



**RIC ENERGY**

# **POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN**

**RIC ENERGY HOLDINGS, S.L.**

**Y**

**GRUPO RIC ENERGY**

## Mensaje a Grupo RIC ENERGY

La presente Política Anticorrupción atiende al férreo compromiso de la sociedad matriz Ric Energy Holdings, S.L. y de todas las sociedades dependientes de aquella, integrantes del Grupo Ric Energy, (en adelante, "RIC ENERGY" o el "Grupo", indistintamente) de actuar en línea con los principios y valores corporativos que rigen nuestra actividad empresarial. En RIC ENERGY asumimos, desde el inicio de nuestra actividad, el compromiso público de mantener la integridad empresarial que siempre nos ha precedido y de la cual nos sentimos orgullosos, mediante el cumplimiento de los más altos estándares éticos y normativos.

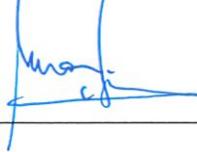
La gestión transparente y el respeto por la legalidad se configuran como pilares esenciales de nuestra cadena de valor, formando parte íntegra de la estrategia social de RIC ENERGY. Es, además, una seña de identidad de la cual nos sentimos muy orgullosos.

Con esta Política Anticorrupción se amplía y refuerza el respeto por la honestidad y honradez en nuestras actividades, trasladando así la importancia de la integridad corporativa a todos los directivos, empleados y colaboradores de RIC ENERGY.

En línea con las principales recomendaciones nacionales e internacionales en materia de lucha contra la corrupción, y de conformidad con las disposiciones que se indicarán en el Código Ético de la organización, en nuestra actividad prima el principio "tolerancia cero" frente a cualquier actuación que atente contra dicha transparencia e integridad corporativa y, en especial, aquellas conductas que acepten, promuevan o incentiven la ejecución de actos susceptibles de corrupción y soborno.

Esta Política Anticorrupción establece las pautas de comportamiento que deberán presidir la actividad de todos lo que formamos el Grupo Ric Energy de cara a evitar cualquier circunstancia que, de forma directa o indirecta, pudiera dar lugar un acto corrupto.

Atentamente,



---

José Luis Moya  
Administrador Único  
RIC ENERGY HOLDINGS SL.

# Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>4</b>
<b>3. AMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>4. POLÍTICA DE REGALOS, INVITACIONES Y HOSPITALIDAD .....</b>	<b>5</b>
<b>5. POLÍTICA DE GASTOS DE DIETAS Y VIAJES .....</b>	<b>5</b>
<b>6. OTROS GASTOS ESPECIALES.....</b>	<b>6</b>
<b>7. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS .....</b>	<b>7</b>
<b>8. REGISTROS CONTABLES.....</b>	<b>7</b>
<b>9. RELACIÓN CON FUNCIONARIOS Y AUTORIDADES PÚBLICAS.....</b>	<b>8</b>
<b>10. RELACIONES CON TERCERAS PARTES .....</b>	<b>9</b>
<b>11. ORGANO DE CONTROL, CONSULTA E INTERPRETACION.....</b>	<b>10</b>
<b>12. COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES.....</b>	<b>10</b>
<b>13. COMPROMISO DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN Y MECANISMOS DE DIFUSIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>14. INCUMPLIMIENTOS DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>11</b>
<b>15. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....</b>	<b>11</b>
<b>ANEXO I. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....</b>	<b>12</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente **Política Anticorrupción** (en adelante, la "Política") ha sido elaborada con ayuda de la prestigiosa consultoría internacional DELOITTE, en línea con las principales referencias normativas y *best practices* en materia anticorrupción.

Como consecuencia de la exhaustiva regulación actualmente existente, se han tomado como punto de partida, entre otras disposiciones, la *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y su Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas*, la *Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*, la *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de Estados Unidos*, la *Bribery Act de Reino Unido*, el *Código Penal español*, así como otras normativas internacionales (entre otros, Brasil, Portugal, Francia y otros países afines).

Habida cuenta de la diversidad de definiciones que, en su caso, podrían darse a los conceptos contenidos en la presente Política, se adjunta como Anexo I un *Glosario de términos*.

## 2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo de esta Política es mostrar la firme condena por parte de RIC ENERGY ante aquellas conductas que sean susceptibles de ser consideradas como actos de **corrupción o soborno**, tanto en lo referente a su vertiente **pública** como **privada**.

En RIC ENERGY se prohíbe, en términos generales, cualquier tipo de conducta corrupta que, de forma directa o indirecta, pueda llegar a influir en la toma de decisiones por parte de terceros, sean éstos Administraciones Públicas o particulares.

## 3. AMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para el órgano de administración del Grupo, personal directivo y empleados de RIC ENERGY en España, (en adelante, Personal Sujeto), con independencia de su objeto social de las diferentes sociedades integrantes del Grupo o localización geográfica puntual donde se encuentre el Personal Sujeto.

Adicionalmente, todos aquellos terceros que colaboren, participen o intermedien en operaciones y negocios en nombre de RIC ENERGY, deberán observar las pautas y principios contenidos en la presente Política.

#### 4. POLÍTICA DE REGALOS, INVITACIONES Y HOSPITALIDAD

##### 4.1 Pautas generales de conducta

Dentro de las relaciones comerciales y de negocio mantenidas con terceros (proveedores, clientes y/u otros terceros colaboradores) pueden surgir circunstancias que justifiquen la entrega de potenciales regalos o invitaciones comerciales y de entretenimiento.

Cualquier regalo o invitación de esta naturaleza que sea ofrecido y/o aceptado por el personal de RIC ENERGY deberá atender a propósitos lícitos, atendiendo a las siguientes condiciones:

- La intención o el propósito perseguido con el regalo o invitación deberá atender a **estándares normales de cortesía y prácticas habituales de negocio**, sin que en ningún caso se espere una contraprestación o ventaja comercial no justificada.
- Deberán resultar **ajustados y proporcionales**. Se entenderá que un regalo o invitación es ajustado y proporcional cuando resulte socialmente aceptado, sin temor a que su posible comunicación constituya reproche social alguno.
- Deberán ser **excepcionales y carentes de toda habitualidad** durante el ejercicio de nuestra actividad empresarial.
- Deberán ajustarse siempre a las **leyes y normativas vigentes en cada momento**, tanto en lo referente al país que realiza el regalo o invitación, como a aquel que los recibe.

##### 4.2 Conductas prohibidas

Fuera de los límites anteriormente descritos, son consideradas conductas prohibidas:

- La entrega o aceptación de regalos e invitaciones que impliquen un **valor económico excesivo** que excedan de los usos y prácticas habituales.
- La entrega o aceptación de **dinero en efectivo** o, en su caso, equivalentes de efectivo (por ejemplo, cheques o tarjetas de regalo).
- La entrega o aceptación de regalos e invitaciones que tengan como propósito la **contraprestación por una ventaja o beneficio no justificado**.
- La entrega o aceptación de regalos e invitaciones como condición previa para la **consecución o mantenimiento de una relación comercial**.

#### 5. POLÍTICA DE GASTOS DE DIETAS Y VIAJES

##### 5.1 Pautas generales de conducta

Durante el transcurso de nuestra actividad profesional, es habitual la existencia de gastos derivados de la manutención y posibles desplazamientos laborales.

Cualquier gasto de esta naturaleza únicamente podrá ser justificado con **motivos esencialmente laborales**, conforme a las circunstancias concretas de cada caso. No obstante, el personal de RIC ENERGY deberá atender, siempre y en todo momento, al **criterio de austeridad y proporcionalidad** que preside el comportamiento del Grupo.

El tratamiento de los gastos derivados de la manutención y desplazamiento laboral se regirán por lo dispuesto en el procedimiento definido por RIC ENERGY. Para más información, por favor consulte la Norma General "Política de Gastos".

## 5.2 Conductas prohibidas

Se prohíbe cualquier tipo de ofrecimiento, promesa, pago o autorización de comidas y/o invitaciones que sobrepasen los límites de la mera cortesía.

Se prohíbe la autorización de aquellos gastos de comidas y/o invitaciones que no se encuentren debidamente justificados, o cuya justificación no se adecúe a motivos esencialmente laborales.

## 6. OTROS GASTOS ESPECIALES

### 6.1 Contribuciones benéficas, patrocinios, mecenazgos y otras figuras afines

La realización de cualquier tipo de patrocinio, donación o mecenazgo deberá hacerse de conformidad con los principios y valores éticos de RIC ENERGY.

Con carácter general, no podrá realizarse ninguna donación, patrocinio y/o mecenazgo que pueda ser entendido como una práctica corrupta, bien sea en el sector público o privado. Cualquier acción de estas características deberá ser **previamente comunicada, analizada y aceptada por el Comité de Compliance**, el cual emitirá informe valorativo de la conveniencia y legalidad de la donación.

### 6.2 Contribuciones políticas

RIC ENERGY no se encuentra asociada a ningún tipo de afinidad política concreta.

En este sentido, desde RIC ENERGY se prohíbe la realización de cualquier tipo de contribución, en nombre y por cuenta del Grupo, que constituya, o pueda llegar a constituir, **afiliación o implicación política**.

Por tanto, las contribuciones políticas realizadas por el personal de RIC ENERGY únicamente podrán serlo a **título individual**, dejando expresa constancia de que dicha aportación se hace de forma personal, y en ningún caso en nombre o interés del Grupo.

### **6.3 Pagos de facilitación**

Se entiende por pago de facilitación los pagos de pequeña cuantía realizados a funcionarios públicos, que tienen por finalidad que éstos agilicen el desempeño de sus responsabilidades, como, por ejemplo, el acceso a servicios públicos, la obtención de licencias ordinarias o permisos, los trámites administrativos, etc.

Como norma general, los de pagos de facilitación a funcionarios y autoridades públicas se encuentran **prohibidos**.

No obstante, se habrá de tener en cuenta que, en determinadas jurisdicciones y bajo requisitos concretos, los pagos de facilitación pueden ser considerados de naturaleza lícita en función del país concreto en que nos hallemos.

En el caso anterior, el personal de RIC ENERGY que decida llevar a cabo un pago de facilitación, deberá **consultarlo previamente con Comité de Compliance** de RIC ENERGY a efectos de su valoración y análisis.

## **7. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS**

Se entenderá que existe un conflicto de interés en aquellas situaciones en las que el personal de RIC ENERGY involucrado en una operación o transacción comercial anteponga sus intereses personales a los del Grupo, o cuando dichos intereses personales influyan, o puedan influir, de forma indebida en el ejercicio de la relación comercial.

En caso de observarse por parte del personal de RIC ENERGY un conflicto de interés, tanto aparente, potencial o real se deberá comunicar al Comité de *Compliance*.

## **8. REGISTROS CONTABLES**

### **8.1 Pautas generales de conducta**

Para RIC ENERGY la transparencia financiera y operacional es un principio fundamental dentro de su estrategia corporativa.

Por ello, el personal del Grupo deberá mantener un sistema de control interno contable apropiado, que incluya el reporte y reflejo fiel de todas las transacciones realizadas en nombre y por cuenta de RIC ENERGY.

Los libros y registros contables de RIC ENERGY deberán ser precisos y detallados, estando absolutamente prohibida la manifestación de declaraciones operacionales falsas o engañosas.

En este sentido, se deberá mantener la documentación precisa, apropiada y con un detalle razonable para dar cobertura a todas las transacciones realizadas, guardando custodia conforme a las políticas internas sobre gestión de la información.

## 8.2 Conductas prohibidas

En todo caso, y sin perjuicio de otras circunstancias concurrentes, se encuentran absolutamente prohibidas las siguientes conductas:

- El establecimiento de **cuentas no registradas**.
- La **realización de operaciones no registradas** en libros o mal consignadas.
- El registro de **gastos inexistentes**.
- El asiento de gastos en los libros de contabilidad con **indicación incorrecta** de su objeto.
- La utilización de **documentos falsos**.
- La **destrucción deliberada** de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.

## 9. RELACIÓN CON FUNCIONARIOS Y AUTORIDADES PÚBLICAS

### 9.1 Pautas generales de conducta

Nuestra relación con funcionarios y autoridades públicas debe sustentarse sobre los **principios de transparencia, integridad, objetividad, imparcialidad y legalidad**.

En cualquier caso, en nuestro trato con los funcionarios y autoridades públicas, deberemos observar las siguientes pautas generales de actuación:

- El cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta de RIC ENERGY.
- La abstención de actuar o tratar con funcionarios o autoridades públicas en caso de **conflicto de interés**.
- La supervisión y verificación de la **veracidad e integridad de la información** aportada a las Administraciones Públicas.
- La adecuada **conservación y custodia** por la persona asignada al efecto, de toda la documentación intercambiada con el sector público.

## 9.2 Conductas prohibidas

Está totalmente prohibido que el personal de RIC ENERGY, en su relación con un funcionario o autoridad, o con un tercero vinculado a éste:

- Ofrezca, prometa, solicite o acepte, por parte de un funcionario o autoridad pública, un regalo, remuneración, favor o servicio, con independencia de su valor económico, condicionado a que dicho funcionario **tome una decisión en beneficio** de RIC ENERGY.
- Ofrezca, prometa, solicite o acepte, por parte de un funcionario o autoridad pública un regalo, remuneración, favor o servicio, con independencia de su valor económico, que constituya, directa o indirectamente, una **recompensa por una decisión previamente adoptada por un funcionario o autoridad pública** en beneficio de RIC ENERGY.
- Ofrezca, prometa, solicite o acepte, por parte de un funcionario o autoridad un regalo, favor o servicio que, en atención a su valor económico, su excepcionalidad, su exclusividad o cualquier otra circunstancia, se sitúe más allá de las **prácticas de cortesía propias** del ámbito de actividad de RIC ENERGY.
- **Ejerza influencia indebida** sobre un funcionario o autoridad pública, administrador, directivo o empleado de RIC ENERGY, con la intención de obtener un beneficio por parte de los primeros.

## 10. RELACIONES CON TERCERAS PARTES

La operativa diaria de RIC ENERGY implica la existencia de relaciones comerciales y de negocio con terceras partes tales como socios, clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, colaboradores, etc.

Sobre todas aquellas terceras partes que actúen, o puedan llegar a actuar, en nombre y beneficio de RIC ENERGY, el personal del Grupo deberá aplicar los correspondientes **controles de diligencia debida**, en función de las circunstancias concurrentes, minimizando así potenciales riesgos derivados de una actuación impropia o ilícita por parte de aquellas.

Por consiguiente, RIC ENERGY les exigirá la adhesión a la presente Política. En caso de que cuenten con sus propias políticas y procedimientos internos en materia anticorrupción, RIC ENERGY deberá evaluar su impacto y suficiencia, con objeto de garantizar la existencia de un **compromiso recíproco de lucha contra la corrupción**.

En caso de que existan indicios de que una tercera parte sea susceptible de generar un potencial riesgo de violación de los principios contenidos en la presente Política, así como de las leyes aplicables en materia anticorrupción, RIC ENERGY se abstendrá de contratar o realizar negocios con la susodicha.

## 11. ORGANO DE CONTROL, CONSULTA E INTERPRETACION

### 11.1 Comité de *Compliance*

El Comité de *Compliance* de RIC ENERGY será el órgano interno encargado de la actualización, supervisión y control del cumplimiento de lo previsto en la presente Política.

Adicionalmente, el Comité de *Compliance* resolverá sobre aquellas dudas o consultas que, en su caso, se deriven de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en la Política.

### 11.2 Consultas e interpretación

Esta Política tiene carácter de mínimos, debiendo entenderse como una **guía de pautas de ejemplaridad** para el comportamiento del personal sujeto a la presente Política. Asimismo, deberán observarse, siempre y en todo momento, cualesquiera otras disposiciones internas de RIC ENERGY que, en su caso, resulten de aplicación a cada caso o circunstancia concreta.

El Comité de *Compliance* resolverá sobre aquellas dudas o consultas que, en su caso, se deriven de la aplicación e interpretación del contenido descrito en la presente Política.

## 12. COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES

El personal sujeto a la presente Política tiene la obligación de informar, a través de los mecanismos implantados a tal efecto, de todos aquellos incumplimientos o violaciones de los que tenga conocimiento o sospecha.

A tales efectos, RIC ENERGY pone a disposición de sus empleados el **Sistema Interno de Información** a través del cual se podrán emitir tanto potenciales incumplimientos de la Política, como dudas o consultas respecto de su aplicación o interpretación.

### 13. COMPROMISO DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN Y MECANISMOS DE DIFUSIÓN

La presente Política refuerza el compromiso del Órgano de Administración y la Alta Dirección de RIC ENERGY en su lucha contra la corrupción pública y privada.

Adicionalmente, un sistema anticorrupción eficaz comienza por su debida difusión por parte de las organizaciones. Las actividades de comunicación son un elemento clave en el proceso de concienciación empresarial y en el compromiso corporativo con los principios de transparencia e integridad.

El Comité de *Compliance* es el responsable de difundir los principios y valores contenidos en la presente Política al personal de RIC ENERGY, mediante las **actividades formativas y de comunicación** que, en su caso, se consideren apropiadas.

### 14. INCUMPLIMIENTOS DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de los principios y valores contenidos en la presente Política podrá implicar la **aplicación de las oportunas medidas sancionadoras**, todo ello de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario de RIC ENERGY.

**El cumplimiento de lo aquí establecido es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros.** No obstante, los Directivos de RIC ENERGY serán los encargados de dar a conocer el contenido de la Política, así como de supervisar su cumplimiento en cada uno de sus respectivos ámbitos de actuación.

### 15. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La presente Política ha sido aprobada por el Órgano de Administración de RIC ENERGY en fecha 1 de diciembre de 2023, y puesta a disposición de todo el Personal.

Esta política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Órgano de Administración de RIC ENERGY. Su vigencia se mantendrá mientras no sea modificada o derogada por otro posterior.

## ANEXO I. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Conflictos de interés:** Se entenderá por *conflicto de interés* cualquier situación en la que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés del Grupo o de cualquiera de las sociedades integradas en el Grupo, con el interés particular de un miembro en concreto o de una persona vinculada a él.

Asimismo, también se entenderá que existe *conflicto de interés* cuando el interés personal de un miembro en concreto del Grupo, o de una persona vinculada a él, influya, o pueda influir, de forma indebida en la adopción o ejecución de decisiones durante el ejercicio de una relación comercial o transaccional.

**Conflicto de interés real:** Se entenderá por *conflicto de interés real* aquel entre el interés del Grupo y los intereses privados de un empleado, en el que el empleado tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

**Conflicto de interés potencial:** Se entenderá por *conflicto de interés potencial* cuando un empleado tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto en caso de que, en un futuro, el empleado sea implicado o tuviera que participar en responsabilidades relevantes.

**Conflicto de interés aparente:** Se entenderá por *conflicto de interés aparente* aquella situación en la que pareciera que los intereses privados de un empleado son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, aunque no sea el caso.

**Corrupción o actos de corrupción:** Se entenderá por *corrupción o acto de corrupción*<sup>1</sup> el acto de ofrecer, prometer, dar o aceptar una ventaja indebida para/por un funcionario público o un empleado/representante de una empresa, directa o indirectamente, con el objetivo de obtener una ventaja ilícita (v.g. desde un contrato, licencia, resultado favorable en una inspección, procedimientos judiciales, etc.). El soborno, por tanto, es un mecanismo o una forma de corrupción.

**Funcionario público y/o autoridad pública:** Se entenderá por *funcionario público o autoridad pública*<sup>2</sup>, sea nacional o Internacional a: i) toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial, ya sea designado o elegido, permanente

---

<sup>1</sup> En la medida en que no existe un concepto único de lo que debe entenderse por corrupción o actos/conductas de corrupción, se ha tomado como definición la prevista por la Cámara de Comercio Internacional, la Convención de la ONU contra la Corrupción y Convención de la OCDE.

<sup>2</sup> A los efectos de la presente Política, se ha tomado como referencia la definición de funcionario público establecida por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONODC)

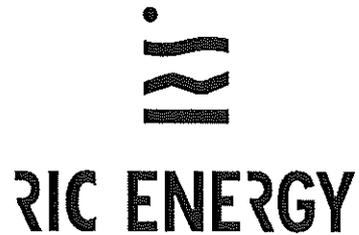
o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo; ii) toda otra persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste un servicio público; iii) toda persona vinculada a un cargo público en algún organismo internacional público; y vi) toda otra persona definida como *funcionario público* en el derecho interno de cada jurisdicción.

**Pagos o ventajas indebidos:** Se entenderá *pagos o ventajas indebidas* cualquier tipo de solicitud, entrega, aceptación o contraprestación, dineraria o no, que no conste debidamente justificada o que resulte ilícita.

**Pagos de facilitación:** Se entenderá por *pagos de facilitación* aquellos pagos pequeños, no oficiales e impropios, realizados a un funcionario de bajo nivel para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina o necesaria a la cual tiene derecho el que realiza el pago de facilitación.

**Valor económico excesivo:** Se entenderá por *valor económico excesivo* aquel que supere los usos y costumbres del país de referencia, y que no se encuadre dentro de las prácticas habituales de las relaciones.

---



# **Política de cumplimiento y prevención de riesgos penales**

**RIC ENERGY HOLDINGS, S.L.  
Y**

**Grupo RIC ENERGY**

## Índice

1. Introducción.....	16
2. Objetivo de la Política.....	16
3. Ámbito de Aplicación .....	17
4. Principios generales de actuación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales .....	17
5. Las bases del Modelo de Prevención de Riesgos Penales .....	18
6. Comunicación de irregularidades.....	19
7. Incumplimientos de la Política.....	19
8. Compromiso del Órgano de Administración y Alta Dirección .....	20
9. Revisión, Aprobación y Difusión de la Política .....	20
10. Vigencia .....	20

## 1. Introducción

La posición de liderazgo y excelencia de la sociedad Ric Energy Holdings, S.L. y sociedades dependientes, (en adelante, “**RIC ENERGY**” o el “**Grupo**”, indistintamente) es el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo. Sin embargo, el comportamiento inadecuado de cualquiera de sus profesionales puede dañar gravemente nuestra imagen y reputación. Por ello, desde RIC ENERGY se quiere prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad, a través del establecimiento de una robusta cultura de cumplimiento.

Así, con el firme compromiso de velar por el **cumplimiento de los principios éticos, el buen gobierno corporativo y transparencia, la calidad y excelencia, la orientación al cliente y la integridad de nuestros servicios**, RIC ENERGY tiene como objetivo prioritario implementar, en un entorno cada vez más global y cambiante, una sólida cultura corporativa de integridad y transparencia, en la que los valores éticos y el cumplimiento normativo se constituyan como elementos centrales de nuestro modelo de negocio y de toma de decisiones.

## 2. Objetivo de la Política

El objetivo de esta Política **es manifestar la voluntad de RIC ENERGY de asentar una cultura de cumplimiento normativo que permita el desarrollo de una conducta profesional íntegra y diligente**, así como mostrar la firme condena del Grupo ante la comisión de cualquier clase de ilícito, penal o de cualquier otra índole, sin que en ningún caso se pueda justificar sobre la base de un beneficio para la RIC ENERGY.

La presente Política se enmarca en el ámbito de Buen Gobierno Corporativo de RIC ENERGY y tiene como objetivo recoger los principios y pautas de actuación sobre los que se rige el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de RIC ENERGY, así como otros aspectos relevantes.

La presente Política de cumplimiento y prevención de riesgos penales (en adelante, la “Política”) **constituye el marco de referencia para este Modelo**, resultando de obligado cumplimiento en, entre otras, las relaciones profesionales y actividad desarrollada por los administradores, personal directivo y empleados del Grupo en el ejercicio de nuestra actividad profesional.

A partir de lo anterior, los integrantes del Grupo deben conocer y cumplir tanto el espíritu como el significado de la presente Política, que constituye la base fundamental del cumplimiento normativo y penal de RIC ENERGY, cuya tutela corresponde al Órgano de Administración de la Compañía, a través del Comité de Compliance existente en RIC ENERGY.

### 3. **Ámbito de Aplicación**

#### 3.1 **Ámbito objetivo**

La presente Política afecta a todas las actividades realizadas por el Grupo RIC ENERGY.

#### 3.2 **Ámbito subjetivo**

La presente Política tiene carácter corporativo, es decir, se aplica al **órgano de administración del Grupo, personal directivo y empleados de RIC ENERGY** (en adelante, el "Personal sujeto") siendo su responsabilidad la de cumplir con lo establecido en la presente.

Por otra parte, se aplica a los terceros que sin formar parte de la organización puedan actuar en nombre y representación de RIC Energy.

### 4. **Principios generales de actuación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales**

Los principios de actuación en los que se fundamenta la actuación de RIC ENERGY, y que todas las personas que la integran han de respetar y velar por su cumplimiento, son:

- **Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna:** El respeto a la Ley y al *principio de tolerancia cero* hacia la comisión de actos ilícitos constituye uno de los principios fundamentales de RIC ENERGY, por lo que todo el personal tiene como deber prioritario e inexcusable el de observar tanto la legislación vigente como la normativa interna que le resulte de aplicación en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades profesionales.
- **Integridad y honestidad:** de conformidad con lo previsto en la normativa por la que se rigen sus actividades, la relación de RIC ENERGY con terceros, tanto sujetos privados como Administraciones Públicas, se basa en los principios de integridad, honestidad, profesionalidad y buena fe.
- **Imparcialidad y ausencia de conflicto de interés:** todo el Personal actuará siempre con imparcialidad, manteniendo un criterio independiente y ajeno a cualquier presión externa o interés particular.
- **Respeto a la imagen y reputación de RIC ENERGY:** RIC ENERGY considera el respeto a la imagen y reputación del Grupo como uno de sus activos más valiosos, que contribuye a generar una percepción de empresa íntegra y respetuosa con el mercado y sus grupos de interés.

El Personal debe poner el máximo cuidado y la debida diligencia en preservar la imagen y la reputación de RIC ENERGY en todas sus actividades profesionales, incluyendo las intervenciones públicas.

- **Respeto al medio ambiente:** La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de la Compañía. Por ello, RIC ENERGY se compromete a reducir el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades, además de prevenir los riesgos tanto para la población como para el medio ambiente.
- **Innovación:** Los profesionales de RIC ENERGY promoverán la innovación y actuarán de forma colaborativa ante los nuevos retos desarrollados por el Grupo.
- **Compromiso, respeto, excelencia y profesionalidad** para lograr la satisfacción de empleados, clientes, proveedores y resto de grupos de interés.

## 5. Las bases del Modelo de Prevención de Riesgos Penales

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales de RIC ENERGY es la compilación de los procedimientos y controles existentes en el Grupo que previenen, detectan o permiten reaccionar frente a la comisión de riesgos penales. Fundamentalmente cuenta con los siguientes elementos:

- **Comité de Compliance:** se constituye como órgano encargado de garantizar el correcto funcionamiento del Modelo, así como la supervisión y seguimiento de este.
- **Políticas y procedimientos adecuados:** El Grupo cuenta con procedimientos y protocolos adecuados a su actividad y estructura en orden de prevenir y mitigar los distintos riesgos a lo que se encuentra afecto por razón de su actividad.
- **Manual de cumplimiento y prevención de riesgos penales de RIC ENERGY:** Define el modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de RIC ENERGY, tiene por finalidad promover una cultura de cumplimiento dentro del Grupo.
- **Identificación y evaluación de riesgos penales:** El Grupo ha llevado a cabo la identificación de los riesgos penales en función de la actividad desarrollada por RIC ENERGY, así como su evaluación y priorización.
- **Modelo de gestión económico-financiero:** RIC ENERGY cuenta con una serie de controles y procedimientos en el ámbito financiero y económico que dotan de plena transparencia y fidelidad a sus libros contables, sus transacciones y, en general, la gestión económica del Grupo.

- **Actividades formativas en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales:** RIC ENERGY desarrollará planes formativos en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales dirigido a todo el Personal del Grupo.
- **Sistema de comunicación de irregularidades:** El Grupo ha definido un canal que permite comunicar aquellos potenciales incumplimientos e irregularidades al órgano de supervisión y control del Modelo.
- **Régimen disciplinario:** Todo el personal de RIC ENERGY está obligado a cumplir con las políticas y procedimientos de la Compañía, por tanto, cualquier conducta contraria a esta obligación supondrá la aplicación de medidas disciplinarias de conformidad con la normativa interna del Grupo, que ningún caso serán contrarias a la normativa laboral aplicable.
- **Mejora continua:** El sistema de supervisión y seguimiento permite validar de forma continua la implementación del Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales de RIC ENERGY, comprobando de forma periódica la eficacia de la normativa interna y controles implantados.

A dichos instrumentos normativos, operativos y formativos, a los que se incorpora ahora la presente **Política de Cumplimiento**, constituyen el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de RIC ENERGY.

## **6. Comunicación de irregularidades**

El Personal sujeto a la presente Política tiene la obligación de informar, a través del Sistema Interno de Información, de todos aquellos incumplimientos o violaciones relacionadas tanto con la Política como con el resto de normativa interna de aplicación de los que tenga conocimiento o sospecha.

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra cualquier sujeto que, de buena fe, realice una comunicación a través del Sistema Interno de Información de RIC ENERGY.

## **7. Incumplimientos de la Política**

El cumplimiento de lo establecido en la presente Política es responsabilidad del órgano de administración, directivos y empleados de RIC ENERGY.

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente Política podrá implicar la aplicación de las oportunas medidas sancionadoras, todo ello de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario de RIC ENERGY.

## **8. Compromiso del Órgano de Administración y Alta Dirección**

La presente Política refuerza el compromiso del Órgano de Administración y del personal directivo de RIC ENERGY en la defensa del cumplimiento de la legalidad, así como en la comunicación y difusión de los principios contenidos en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales. Tanto el órgano de administración, como los miembros de la Alta Dirección serán los encargados de dar a conocer el contenido de la Política, así como de supervisar su cumplimiento, en cada uno de sus respectivos ámbitos de actuación.

## **9. Revisión, Aprobación y Difusión de la Política**

La presente Política, así como el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de RIC ENERGY, serán objeto de revisión y mejora continua, especialmente cuando las circunstancias normativas, sociales, empresariales o de cualquier otra índole así lo requieran.

La presente Política de cumplimiento y prevención de riesgos penales ha sido aprobada por el Órgano de Administración de la matriz del grupo, "RIC ENERGY HOLDINGS SL", en fecha 1 de diciembre de 2023, y puesta a disposición de todo el Personal.

Las actualizaciones y propuestas de modificación de la presente Política deberán realizarse mediante el Comité de Compliance para su posterior aprobación por el Órgano de Administración y serán debidamente comunicados al Personal.

## **10. Vigencia**

Esta política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Órgano de Administración de RIC ENERGY. Su vigencia se mantendrá mientras no sea modificada o derogada por otra posterior.

.....

**RIC ENERGY HOLDINGS, S.L.**



José Luis Moya  
*Administrador Único*

Madrid, 1 de diciembre de 2023