

Código de Buen Gobierno



Renovables y Desarrollos del Sureste S.L.



La estructura directiva de **RDS**, con el fin de mejorar sus relaciones con los distintos grupos de interés, debe garantizar la coherencia y establecer el modelo a seguir en cuanto al ejemplo y personificación de los valores definidos, para lo cual, enumerando una serie de pautas internas de carácter imperativo para cualquier ente que interaccione en el ámbito normal del desarrollo de su actividad, centrándonos en los siguientes apartados:

- 01 Consejo de Administración
- 02 Medio ambiente
- 03 Sociedad
- 04 Trabajadores
- 05 Proveedores
- 06 Transparencia y veracidad
- 07 Sistema Interno de Información
- 08 Uso de la tecnología
- 09 Defensa de la competencia
- 10 Página web
- 11 Vigencia y seguimiento

Consejo de Administración

El Consejo de Administración asume, colectiva y unitariamente, la responsabilidad directa sobre la administración y la supervisión de la dirección de la sociedad, con el propósito común de promover el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa.

Dedicarán el tiempo suficiente para el eficaz desarrollo de sus funciones y para conocer el negocio en su totalidad y las reglas de gobierno que lo rigen, participando activamente en las reuniones semanales de los diferentes departamentos.

El Consejo de Administración se reunirá con la frecuencia necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones de administración y supervisión, con la presencia de todos o una amplia mayoría de sus miembros.

Los consejeros contarán con información suficiente y adecuada para el ejercicio de sus funciones y tendrán derecho a obtener de la sociedad el asesoramiento preciso.

Pág. 2

El presidente es el máximo responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración y, en caso de ser también ejecutivo de la sociedad, se ampliarán las competencias del consejero independiente coordinador.

El secretario del Consejo de Administración facilitará el buen funcionamiento del Consejo de Administración.

Se asegurarán de que la sociedad promueva una política adecuada de responsabilidad social corporativa, como facultad indelegable del Consejo de Administración, ofreciendo de forma transparente información suficiente sobre su desarrollo, aplicación y resultados.



Medio Ambiente

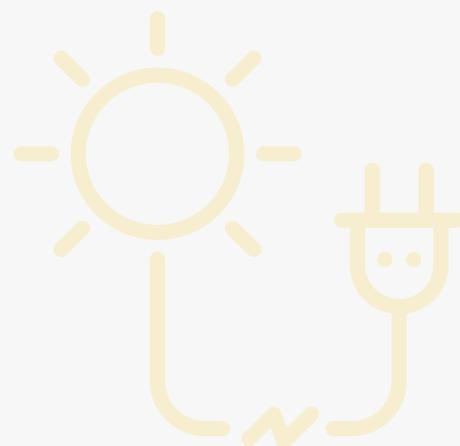
RDS se compromete a planificar sus actividades de tal forma que se asegure la prevención de la contaminación ambiental, fortaleciendo la mejora continua de su comportamiento y la sostenibilidad en el más amplio sentido de la palabra.

Para ello, hemos evaluado cuáles son nuestros impactos ambientales más significativos, tales como, generación de residuos, consumo de energía, recursos naturales, emisiones a la atmósfera, ruido, etc. y hemos integrado en nuestros procedimientos de trabajo métodos que aseguran su control y calidad, minimizando de ese modo el impacto ambiental de nuestras actividades.

De este modo, **RDS** ha implementado y certificado la norma ISO 14001:2015 de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA), que ayuda a nuestra organización a identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales, como parte de nuestra práctica de negocio habitual.

Pág_3

Además, desde 2018, **RDS** es una Organización neutra en carbono, equilibrando sus emisiones y dejando a cero la balanza entre el CO2 que genera y el que reduce; llevando a cabo actuaciones en proyectos de reforestación que aminoren las emisiones contaminantes y así compensar el CO2 que no se ha logrado evitar anualmente.



Sociedad

En el ámbito de las instituciones, promovemos la cooperación institucional con universidades, colegios profesionales y otras entidades educativas, para difundir nuestra experiencia y facilitar el acceso al empleo de alumnos en formación. Apostamos por el joven talento de nuestras Universidades en Murcia y Cartagena, teniendo en la actualidad más del 70% de nuestros empleados pertenecientes a dichos centros educativos.

Por otra parte, en aras de expresar nuestro compromiso con el Tercer Sector, e intentando contribuir con una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada, se ha determinado contribuir anualmente con proyectos locales que se encuentren alineados con el propósito de cada fundación y que atiendan a las necesidades y peticiones propias de cada grupo de interés. Llevando a cabo actuaciones de donación de alimentos, aportaciones a entidades religiosas en el ámbito de ayudas al más desfavorecido, entre otras.

Pág_4

Intentando siempre llevarlos a cabo junto a otras entidades que forman parte de un mismo ecosistema (proveedores) y revitalizando alianzas para potenciar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

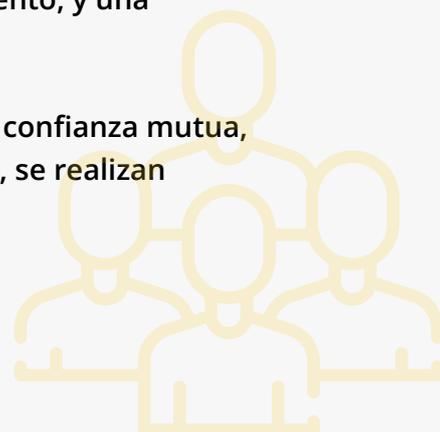
Es fundamental destacar, la importancia de apostar por el deporte de nuestra Región. Por eso, **RDS** desde hace varios años, colabora activamente en la promoción del deporte con equipos locales que se encuentran en consonancia con los valores e identidad de la Organización, con el fin de facilitar el acceso de la infancia a compartir a través de la filosofía del deporte, el esfuerzo y la constancia para progresar en sus vidas y fomentando una vida saludable.



Trabajadores

Para RDS, el principal activo es su capital humano, el interés por las personas que componen nuestro equipo supone el eje central de todas las políticas y actuaciones en el ámbito de la gestión de los recursos humanos de la Organización, en las que, en todo caso, se garantizarán los siguientes principios:

- A** Evolución formativa y laboral, fomentando la mejora de conocimientos y capacidades, asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su empleabilidad.
- B** Participación de la plantilla en decisiones, escuchando y valorando todas las opiniones.
- C** El respeto a la libertad individual, a la igualdad de trato y de oportunidades, fomentando la diversidad en la plantilla y la cultura del respeto a la misma, previniendo el acoso laboral y el acoso por razón de sexo.
- D** Fomentar y desarrollar políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo un clima laboral de calidad.
- E** Compromiso con la seguridad y salud de todos los trabajadores, estableciendo procedimientos de formación en materia PRL de acuerdo con cada puesto de trabajo y facilitando al empleado la máxima protección posible a través de EPIS.
- F** RDS, con el fin de obtener retroalimentación de la plantilla y recopilar ideas, opiniones y recomendaciones, pone a disposición de la plantilla canales de comunicación interna tales como buzón de sugerencias, canal de denuncias, etc.
- G** Siguiendo la premisa “Pon a las personas primero y lo primero que vendrán son los resultados”, cuidamos de nuestros empleados incorporando un sistema de trabajo remoto, el cual les permite ahorrar tiempo y costes de desplazamiento, y una conciliación familiar de mayor calidad.
- H** Con el fin de mejorar la motivación de los trabajadores, reforzar la confianza mutua, mejorar el ambiente de trabajo y estimular el espíritu colaborativo, se realizan actividades “team building” periódicamente.



Proveedores

El trato con nuestros proveedores se ajustará a la máxima transparencia de los procedimientos, al más estricto seguimiento y cumplimiento de los plazos de pago, así como la no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, asegurando una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de instalaciones, la adquisición de materiales y la contratación de servicios.

Durante la selección de proveedores, se actuará de manera objetiva, justa e imparcial. Cumplimos con los compromisos adquiridos con los proveedores y colaboradores sin excepción. Es una máxima de **RDS**.

Valoramos de manera muy positiva la contratación de colaboradores locales a todos los niveles.



Transparencia y Veracidad

La transparencia adquiere una condición indispensable, vinculada al valor de la confianza y al de responsabilidad, por lo que **RDS** la incorpora como forma cotidiana de gobierno y gestión, para promover y crear siempre un clima de confianza con sus grupos de interés, empleados, o cualquier ente con el que podamos interactuar.

La transparencia y la rendición de cuentas son relevantes para un modelo de calidad plena, como en el de Responsabilidad Social, por lo que forman parte de las bases del sistema de gestión propuesto. Todo ello, al amparo del Código Ético que incorpora la transparencia en la gestión como uno de los valores de la organización.

En coherencia con todo ello, **RDS** promoverá la transparencia en todos los asuntos relevantes de la organización incluyendo su situación financiera, la publicidad del fin social, la del origen, uso y destino de recursos, y la de las cuentas anuales, así como el gobierno de la misma y su comunicación con los grupos de interés.

Pág. 7

1. Hacer pública y accesible la composición del órgano de gobierno (nombre, cargo y descripción de su trayectoria).
2. Hacer público y accesible el organigrama y nombres de los principales responsables de la estructura ejecutiva.
3. Hacer públicos y accesibles la misión, visión y valores de la organización.
4. Hacer pública y accesible la información sobre la evolución histórica de la organización (año de constitución, motivación, fundadores, hitos...).
5. Hacer públicas y accesibles las bases corporativas de la organización: el Código Ético.
6. Hacer pública y accesible la información económica de la organización, sus cuentas anuales: balance de situación, cuenta de resultados y memoria económica.
7. Difundir la memoria social anual de actividades.
8. Hacer públicos y accesibles los canales de comunicación (correo electrónico y teléfono) a través de los cuales los grupos de interés puedan solicitar información sobre la organización, realizar sugerencias y quejas.



Sistema Interno de Información

Con el objeto de generar un entorno de transparencia y fomentar el respeto de la legalidad y las normas de conducta establecidas en el Código Ético por parte de sus administradores, sus empleados y sus proveedores, RDS ha establecido, de acuerdo con la normativa aplicable, un Sistema Interno de Información, previsto en la Política de Regulación del Sistema Interno de Información y en el Protocolo de Investigaciones Internas, como cauce para favorecer la denuncia o información de posibles actuaciones irregulares o de potenciales actos ilícitos o contrarios a la ley o a las normas de actuación del Código Ético.

El mencionado cauce, también podrá utilizarse para informar de hechos susceptibles de causar daños económicos, patrimoniales o reputacionales a la Organización. Las comunicaciones efectuadas a través del canal interno de información deberán atender a criterios de veracidad y proporcionalidad, no pudiendo ser utilizados con fines distintos de aquellos que persigan el cumplimiento de lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Pág. 8

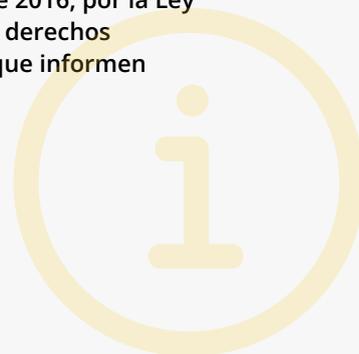
Las denuncias o informaciones canalizadas a través del canal interno de información podrán realizarse de forma anónima.

RDS se compromete, en los términos previstos en la normativa, a no adoptar (y a velar por que sus profesionales no adopten), ninguna forma de represalia, directa o indirecta, incluyendo las amenazas o tentativas de represalias, contra los administradores, personal o los proveedores que hubieran comunicado a través del canal interno de información una conducta o acto que, con arreglo a lo dispuesto en este Código ético, deba ser denunciada o informada, salvo que hubiesen actuado de mala fe o que la denuncia o información fuese falsa.

De igual modo, se compromete, en los términos previstos en la normativa, a no adoptar (y a velar por que sus profesionales tampoco adopten) ninguna forma de represalia, directa o indirecta, incluyendo las amenazas o las tentativas de represalias, contra: (i) cualquier persona física que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asista a este en el proceso, o esté relacionada con él, como representante de las personas trabajadoras, compañero de trabajo o familiar; y (ii) cualquier persona jurídica, para la que trabaje el informante o con la que mantenga otro tipo de relación en el marco de un contexto laboral o en la que ostente una participación significativa.

El Sistema Interno de Información de RDS garantiza:

- El Sistema Interno de Información de RDS garantiza: La seguridad de la plataforma a través de la cual se reciben y se realiza el seguimiento de las Comunicaciones, con codificación de la información por medio de protocolos SSL.
- La confidencialidad de la identidad del Informante, de la Persona Afectada y de cualquier tercero mencionado en la Comunicación.
- La posibilidad de realizar Comunicaciones anónimas.
- El acceso a la gestión del sistema y seguimiento de las Comunicaciones limitado solo a aquellas personas o departamentos competentes y autorizados a tal efecto.
- La posibilidad de comunicarse con el Informante, incluso cuando éste opte por el anonimato.
- El seguimiento diligente de las Comunicaciones.
- Derechos de la Persona Afectada: se debe garantizar siempre el derecho de defensa, el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a ser oído, el derecho de acceso al expediente y el honor de la Persona Afectada.
- El establecimiento de atenuantes en las normas disciplinarias para el caso de que el denunciante haya participado en el acto denunciado y lo denuncie con anterioridad a su descubrimiento por terceros o por el órgano de control de la Organización.
- La aplicación de las mismas atenuantes para el caso de que el denunciante que haya participado en la comisión de los hechos denunciados realice los actos necesarios para la reparación del daño.
- Imparcialidad: las Comunicaciones serán tramitadas por una persona o equipo imparcial, reforzando así la confianza en el procedimiento de investigación y en las decisiones adoptadas.
- Motivación: fundamento de toda resolución adoptada.
- Protección frente a Represalias: la Organización adoptará las medidas necesarias para garantizar que bien el Informante bien las personas físicas que estén relacionadas con éste y personas jurídicas para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa no sufran consecuencias perjudiciales por el mero hecho de haber realizado la Comunicación. La protección resultará de aplicación solo en aquellos casos en los cuales la Comunicación se realice de buena fe y concurran los requisitos previstos por el art. 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
- Tratamiento y conservación de los datos personales: los datos de carácter personal proporcionados y recabados en la ejecución del presente Política, se tratarán y conservarán de conformidad con lo previsto por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.



Uso de la Tecnología

Hacemos un uso responsable y ético de la tecnología, respetando la ley y entendiéndola como una oportunidad para el progreso y mejora de nuestros servicios.

Nos comprometemos a utilizarla con rigor, transparencia y seguridad para que nos ayude a una mejor toma de decisiones, y esta se encuentre en consonancia con nuestros principios y valores.



Defensa de la Competencia

La libre competencia es uno de los pilares básicos de la economía de mercado y de su buen funcionamiento, por lo que nos comprometemos a respetar las normas de defensa de la competencia y de competencia desleal.

Una posible infracción de las normas de competencia dañaría gravemente nuestra reputación, y podría conllevar graves consecuencias para la compañía (sanciones, prohibición de contratar con la Administración, reclamaciones de daños y perjuicios) y para las personas (sanciones económicas e incluso posibles responsabilidades penales). Es nuestra obligación evitar acuerdos o compromisos anticompetitivos con competidores, además de asegurarnos de no tratar temas que puedan afectar a la libre competencia al participar en reuniones o eventos de Asociaciones que agrupen a empresas competidoras.

Si surge uno de estos temas, los trabajadores de RDS tienen la obligación de exigir el cese de la discusión, abandonar la reunión si no se cesa, exigir que conste en el acta de la reunión nuestra posición y notificar lo antes posible a Asesoría Jurídica lo ocurrido. Siendo recomendable solicitar siempre la opinión de Asesoría Jurídica para evitar que se incluyan cláusulas que puedan infringir la normativa de competencia en contratos.

Pág_11



Página web

RDS mantendrá la página web corporativa actualizada (www.grupords.es) para atender al derecho de información y para difundir la información exigida por la legislación. Poniendo a disposición de los usuarios lo siguiente:

1. Información sobre historia, misión, visión y valores
2. Código Ético
3. Código de Buen Gobierno Corporativo
4. Perfiles profesionales
5. Servicios ofrecidos
6. Políticas de Privacidad y Aviso Legal
7. Canal de denuncias
8. Política de Regulación del Sistema Interno de Información
9. Política de privacidad del Sistema Interno de Información
10. Política de Cookies
11. Política de Calidad, M.A. y Seguridad Laboral



Vigencia y Seguimiento

El presente Código de Buen Gobierno ha sido aprobado por el Consejo de Administración de RDS en su sesión del 2 de enero de 2024 y se mantendrá en vigor mientras no se apruebe su modificación o derogación.

Es competencia del Consejo de Administración la interpretación, seguimiento y control de la aplicación del Código de Buen Gobierno, así como de realizar las recomendaciones y propuestas necesarias para mantenerlo actualizado o mejorar su contenido.

Cualquier modificación del Código de Buen Gobierno o su derogación, requerirá la aprobación del Consejo de Administración por mayoría absoluta.

Murcia, 02 de enero de 2024

El Consejo de Administración

Pág. 13





(34) 968 353 400
grupords@grupords.es



Ctra. Torres De Cotillas, 11,
P.i. El Siscar, Parc.6,
30.832 Javalí Nuevo, Murcia.

