

CÓDIGO ÉTICO Y DE PRÁCTICAS RESPONSABLES

1. Objeto del Código

El "Código Ético y de las Prácticas Responsables" (en adelante "El Código") se crea con el fin de afirmar los valores y principios que son la base de las actividades de Wind1000 (en adelante "Wind1000", "La Compañía", "La Empresa" o "El Grupo") y establece las pautas generales de conducta y criterios de actuación en el desempeño de las responsabilidades profesionales de la Compañía y de todo el equipo humano que la conforma (gerencia, mandos intermedios, personal administrativo, técnico o de apoyo).

El Código tiene como objetivo procurar un compromiso profesional, ético y responsable por parte de la Empresa y de todos sus empleados, en el desarrollo de sus actividades a nivel mundial. Asimismo, el Código debe regir las relaciones entre la Empresa y los principales Grupos de Interés (Empleados, Clientes, Proveedores y Medio Ambiente), atendiendo al principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

2. Principios generales

El Código se basa en el compromiso ético de Wind1000 que incluye los siguientes principios generales y estándares básicos de cumplimiento para la correcta actuación de la Empresa y sus Grupos de Interés allí donde se desarrolle la actividad, a través de todas sus sociedades.

Las operaciones de la Compañía deberán siempre desarrollarse desde un prisma ético y responsable, cumpliendo la ley, de una manera respetuosa con el medio ambiente donde las personas reciban un trato justo y digno en un entorno laboral seguro y saludable.

Principios:

- El cumplimiento de la Legislación vigente en cada país.
- Todas las actividades se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable.
- Respetar los Derechos Humanos de todas las personas físicas y jurídicas que mantengan relación profesional con la Compañía.
- El cumplimiento de las normas de Protección, Seguridad y Salud en el trabajo.
- El respeto por el Medioambiente y la gestión sostenible de los recursos naturales.

3. **Ámbito de aplicación y Cumplimiento del Código**

El Código es de obligatorio cumplimiento por parte de todo el equipo humano que conforma la Empresa, en todas las sociedades del Grupo. Aplicará también a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas que tengan relación con la empresa en el desarrollo de las actividades de la Compañía (Clientes, Proveedores, Subcontratas y la Sociedad en general).

El Código se comunicará y difundirá a todos los Grupos de Interés. La Compañía se asegurará de que cualquier agente nuevo que pasa a desempeñar actividades profesionales con la empresa, sea informado de la existencia de éste y puedan acceder al mismo.

El incumplimiento del Código puede motivar la adopción de medidas disciplinarias y la aplicación del Código Sancionador, aparte de las propias derivadas de la responsabilidad administrativa y penal. Ningún agente podrá justificar el incumplimiento amparándose en el desconocimiento del Código.

Compromisos de conducta

3.1. Empleados

3.1.1. Cumplimiento de la Ley

Todos los empleados de Wind1000 deben cumplir la legislación vigente en el país en el que desarrollen sus actividades laborales.

La Compañía se compromete a informar a los empleados sobre las normativas internas y externas vigentes que serán de obligado cumplimiento para desarrollar cualquier actividad con Wind1000.

El Grupo cuenta con canales de comunicación que permiten a las personas ponerse en contacto con la empresa, consultar, notificar o denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que vulnere el Código Ético o las Leyes vigentes.

3.1.2. Igualdad de oportunidades/ No Discriminación

Ninguna persona en Wind1000 será objeto de discriminación por nacionalidad, raza, género, edad, origen, orientación sexual, estado civil, discapacidad física, enfermedad, religión, ideología o parentesco.

La Compañía se compromete a proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en el acceso a la promoción y desarrollo profesional,

aplicando criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades en todos sus procesos.

Wind1000 se compromete a cumplir la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos en las empresas españolas o allí establecidas, cumpliendo con la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad y por garantizar su realización personal y su total integración sociolaboral, así como se compromete a cumplir con la normativa vigente en cada país donde las sociedades del Grupo desarrollan su actividad.

3.1.3. Protección del Empleado

Los empleados de Wind1000 se comprometen a tratar con educación, respeto y compañerismo, a todos los Grupos de Interés, favoreciendo un clima laboral cómodo, saludable, seguro y alejado de hostilidades e intimidaciones.

Se prohíbe toda forma de conductas ofensivas, amenazantes, de acoso sexual, abuso de autoridad, discriminación, difamación o cualquier otra forma de agresión física, moral o psicológica.

3.1.4. Seguridad y Salud

El Grupo se compromete a procurar unas instalaciones seguras y cómodas para el personal y agentes externos con acceso a ellas, para el desarrollo de su actividad laboral.

La Empresa deberá procurar niveles óptimos de Seguridad y Salud laboral a través del cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, todos los empleados son responsables de cumplir con la normativa de Salud y Seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.

Wind1000 prohíbe estrictamente la posesión, el consumo o la utilización de drogas ilegales, al igual que el hecho de llevar consigo o encontrarse bajo el efecto de sustancias estupefacientes psicotrópicas. Por ello quede prohibido el consumo de bebidas alcohólicas o encontrarse bajo los efectos del alcohol en horario laboral. El uso de medicamentos que puede interferir en el desarrollo de las obligaciones profesionales debe ser comunicado a sus superiores. Está expresamente prohibido fumar dentro de las instalaciones del Grupo o en las de sus empresas filiales.

3.1.5. Conciliación vida personal, familiar y laboral

La Empresa establece una jornada laboral de oficina ampliada en media hora de lunes a jueves para beneficiarse de una salida temprana los viernes por la tarde y 15 días de jornada intensiva en verano.

La Compañía ofrece a los empleados flexibilidad sobre los tiempos de entrada/salida, siempre previo consenso entre las partes.

Por otro lado, cuando así lo soliciten los trabajadores, Wind1000 ofrece la posibilidad de adaptar el horario de trabajo según necesidades de conciliación del empleado, siempre previo consenso entre las partes.

3.1.6. Confidencialidad y protección de datos

Wind1000 tiene el firme compromiso del cumplimiento de Ley Orgánica 15/1999, del 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter Personal (LOPD), la Normativa Europea y la Normativa del país donde se desarrolle la actividad, garantizando la seguridad y confidencialidad de los datos facilitados por los Grupos de Interés a la Empresa.

El Grupo se compromete a informar al usuario y que éste preste su consentimiento a la incorporación de sus datos a los ficheros automatizados existentes en Wind1000, y al tratamiento automatizado de los mismos, para las finalidades de envío de comunicaciones y acciones recogidas como fines de la Empresa.

Estos Datos Personales serán tratados e incorporados a los correspondientes ficheros automatizados, los cuales se encuentran debidamente inscritos en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos.

La política de privacidad de la Empresa asegura al usuario, en todo caso, el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, en los términos establecidos en la legislación vigente.

El personal de Wind1000 tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Los empleados se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.

Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la Compañía o cuando sean expresamente

autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito.

Los empleados de Wind1000 se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en la compañía. Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida.

Asimismo, no deberán hacer duplicados, reproducirla ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de la Empresa, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en el Grupo y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la compañía que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la sociedad.

En la recopilación de datos de carácter personal de cualquiera de los Grupos de Interés con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal de Wind1000 obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento. Asimismo, el personal de la Compañía debe conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de los mismos.

3.1.7. Uso de bienes y recursos de la empresa

El equipamiento asignado a un trabajador (ordenador, teléfono móvil, pantallas y demás periféricos o accesorios), así como los sistemas de comunicación (red de datos corporativa, red datos móvil, servicios de correo electrónico, etc.), en adelante "los recursos", son propiedad de la Empresa.

Los recursos que la empresa pone a disposición de los trabajadores serán utilizados única y exclusivamente para uso laboral, quedando expresamente prohibido realizar actividades que puedan perjudicar a la empresa, a su imagen o a su actividad.

Queda expresamente prohibido realizar cualquier actividad ilegal o que pueda derivar en actividades ilícitas o cuestionables ética o moralmente, con los recursos de la empresa.

Los empleados de Wind1000 se comprometen a proteger los bienes de la empresa, haciendo un uso responsable, preservándolos del daño, pérdida o robo. El robo de los bienes de la Compañía dará lugar al inmediato despido y al inicio de un proceso penal.

Los Empleados no podrán bajo ningún concepto personalizar los bienes, manipularlos o intentar repararlos por su cuenta en caso de daño. Cualquier necesidad de reparación o mantenimiento debe ser notificada al departamento de IT y aprobada o gestionada por éste, de igual modo las pérdidas o robos de los recursos serán notificados inmediatamente al departamento de IT.

3.1.8. Integridad Financiera

Wind1000 cumple con las más altas normas de honestidad. Los informes internos y externos que la Compañía elabora, publica, o facilita, constituyen revelaciones plenas, imparciales, exactas, oportunas y comprensibles. Además, el registro y la presentación de informes fidedignos de la información financiera son necesarios con el fin de poder tomar decisiones empresariales responsables.

Todos los libros contables, registros y cuentas reflejarán de manera exacta las transacciones y los eventos, y ajustarse a los principios de contabilidad generalmente aceptados, así como al sistema de controles internos de Wind1000. Parte del compromiso de la Empresa con la honestidad consiste en garantizar que todas las transacciones económicas sean legítimas y se realicen para los fines establecidos, y de acuerdo con la autorización de Wind1000.

Algunos ejemplos de prácticas contables o financieras contra la ética incluyen:

- Realización de asientos falsos que oculten o enmascaren de manera intencional el carácter verdadero de cualquier transacción.
- Aceleración o aplazamiento indebido del registro de los ingresos o gastos para obtener resultados u objetivos financieros.
- Mantenimiento de fondos ocultos o no registrados, o de activos "no registrados en los libros".
- Establecimiento o mantenimiento de informes financieros o documentación contable de carácter deshonesto, engañoso, incompleto o fraudulento.

- Tramitación de una venta o envío de productos previamente a la recepción de una orden de compra válida suministrada por el cliente, o cualquier otra documentación.
- Realización de cualquier pago para fines distintos de los descritos en los documentos que justifiquen el pago.
- Firma de cualquier documentación que se considere inexacta o falsa.

Los supuestos anteriores sólo representan un listado parcial de las prácticas contables o financieras que potencialmente atentan contra la ética.

3.1.9. Conflictos de interés

Los empleados de Wind1000, deberán evitar las situaciones donde los intereses personales sean contrarios o entren en conflicto con aquellos de la Empresa, de manera directa o indirecta.

Los empleados que identifiquen algún conflicto de intereses que puedan comprometer la objetividad y profesionalidad en la Compañía, deberán informar a su superior jerárquico de inmediato y se abstendrán de intervenir en la toma de decisiones.

Ningún empleado podrá valerse de su posición en la Empresa para obtener cualquier tipo de ventaja profesional o patrimonial.

3.1.10. Obsequios, regalos y otras atenciones

Se prohíbe expresamente a los empleados, la aceptación de obsequios, regalos y otras atenciones de personas o entidades ajenas a la Empresa, salvo que su valor económico sea simbólico o irrelevante o sean de carácter promocional.

Queda prohibida la aceptación de cualquier remuneración propia por la realización de servicios derivados de la actividad profesional del empleado, o cobros para agilizar trámites, sea cual sea su valor.

El incumplimiento de la norma tendrá como consecuencia la apertura de un expediente disciplinario para el empleado, pudiendo afectar a su responsabilidad penal.

3.2. Grupos de Interés

3.2.1. Confidencialidad y protección de datos con Grupos de Interés

Wind1000 se compromete a cumplir la Ley Orgánica 15/1999, del 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter Personal (LOPD), la Normativa Europea y la Normativa del país donde se desarrolle la actividad.

La Empresa prohíbe, excepto conforme a los casos previstos por ley, comunicar o difundir datos de carácter personal de clientes, contratistas o cualquier persona o entidad que guarde relación contractual con Wind1000, a terceros sin su consentimiento, aunque el otorgante no resulte perjudicado, y se compromete a usar los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante.

Los objetivos de Wind1000 en materia de tratamiento de datos, no se basan simplemente en el cumplimiento estricto, sino que también tiene la firme voluntad de generar confianza a todos los Grupos de Interés, garantizando que las relaciones laborales se realicen con total seguridad.

3.2.2. Autoridades, Administraciones Públicas y otros Organismos

La Empresa planteará las relaciones con las Autoridades, Administraciones Públicas y otros Organismos, siempre bajo los principios de cooperación y transparencia. Actuando con honradez e integridad y asegurando que la información sea veraz y completa.

3.2.3. Clientes

La Empresa basa su relación con los clientes en la colaboración, siempre basada en la transparencia, buena fe y el respeto total a la confidencialidad de la información entre las partes.

Asimismo, los empleados del Grupo deben actuar de forma íntegra en la prestación de sus servicios al cliente, manteniendo los objetivos de calidad y excelencia, trabajando siempre desde la profesionalidad, ética y transparencia. La Compañía se compromete a facilitar los recursos necesarios para permitir a los empleados alcanzar la excelencia.

Todos los empleados están obligados a actuar en sus relaciones con los clientes, conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, no permitiendo discriminaciones en el trato por nacionalidad, raza, género, edad, origen, orientación sexual, estado civil, discapacidad física, enfermedad, religión, ideología o parentesco.

Las actividades de promoción de Wind1000 se realizarán de forma clara, no ofreciendo información falsa, engañosa o que pueda inducir a error a clientes o a terceros.

3.2.4. Proveedores y suministradores

La Compañía basa su relación con los proveedores en la confianza, desarrollando procesos de adquisición de bienes y servicios ágiles, oportunos, eficientes y con reglas claras.

La Empresa velará porque los procesos de selección de proveedores se realicen siempre de acuerdo con la ley, atendiendo a unos criterios de relación calidad/coste y velando por evitar el conflicto de intereses o el favoritismo en su selección.

Wind1000 exige a sus proveedores que cumplan unos estándares de seguridad y salud del producto y/o servicio suministrado, que garantice que no implican riesgos para la salud y/o seguridad en su uso, que cumplan con la legislación, con las obligaciones tributarias, etc.

Los contratos con los proveedores serán redactados de forma sencilla y clara, para su fácil comprensión.

3.2.5. Medioambiente

Wind1000 se preocupa por el medio ambiente y se compromete a protegerlo buscando un equilibrio entre sus actividades económicas y las necesidades medioambientales, siempre velando por cumplir no sólo con las normativas vigentes, sino también reducir el impacto en el entorno.

La Empresa y los empleados deberán desarrollar su actividad siempre promoviendo la sostenibilidad social y medioambiental de la Empresa, como vía para la creación responsable de valor para todos sus Grupos de Interés.

4. Gestores Éticos

Actuarán como gestores éticos de la Empresa, Gerencia y el Responsable de Recursos Humanos del Grupo. Los gestores dispondrán de los medios necesarios para garantizar la aplicación del Código.

5. Buzón Ético

La comunicación de denuncias de incumplimiento del presente Código, así como las consultas relativas a la aplicación o interpretación de éste, se podrán hacer llegar a los gestores éticos de la Compañía a través de cualquiera de los siguientes medios, y se tratarán de manera confidencial:

- o Formulario de denuncia anónimo a través del siguiente enlace: <http://bit.ly/2s4sFcw> o a través del enlace de la página web www.wind1000.com
- o Correo ordinario: Wind1000, A la atención del Comité de Ética, Rúa República Checa 52, oficina 105, Cadoiro Centro de Negocios, Pol. Costa Vella, 15707, Santiago de Compostela (A Coruña).
- o Correo electrónico: info@wind1000.com.

6. Canales de Comunicación

El Código se comunicará y difundirá a todos los empleados vía correo electrónico y será accesible en la página web de la Compañía (www.wind1000.com). Para el resto de Grupos de Interés el Código estará disponible en la página web corporativa.

La empresa se asegurará de que cualquier agente nuevo que pasa a desempeñar actividades profesionales con la empresa, sea informado de la existencia de éste y puedan acceder al mismo.

Anexo I: Compromisos Públicos de Wind1000

Wind1000 actúa en base a una serie de principios relativos a las RSE a los que se ha adherido de manera voluntaria y que constituyen un compromiso público que exige la publicación periódica de información sobre el progreso alcanzado.

Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact)

La empresa ha asumido voluntariamente un compromiso global con el Pacto Mundial de Naciones Unidas (www.globalcompact.org), una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover la responsabilidad social empresarial en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Con más 13.000 entidades firmantes en más de 145 países, es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas

La Compañía se ha comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (aprobada por los dirigentes mundiales en septiembre de 2015 en la cumbre de las Naciones Unidas), con el fin de trabajar junto con los gobiernos, empresas, sociedad civil y ciudadanos, para poner fin a la pobreza, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático.

OHSAS

Wind1000 cumple con la Normativa Ohsas 18001 del Sistema de gestión de la Seguridad y la Salud laboral. Trabaja en eliminar y minimizar riesgos para su personal y otras partes interesadas que pudieran estar expuestas a peligros asociados a sus actividades.

ISO

La Compañía cumple con la normativa ISO 9001 de gestión de Calidad certificando que cuenta con un sistema efectivo de administración y mejora de la calidad de los servicios. El Grupo trabaja en el cumplimiento de los requisitos del cliente para lograr su satisfacción, captando sus necesidades y alcanzando sus expectativas, trabajando por un proyecto común siempre desde la profesionalidad, ética y transparencia.

Wind1000 también cumple con la normativa ISO 14001 de Sistemas de Gestión Ambiental, que permite identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales, como parte de las prácticas habituales de la Empresa.