los profesionales no pueden dedicarse a intereses comerciales externos que desvíen su tiempo y atención de sus responsabilidades laborales personales o que requieran trabajar durante el horario de trabajo de la empresa.
- **Pertenencia a consejos de administración y otras afiliaciones externas:** No está permitido formar parte de un consejo de administración u órgano similar de cualquier empresa o institución si ello crea un conflicto de intereses. Todo servicio profesional externo debe ser aprobado previamente por la Compañía.
- **Regalos, beneficios, reembolsos:** Ningún profesional puede ofrecer, aceptar o prometer regalos, beneficios, reembolsos o invitaciones a o de un tercero que constituyan una violación del presente Código o de las leyes aplicables pertinentes. Los regalos en forma de pagos en efectivo, incluidos los préstamos personales o las garantías de dichas obligaciones, ya sean de grandes o pequeñas cantidades, podrían considerarse sobornos y no podrán aceptarse bajo ninguna circunstancia. Las ofertas de esta naturaleza deben rechazarse educada pero firmemente, o devolverse inmediatamente al remitente si se entregan sin previo aviso e informar a su superior. Esto también se aplica a cualquier situación que pudiera afectar al juicio profesional en el desempeño de los respectivos trabajos o funciones para BRUC o un tercero. No obstante, el Grupo reconoce que la aceptación de pequeños artículos publicitarios o promocionales, sin valor comercial, así como una modesta hospitalidad y eventos acordes con usos sociales, pueden constituir

una contribución legítima a la creación de buenas relaciones comerciales. En caso de duda, pregunte siempre a su superior.

- **Sobornos, comisiones y similares:** Los profesionales no pueden, directa o indirectamente, exigir o aceptar, ofrecer o dar ningún tipo de soborno, coima, préstamo no autorizado o cualquier otro beneficio ilegal o no ético al realizar negocios para BRUC.
- **Comidas de negocios, eventos e invitaciones:** Está permitido participar e invitar a comidas de negocios habituales en el curso normal de la actividad de BRUC. Las comidas lujosas y las actividades de ocio inapropiadas deben rechazarse con educación, pero con firmeza. El cuidado de los socios comerciales es relevante para BRUC, y los profesionales deben mostrar su respeto, humildad y conciencia de los costes a los socios comerciales del Grupo.
- **Relaciones personales:** Todos los profesionales que trabajan en BRUC deben estar atentos a cualquier conflicto de intereses si está implicado algún familiar, persona con la que exista una relación de afectividad temporal o permanente, pariente o amigo íntimo. Esto es aplicable tanto dentro del Grupo como a otras relaciones comerciales.

Neutralidad política

BRUC se declara neutro con respecto a partidos políticos y candidatos. Los nombres de empresas o activos relacionados con empresas del Grupo no se utilizarán para promover o desacreditar los intereses de partidos políticos o candidatos.

3. Un lugar de trabajo inclusivo y respetuoso

BRUC pone todos sus esfuerzos por ser un lugar de trabajo inclusivo, respetuoso y orientado a un propósito, basado en el respeto, la unión, la diversidad y la inclusión.

Mantener una cultura de diversidad e inclusión contribuye a mejorar la toma de decisiones, la dinámica de equipo y la creatividad, así como la capacidad de atraer y retener talento.

Igualdad de oportunidades

El Grupo tiene el firme compromiso de apoyar una sociedad justa e igualitaria.

BRUC respeta los derechos humanos fundamentales e implica a sus profesionales en el mismo respeto en todas las actividades del Grupo.

El Grupo contrata y compromete a sus profesionales de forma que se posibilite la igualdad de oportunidades y no se discrimine por razón de sexo, apariencia, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, afiliación sindical, origen social o étnico o por cualquier otra razón discriminatoria.

Debemos ser conscientes y ayudarnos mutuamente a comprender y evitar los prejuicios inconscientes que podamos tener y que aparezcan a nuestro alrededor.

Buen ambiente de trabajo

BRUC propicia un buen ambiente de trabajo que promueva el crecimiento, el aprendizaje, la convivencia y el desarrollo, así como el bienestar físico y emocional.

La Compañía se compromete a proporcionar las condiciones para un entorno de trabajo seguro, sano y saludable de forma proactiva.

Queremos basarnos en nuestra sólida cultura y fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de nuestros profesionales. Esto incluye, entre otras cosas, que los profesionales puedan compaginar su vida personal con su carrera profesional.

Cero tolerancia con el acoso

Tratándonos con respeto mutuo, dignidad e inclusión, sacamos lo mejor de cada uno.

No se tolera ninguna forma de acoso dentro de BRUC ni cuando se realizan actividades para cualquier empresa del Grupo.

Esto incluye, pero no se limita a, el acoso físico, verbal o escrito, el abuso o maltrato psicológico, hacia profesionales o cualquier tercero en la línea de trabajo (ya sea en la oficina, fuera de la oficina o en los proyectos), relacionado con intimidaciones o discriminación -sexual, étnica o de otro tipo- así como actos o amenazas de violencia.

El acoso incluye bromas, comentarios, imágenes e insultos ofensivos, embarazosos o despectivos, así como la atención o el contacto físico no deseados u otras intrusiones en el espacio personal o la intimidad.

Libertad de asociación

BRUC respeta el derecho de todo profesional a la libertad de asociación y preferencia dentro de las asociaciones de empleados institucionales y reconocidas. El Grupo respeta el derecho de los profesionales a afiliarse, formar o no una asociación de empleados de su elección, sin temor a represalias, interferencias, intimidaciones o acoso.

No al trabajo forzoso ni al trabajo infantil

Los profesionales de Bruc evitarán cualquier forma de trabajo forzoso, obligatorio o infantil.

El abuso de alcohol y drogas nunca es aceptable

BRUC tiene la responsabilidad de proporcionar un entorno de trabajo seguro. El Grupo no tolera ni permite el abuso de drogas ilegales o alcohol en cualquiera de sus formas durante el trabajo. Ninguno de los profesionales del Grupo puede trabajar bajo los efectos del alcohol o de cualquier sustancia que impida a los profesionales desempeñar sus funciones laborales con seguridad y eficacia.

Además, BRUC no tolera ni permite ningún tipo de posesión o distribución de drogas ilegales en las instalaciones del Grupo.

Salud mental

En BRUC animamos a nuestros profesionales a ser abiertos, hablar de ello y pedir apoyo en caso de que ellos u otros necesiten ayuda.

4. Sostenibilidad

El cuidado de las personas y del entorno en el que trabajamos forma parte de nuestra cultura. Esto debe reflejarse en la forma en que los profesionales dirigen el negocio y las operaciones, así como en las decisiones que todos ellos toman como profesionales.

La promoción de energías renovables, limpias de emisiones y más respetuosas con el medio ambiente, a través de nuestras actividades empresariales es el ejemplo más significativo de nuestro compromiso con el respeto y la preservación del medio ambiente.

El cambio climático es un reto urgente para la humanidad. Al contribuir a la reducción de las emisiones de carbono, apoyar la regeneración de los ecosistemas y las iniciativas circulares, el

Grupo pretende contribuir a mitigar la crisis climática, al tiempo que garantiza el futuro de sus inversiones.

Con una perspectiva empresarial a largo plazo, la responsabilidad y la rentabilidad van de la mano.

Inversiones

La sostenibilidad medioambiental forma parte integrante del planteamiento de inversión y del modelo de negocio del Grupo. Las inversiones del Grupo representan casi la totalidad de su huella climática y de sostenibilidad y ofrecen una gran oportunidad para lograr un impacto positivo.

El Grupo debe tener en cuenta la sostenibilidad en sus decisiones empresariales y utilizar su influencia para impulsar un cambio significativo y contribuir a la sostenibilidad de la sociedad. BRUC quiere capacitar a las personas, las organizaciones y las empresas para hacer el bien a la sociedad y al medio ambiente, al tiempo que hace crecer sus activos de forma responsable y con una perspectiva a largo plazo.

Predicar con el ejemplo

BRUC aspira a garantizar que su propio negocio, su funcionamiento y sus oficinas tengan una sostenibilidad y una huella de carbono positivas, por ejemplo

- Evitando el consumo innecesario y los productos de un solo uso
- Garantizando informes transparentes sobre el impacto medioambiental de la cartera de proyectos de la empresa, incluidas las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Garantizando una gestión medioambiental adecuada durante el ciclo de vida de los proyectos, incluida la consideración de los impactos sobre el ecosistema, la biodiversidad y el uso del suelo.
- Tener en cuenta la sostenibilidad a la hora de contratar servicios.

Todos los profesionales tienen la responsabilidad de contribuir en su trabajo diario, y de vivir y predicar con el ejemplo.

5. Protección de los activos y la información confidencial

Protección de activos

Como Grupo de energías renovables, las infraestructuras de energía solar fotovoltaica y eólica son, entre otros activos renovables, algunos de los activos más valiosos del Grupo.

BRUC cuenta con una amplia variedad de otros activos, como inversiones financieras, información confidencial, sistemas informáticos, software y herramientas. Todos los profesionales son responsables de proteger los activos de la empresa, y deben informar de cualquier pérdida, o riesgo de pérdida, al responsable más cercano.

Uso adecuado de los activos del Grupo

Las herramientas del Grupo, incluidos, entre otros, equipos de oficina, sistemas informáticos, software y otros activos, sólo se utilizarán para llevar a cabo las actividades de BRUC. Otros usos u otros fines relacionados podrán ser autorizados por el responsable correspondiente, o por directivas o normas locales de la empresa.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual, incluidas las marcas registradas y los conocimientos técnicos, propiedad de cualquier empresa del Grupo, son activos del máximo valor y deben tratarse con el debido cuidado.

Los profesionales deben seguir las instrucciones del departamento jurídico del Grupo sobre cómo proteger nuestra propiedad intelectual. En caso de duda, deben solicitar dichas instrucciones.

La propiedad intelectual creada por un profesional se transfiere y asigna al Grupo en virtud de la ley y/o de su contrato de trabajo.

Todos los profesionales pueden ayudar informando de sospechas de infracciones de marcas registradas, y otras infracciones de la propiedad intelectual, en cualquier momento, comunicando estos incidentes a su responsable.

Protección de la información confidencial

La información comercial y operativa es un activo valioso en el entorno empresarial altamente competitivo del Grupo. Por lo tanto, es fundamental proteger esta información.

Todo profesional de BRUC que tenga acceso a información confidencial propiedad del Grupo, así como a información propiedad de terceros, deberá salvaguardar esta información en todo momento. Cualquier divulgación no autorizada puede perjudicar al Grupo o a terceros. Dicha información puede incluir, entre otros, información financiera, planes de negocio y estrategia, know-how, información técnica, información sobre profesionales, clientes, proveedores o socios comerciales, y otros tipos de conocimientos sensibles.

En relación con los socios comerciales del Grupo, los profesionales también pueden encontrarse con información confidencial y conocimientos sobre sus negocios.

Los profesionales que trabajan en BRUC y que tienen acceso a dichos activos o información confidencial deben actuar de acuerdo con su contrato de trabajo y el contrato con el socio comercial aplicable y las leyes pertinentes, así como las políticas y normas del Grupo.

Los profesionales se comprometen a no divulgar información confidencial incluso después de finalizar su relación profesional con BRUC.

Además, los profesionales están obligados a utilizar sus dispositivos de una manera responsable que no dé lugar a ciberataques o violaciones de la información que puedan conducir a la divulgación de información confidencial.

6. Cumplimos con el Código y la ley

Los profesionales de BRUC pueden estar sujetos a leyes y reglamentos en diferentes países y jurisdicciones. En este Código nos referimos a este conjunto de regulación como "la ley". Se espera que los profesionales cumplan tanto la ley como el Código.

En el improbable caso de que el Código entre en conflicto con la ley, ésta prevalecerá siempre sobre el Código. Si el Código estipula mayores exigencias que la ley, prevalece el Código. Los profesionales deben comprender el Código y asumir la responsabilidad de cumplirlo, así como la ley.

Sentido común

Los profesionales deben utilizar siempre su buen juicio y su sentido común. En el curso de su trabajo diario, pueden enfrentarse a situaciones difíciles.

Si existen dudas sobre alguna de las acciones o situaciones que puedan surgir durante el desarrollo de la actividad profesional, simplemente hágase las siguientes preguntas:

- ¿Es coherente con el Código de Conducta del Grupo?
- ¿Es ético?
- ¿Es legal?
- ¿Daré una buena imagen de BRUC?
- ¿Estoy dispuesto a defender públicamente mi comportamiento?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es "no", no lo haga. Siempre que existan dudas, sea transparente y pida consejo a su superior.

BRUC se esfuerza por tener una cultura abierta e inclusiva. Se anima a los profesionales y éstos deben sentirse autorizados a presentarse para debatir ideas, mejoras, puntos de vista diferentes y, de buena fe, plantear también cualquier preocupación que puedan tener.

El Canal Ético.

Para nosotros, en BRUC, se trata de hacer buenos negocios con sentido común, sobre la base de la honestidad, el respeto, la equidad y la integridad. Para apoyar y garantizar que todos los profesionales del Grupo estén a la altura de estas expectativas, BRUC ha complementado sus valores con el Código de Conducta BRUC.

El Grupo ha implantado un sistema de información interno a través del cual los profesionales o cualquier tercero pueden denunciar posibles infracciones penales o administrativas o cualquier conducta ilícita o contraria al presente Código o a la legislación aplicable cometida en el contexto de la actividad del Grupo, de conformidad con la legislación aplicable en materia de protección de denunciantes.

En línea con el firme compromiso del Grupo con el cumplimiento normativo y la ética empresarial, este sistema establece las garantías necesarias para asegurar que las comunicaciones de posibles infracciones de la ley se reciban y tramiten respetando los derechos de las partes implicadas, especialmente en lo relativo a la confidencialidad de la identidad del denunciante y de las demás personas mencionadas en la comunicación, y para defender al denunciante de cualquier tipo de represalia. Este sistema también permite denunciar posibles infracciones de forma anónima.

El sistema de información interna y los canales específicos disponibles para denunciar posibles infracciones están regulados en la Política del Sistema de Información Interna.

Lideramos con el ejemplo.

Es responsabilidad del equipo directivo de BRUC comunicar y demostrar el contenido y el espíritu de este documento en sus organizaciones y departamentos.

Todos los directivos deben asegurarse de que los profesionales que dirigen comprenden sus responsabilidades en virtud del Código. Todos los profesionales tienen el deber activo de garantizar que su comportamiento apoya el cumplimiento y el espíritu del Código.