

Código de Conducta

(Edición España)

Estimados Miembros del Consejo de Alpiq Holding Ltd. y filiales

Estimados Empleados

Alpiq representa las acciones fiables, abiertas y audaces definidas por la responsabilidad personal, innovación y sostenibilidad. Siempre cumplimos con las altas expectativas de nuestros accionistas en todo lugar y en todo momento en lo que se refiere a nosotros como empleados y como miembros del órgano de administración, actuando responsablemente, con integridad, y tratándonos con respecto entre nosotros. Así entendemos el cumplimiento, descrito en mayor detalle en este Código de Conducta. El Código está alineado con los principios de dirección y los derechos humanos (Pacto Mundial de Naciones Unidas "UN Global Compact, principios de Ruggie: Proteger, respetar y corregir), las directrices de OECD sobre Responsabilidad Social Corporativa y el Código Suizo de buenas prácticas. Solo adhiriéndonos al Código de Conducta podemos cumplir los cada vez mayores requerimientos legales y regulatorios y cumplir con nuestros altos estándares definidos. Creemos firmemente que una buena conducta es buena para los negocios.

El Código de Conducta aplica a Alpiq Holding Ltd. y a todas las Compañías controladas directa o indirectamente por la misma a nivel local o en el extranjero, adaptándose a las especificaciones locales de cada país. Es responsabilidad de todos los directivos la implementación del Código de Conducta en las distintas Compañías del Grupo Alpiq y dar ejemplo. El Código de Conducta se entrega a los empleados junto con su contrato laboral y estará disponible en Internet y en la Intranet. Con la firma del contrato laboral o nombramiento del Consejo, confirmamos que hemos recibido, leído y entendido el Código de Conducta y nos obligamos a su cumplimiento.

No se tolerarán violaciones del Código de Conducta ya que pueden tener consecuencias negativas para los empleados y para las finanzas, operaciones y reputación del Grupo entero. Esto puede ocasionar acciones disciplinarias, tales como la pérdida del bonus o incluso del puesto de trabajo.

La forma en la que cada uno de nosotros se comporta tiene un impacto en el éxito y reputación del Grupo Alpiq. Cumpliendo y viviendo según nuestros valores y principios, juntos estableceremos hitos importantes para construir nuestro futuro de forma sostenible.

Agradecemos el estricto cumplimiento de este Código de Conducta y esperamos vuestra cooperación.

Atentamente,



Johannes Teyssen
Chairman of the Board of Directors

1. Integridad

Los empleados de Alpiq cumplirán estrictamente la ley, los estatutos y el Código de Conducta en el desempeño de sus actividades comerciales tanto a nivel local como internacional y cooperarán con las autoridades si así fuera necesario. Los empleados en posiciones directivas deben ser un ejemplo a seguir.

En caso de duda, se debe consultar al Jefe de Departamento o al Responsable de Cumplimiento.

No se permitirá el uso de fondos ni otros activos de la Compañía para fines inapropiados. Tampoco se permitirá cualquier forma de soborno ni de forma directa o indirecta (vía agentes, consultores, etc.) se realizarán pagos a funcionarios (incluye a empleados de Compañías controladas por el Estado) ni a particulares. Asimismo, tampoco se permite facilitar ningún tipo de ventaja que tenga como finalidad influir en las actuales o futuras decisiones de negocio de dichas personas (invitaciones excesivas, regalos o incentivos económicos). De igual manera, no se permite la aceptación de sobornos. Todos los acuerdos comerciales se basan en la calidad y no en prácticas deshonestas.

Se tendrá tolerancia cero con el robo, malversación, fraude, soborno y cualquier otro acto delictivo que darán lugar a sanciones penales y/o civiles (despido procedente, responsabilidad por daños, reporte a las autoridades competentes cuando corresponda).

2. Tratamiento de regalos, invitaciones y otros beneficios

No se podrán aceptar, prometer ni conceder, regalos, invitaciones ni beneficios con la intención de influir en las decisiones que se tomarán en el presente o futuro por cualquier persona, compañía o funcionario público.

Se permite la aceptación de regalos, invitaciones u otros beneficios de un valor económico limitado cuando sean entregados como muestra de aprecio siempre en un contexto comercial o social, con fines promocionales o de atención al cliente. Esto se recoge con mayor detalle en la Directiva "Treatment of gifts and invitations".

Los pagos y contribuciones a representantes electos, partidos políticos o sus representantes, solo se admiten en aquellos casos permitidos por ley y no sujetos a expectativas específicas. Los acuerdos con consultores, brokers, promotores, agentes u otros socios comerciales no se utilizarán con la finalidad de realizar pagos a terceras partes para lograr un acuerdo.

3. Conflicto de intereses

Los conflictos entre los intereses personales y los de la Compañía deben evitarse. En caso de que surjan conflictos o potenciales conflictos de interés o exista alguna duda sobre la existencia de un conflicto, se debe revelar inmediatamente; los miembros del Consejo de Administración deben informar al Presidente o Secretario del Consejo, el resto de empleados deben informar al Responsable de Cumplimiento. Es de aplicación el principio de auto-declaración (deber de revelación).

Los miembros del Consejo de Administración y los empleados de la Compañía no están autorizados a contratar a miembros de su familia en ninguna de las Compañías del Grupo Alpiq sin el previo consentimiento por escrito de su superior jerárquico inmediato y del Responsable de Recursos Humanos.

Los empleados requieren el previo consentimiento por escrito de su superior jerárquico inmediato y del Responsable de Recursos Humanos para desempeñar un trabajo fuera de la Compañía u ocupar un cargo público. El deber de lealtad a Alpiq debe ser una prioridad. Cualquier actuación que pueda resultar competitiva con Alpiq está estrictamente prohibida.

En el caso de nombramiento de Consejeros, es importante que se revele cualquier conflicto de interés antes de que el puesto sea aceptado. Si surgiera un conflicto de interés, el miembro del Consejo de Administración implicado o el empleado deben informar al Presidente del Consejo. El Presidente exigirá una decisión por parte del Consejo de Administración de acuerdo con la intensidad del conflicto de interés, la cual será tomada sin que esté presente el miembro del Consejo de Administración implicado. Las personas vinculadas al conflicto de interés o quienes representan tales intereses en representación de una tercera parte no participarán en el proceso de toma de decisión para la resolución de dicho conflicto. Los acuerdos entre la Compañía y los miembros de la Dirección o personas vinculadas deben estar sujetos al principio de operaciones en condiciones de mercado; serán autorizadas sin que la persona implicada esté presente. Si es necesario, se solicitará una evaluación imparcial.

4. Seguridad y protección personal y del medio ambiente

La seguridad y sostenibilidad así como la protección personal y del medio ambiente son de máxima prioridad para el Grupo Alpiq. La sostenibilidad de los intereses empresariales y por tanto, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) son primordiales. La protección y seguridad de los trabajadores y regulaciones medioambientales deben cumplirse en su totalidad. Siempre se tomarán las decisiones cuidadosamente y teniendo la debida consideración de los riesgos vinculados a las actividades que se desarrollan. Alpiq está comprometida con la responsabilidad personal para la seguridad de todos los empleados y del medio ambiente, y se notificarán a los Jefes de Departamento y/o Responsable de Cumplimiento de los accidentes reportados, prácticas de trabajo peligrosas o brechas de seguridad existentes.

5. Legitimidad y protección de los derechos personales

Todos los empleados de Alpiq deben tratarse entre ellos con respeto y dignidad. Se prohíbe todo tipo de discriminación, en concreto, discriminación de género, raza, orientación sexual, color, religión, edad, nacionalidad, discapacidad, pertenencia a un sindicato o partido político, estado civil o militar. No se tolerará ninguna forma de acoso.

Alpiq se esforzará por asegurar un razonable nivel de diversidad en los Consejos de Administración y Supervisión, y designará a miembros masculinos o femeninos con las aptitudes requeridas para el desempeño de dicha función.

Alpiq respeta la privacidad y garantiza la protección legal de los datos personales de los miembros del Consejo de Administración, empleados, clientes y socios comerciales.

6. Comunicaciones y tratamiento de la información confidencial

La información confidencial que no es de carácter público y que afecta a Alpiq u otras Compañías, obtenida por los miembros del Consejo o de los empleados debe mantenerse confidencial. Cuando concierna a negocios o secretos industriales, su revelación puede ocasionar importantes daños. Esta información está incluso protegida de la apropiación indebida en el ámbito penal, la cual continúa aplicando una vez el contrato laboral o mandato hayan finalizado.

No se pueden ceder a terceras partes información, documentos, dispositivos de almacenamiento de datos, etc., que pertenezcan a la Compañía, sin la expresa aprobación por escrito del órgano competente (CB, CEO). Se debe mantener una estricta confidencialidad con respecto a los proyectos de inversión, desinversión, negociaciones, próximos cambios en la gestión, litigios en curso o posibles, estrategias, presupuesto, planes de negocio, conceptos informáticos, etc.

La información pública sobre la compañía debe ser coordinada con el Responsable de comunicación de Alpiq Ltd. Como principio general, no se deben realizar comentarios sobre las

relaciones con clientes, competidores, investigaciones en curso, tendencias de precio, proyectos en estado de evaluación o asuntos que conciernen a los empleados a nivel particular. Mayor detalles en la Directiva "Media Relations".

7. Información privilegiada

Los miembros del Consejo de Administración no podrán comprar o vender títulos o valores de la Compañía mientras estén en posesión de información que no se haya hecho pública y que podría afectar al precio de mercado de dichos títulos o valores. Asimismo, tampoco podrán facilitar dicha información a terceras partes ni realizar ninguna recomendación comercial basada en dicha información. Toda infracción de esta normativa puede ser sancionada por ley y castigada con penas de prisión y/o el pago de multas por las personas implicadas o la Compañía. Toda actividad que pretenda manipular el precio de las acciones de Alpiq está estrictamente prohibida.

Como compañía que cotiza títulos o valores en el mercado, Alpiq está sujeta a la regulación relativa a SIX Swiss Stock Exchange. En particular, Esto requiere que todos los participantes de mercado tengan la misma oportunidad de conocer la información potencialmente sensible al precio. El "Chief Financial Officer" (CFO) es el contacto de reporte adecuado para este asunto.

Para mayor información se puede consultar la Directiva "Market Behaviour"

8. Competencia en condiciones de mercado

Alpiq está sujeta al principio de competencia justa y comprometida con la legitimidad e integridad cuando compite con otros participantes de mercado. Asimismo, Alpiq trabaja con socios comerciales con los que comparte los valores y principios de negocio recogidos en este Código de Conducta. Para lograrlo, es absolutamente necesario cumplir con la legislación en materia de competencia y antimonopolio. En particular está prohibido:

- Llegar a un acuerdo con los competidores para fijar precios o repartir territorios, mercados o clientes o limitar la producción, adquisición o entrega del producto o servicio.
- Compartir información con los competidores sobre los precios actuales o futuros, margen de beneficios, costes, ofertas y cuotas de mercado.
- Presentar ofertas falsas que puedan impactar en el precio de los productos o servicios.

Si surge cualquier cuestión en materia de competencia o antimonopolio, se deberá solicitar orientación al Responsable de Cumplimiento.

Los empleados de Alpiq deben asegurarse que el Grupo Alpiq no realiza blanqueo de capitales ni otras transacciones financieras ilegales. El blanqueo de capitales consiste en hacer que los fondos o activos obtenidos a través de actividades ilícitas tengan apariencia de legitimidad o legalidad y circulen sin problema en el sistema financiero. Los responsables de ventas de producto o servicios deben asegurarse que los principios KYC (Know Your Customer) sean cumplidos e implementados. Se debe consultar al Responsable de Cumplimiento con carácter previo a los acuerdos de consultoría, transacciones de fusiones y adquisiciones y desinversiones.

Todas las compañías del Grupo Alpiq cumplen la legislación tributaria vigente en los países en los que operan. El fraude fiscal u otros tipos de delitos fiscales están totalmente prohibidos.

El comercio, restricciones comerciales (lista de sanciones, embargos), controles en las exportaciones e importaciones que puedan afectar a las transacciones de Alpiq deben respetarse en los acuerdos de comercio internacionales.

En caso de duda, se deben seguir los siguientes principios;

- No se suscribirá ningún acuerdo que tenga por objeto un negocio no válido.
- Todos los acuerdos y conductas deben ser tales que no inflijan ningún daño en caso de hacerse públicos.

- En caso de duda, por ejemplo cuando la legislación y regulación de diferentes países entren en conflicto o la situación legal sea ambigua, se debe consultar al superior inmediato o al Responsable de Compliance.

9. Implementación

Cada miembro del Consejo y cada empleado es personalmente responsable de cumplir el Código de Conducta, respetarlo en el desempeño de sus actividades diarias y de adoptar las medidas apropiadas para evitar que los demás incumplan. Los miembros del Consejo y los empleados en posiciones directivas deben ser un ejemplo en cuanto a la implementación del Código de Conducta a través de su propia conducta personal.

Es esencial garantizar un ambiente de trabajo en el que todos los empleados estén familiarizados con el contenido del Código de Conducta y dónde el cumplimiento sea impartido, vivido y monitorizado por los empleados y supervisores.

Si un miembro del Consejo o un empleado tuvieran motivos para pensar que se ha producido una violación del Código de Conducta, éste debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o al Responsable de Cumplimiento. Los empleados de Alpiq Energía España, S.A.U. deberán reportar en los términos descritos en el Procedimiento de Prevención, identificación y gestión de riesgos penales (PR-GRAL-01). El Responsable de Cumplimiento evaluará las circunstancias, manteniendo la confidencialidad en la mayor medida posible y consultará a los expertos que corresponda (Legal, Fiscal o Recursos Humanos). Todo aquel que reporte violaciones (sospechosas) del Código de Conducta de buena fe, no resultará perjudicado de ninguna manera (Protección del denunciante).

No se permitirá ninguna violación del código de conducta en el Grupo Alpiq. Los supervisores de cada nivel de dirección están obligados a sancionar las violaciones del código de conducta. Las acciones disciplinarias pueden ir desde un aviso o advertencia por escrito hasta la terminación del contrato del empleado. Las violaciones de la ley y/o del Código de Conducta pueden tener implicaciones delictivas y Alpiq se reserva el derecho de demandar cualquier daño derivado del incumplimiento de un empleado. En la Directiva D-GRAL-02 se recoge en mayor detalle el régimen disciplinario que aplica a los empleados de Alpiq Energía España, S.A.U.

10. Fecha efectiva y publicación

El Código de Conducta del Grupo Alpiq está publicado en Internet e Intranet y aplica a todo el Grupo Alpiq en su conjunto teniendo en consideración las adaptaciones a los requerimientos legales de cada país.

El Código de Conducta del Grupo Alpiq fue aprobado por el Consejo de Administración y entró en vigor a fecha 1 de marzo de 2010, fue adaptado a fecha 1 de marzo de 2014 y actualizado a fecha 31 de marzo de 2020. Este documento está disponible en alemán, francés, inglés, italiano, polaco, español, checo, húngaro y búlgaro, teniendo en consideración las adaptaciones a los requerimientos legales de cada uno de los países.