

ELAWAN ENERGY S.L.

Código Ético



Document information

Título	Elawan Energy S.L., Código Ético
Autor	Elawan Legal & Compliance Team
Versión	Tercera Edición
Fecha	Vigente desde 8 th Noviembre 2021
Idioma	Este Código Ético se publica en español, existiendo también una versión en inglés, pudiendo a llegar a ser traducida en otros idiomas. En caso de surgir una discrepancia prevalecerá la versión en inglés.

I. CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO ELAWAN

ÍNDICE

Nuestra Visión

Mensaje del presidente y el CEO

Introducción

1. **Consideración adecuada para con nuestros clientes**
2. **Protección de la propiedad, el valor de la empresa y la propiedad intelectual de terceros**
3. **Cumplimiento de las leyes y regulaciones**
4. **Prohibición de transacciones ilegales o poco éticas**
5. **Respeto de los derechos humanos y prohibición del acoso**
6. **Contribución a la sociedad y protección del medio ambiente**
7. **Entorno seguro de trabajo y continuidad del negocio**
8. **Denuncia de conductas ilegales o poco éticas**

Tercera Edición: Este Código de Conducta del Grupo Elawan entró en vigor el 8 de noviembre de 2021 y sustituye al anterior Código Ético de Elawan, que entró en vigor originalmente el 13 de Febrero de 2014 (modificado y reformulado posteriormente).

Este Código de Conducta del Grupo Elawan se publica en español y puede ser traducido a otros idiomas. En caso de discrepancia, prevalecerá la versión en inglés.



Nuestra visión

EC21

Compañía Excelente en el siglo 21 (por sus siglas en inglés)

Orgullo

Nos enorgullecemos de crear un nuevo valor que contribuya positivamente a la sociedad

En Elawan nos enorgullecemos de contribuir positivamente a la sociedad creando un nuevo valor en el mercado y repercutiendo de forma positiva en la economía con nuestras acciones.

Confianza

Nos ganamos la confianza de nuestras partes interesadas al responder de manera profesional ante las diversas necesidades de la sociedad

Nos esforzamos por ganarnos la confianza de todas las partes interesadas, incluidos accionistas, clientes y empleados de Elawan, haciendo siempre todo lo posible por superar sus expectativas, así como las expectativas de la sociedad en su conjunto, actuando con integridad y humildad.

Respeto

Nos ganamos el respeto de la sociedad a través de nuestra dedicación al cumplimiento de las leyes y los más altos estándares éticos con una cultura corporativa transparente

Elawan se gana el respeto de la sociedad, no solo cumpliendo todas las leyes y regulaciones, sino también manteniendo siempre los más altos estándares éticos. Actuamos de forma transparente y en consonancia con la sociedad para mantener nuestra reputación y una cultura de excelencia.



Mensaje del presidente y el CEO

Estimados miembros del Grupo Elawan,

Elawan ha logrado un increíble crecimiento desde su fundación en 2007, actualmente encontrándonos en expansión en distintos países y mercados. Al formar parte del Grupo ORIX, encabezado por ORIX Corporation, tenemos aún más oportunidades de desarrollar y ampliar nuestro negocio.

Un elemento central de nuestro éxito es el compromiso compartido de sobresalir en la consecución de nuestros objetivos empresariales y la defensa de la más exigente ética empresarial, ambos siguen siendo una constante fundamental frente a las condiciones empresariales y los acontecimientos mundiales, siempre desafiantes. Consideramos que la reputación y la imagen pública del grupo Elawan son nuestros principales activos debido a la enorme importancia de la relación con nuestros socios comerciales, clientes, proveedores, empleados, administraciones públicas y la sociedad en general.

El Código de Conducta del Grupo Elawan establece las expectativas sobre cada uno de nosotros y proporciona principios y orientación para ayudarnos a llevar a cabo actividades en nombre del Grupo Elawan, cumpliendo con todas las leyes y en consonancia con nuestras políticas en todas las regiones del mundo donde desarrollamos nuestros proyectos. En reconocimiento a formar parte del Grupo ORIX, el Código de Conducta del Grupo Elawan está totalmente alineado con la ética y las normas de ORIX Corporation, incluyendo los valores de EC21 que sustentan el grupo ORIX.

El Código de conducta del Grupo Elawan aborda cuestiones como la relación con clientes, empleados, proveedores y la comunidad en general; asegurará y reforzará la confianza existente entre el Grupo Elawan y los terceros. Nuestro deseo es que el Grupo Elawan sea un entorno favorable para nuestros socios comerciales, clientes y sus transacciones comerciales, al mismo tiempo que es un lugar donde nuestros empleados disfruten haciendo su trabajo. Deseamos poder contar con el respeto y la buena voluntad de las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades y operaciones comerciales.

Es responsabilidad de cada director, manager, y empleado del Grupo Elawan familiarizarse con el Código de Conducta del Grupo Elawan y comprender cómo se aplican sus normas y expectativas en el curso diario de la actividad. El Código de Conducta del Grupo Elawan es la piedra angular de nuestra cultura de Compliance y nuestro impulso a la excelencia empresarial, y su impacto positivo se siente cuando cada uno de nosotros lo pone en práctica en nuestro trabajo diario.

Les animamos a “informar” si tienen alguna pregunta o preocupación, o si ven una conducta que entre en conflicto con los valores del Grupo Elawan y los principios establecidos en el Código de Conducta del Grupo Elawan.

Gracias por su apoyo.

[Firma]

[Firma]

Dionisio Fernandez Auray
CEO

Hidetake Takahashi
Presidente

Introducción

Elawan Energy S.L. está constituido en virtud de la legislación de España y su actividad se rige por la legislación de España. El Grupo Elawan forma parte de un grupo más empresarial amplio encabezado por ORIX Corporation, una empresa japonesa cuya actividad está sujeta a la legislación japonesa. Además, las acciones de ORIX Corporation están registradas en la Comisión de Mercados y Valores de EE. UU. (SEC) y cotizan y se negocian en el New York Stock Exchange (NYSE). La legislación de Estados Unidos también puede ampliarse a las inversiones y operaciones de las empresas del Grupo ORIX, incluyendo el Grupo Elawan, en todo el mundo como resultado de su registro ante la SEC y su cotización en el NYSE. Otros países también pueden aplicar sus leyes fuera de sus fronteras sobre sus ciudadanos y a las entidades que estén constituidas en virtud de sus leyes, incluido el Grupo Elawan.

Las referencias en el Código de conducta del Grupo Elawan, en otras políticas y normas del Grupo Elawan y las leyes aplicables donde Elawan lleve a cabo su actividad, reflejan la realidad de que una empresa multinacional está regulada por muchas leyes diferentes al mismo tiempo.

Si no está seguro/a de qué leyes y regulaciones, o políticas y normas del Grupo Elawan, le son de aplicación, o si cree que puede haber un conflicto entre las diferentes leyes aplicables, consulte con Oficina de Asesoría Global General de ORIX antes de continuar.

Los estándares contenidos en el presente Código complementan y pueden ser más restrictivos en materia de cumplimiento que las leyes y regulaciones aplicables. Se espera que usted cumpla con las normas de este Código de conducta, incluso si su conducta fuese legal bajo otras circunstancias.

Una empresa del Grupo Elawan puede emitir sus propias políticas y normas con el consentimiento del departamento Legal & Compliance de Elawan (y bajo las instrucciones la Oficina del asesoría global general de ORIX. Estas políticas o normas pueden ser más, pero no menos, restrictivas que el Código, y los directores, responsables y empleados de esa empresa del Grupo ORIX deberán cumplir con las políticas y normas más restrictivas. Además, si las leyes locales son más restrictivas que las normas de este Código de conducta, usted deberá cumplir siempre, como mínimo, con dichas leyes.

Este Código de conducta se aplica a todos los directores, responsables y empleados del Grupo ORIX (denominados colectivamente "empleados"). El departamento Legal & Compliance de Elawan está autorizado a interpretar y emitir excepciones y exenciones a este Código de conducta.

Responsabilidades de Compliance para el Empleado

Todos los empleados del Grupo Elawan están obligados a: actuar de forma ética y llevar a cabo la actividad del Grupo Elawan de forma íntegra; Plantear los problemas de Compliance y ética utilizando los canales de información oficiales disponibles; completar toda la formación obligatoria en materia de Compliance y otros requisitos del programa de cumplimiento de manera oportuna; y a comprender y cumplir el presente Código de Conducta, otras políticas y normas del Grupo Elawan y las leyes, reglamentos y requisitos aplicables. El incumplimiento puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, así como a posibles responsabilidades civiles y penales.

Consulte la *Política Disciplinaria del Grupo Elawan* para obtener información adicional.

1. Consideración adecuada para nuestros clientes

Mantendremos una actitud respetuosa y profesional hacia los clientes, y nos comportaremos en todo momento de manera que cumplamos y superemos las expectativas de nuestros clientes.

La satisfacción del cliente es la base sobre la que se construye y se asegura el éxito y el bienestar del Grupo Elawan para el futuro. La confianza se encuentra en el núcleo de cada interacción entre el cliente y la empresa. Para crear relaciones comerciales duraderas, debemos tratar a nuestros clientes de manera abierta, honesta y respetuosa. Todos los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de:

- Describir nuestros servicios y productos de forma justa, honesta y dentro de la legalidad en actividades de marketing, publicidad y ventas, y hacer que el cliente pueda comprenderlas fácilmente.
- Esforzarse por comprender las necesidades del cliente y ofrecerle productos y servicios que se adapten a sus necesidades, cuando busque oportunidades de negocio.
- Evitar menospreciar a los competidores o sus productos y servicios en folletos, anuncios y otras comunicaciones.
- Comunicarse con los clientes de forma eficaz e íntegra, respondiendo de forma adecuada y rápida a sus quejas, consultas y opiniones.
- Mejorar continuamente y mantener las habilidades y conocimientos profesionales necesarios para desempeñar su trabajo y responsabilidades, y prestar el mejor servicio posible a nuestros clientes.

2. Protección de la propiedad, el valor de la empresa y la propiedad intelectual de terceros

Utilizaremos la propiedad del Grupo Elawan o del Grupo ORIX, incluida su propiedad intelectual, solo para fines comerciales legítimos y de acuerdo con las políticas y normas del Grupo Elawan. Protegeremos y preservaremos la reputación y el prestigio del Grupo Elawan. Respetaremos los derechos de propiedad intelectual de los demás y salvaguardaremos la privacidad de toda la información personal y confidencial que llegue a manos del Grupo Elawan.

Protección de la propiedad del Grupo Elawan

El Grupo Elawan proporciona a los empleados recursos valiosos para que puedan hacer el trabajo de la mejor manera posible. Estos recursos incluyen equipos informáticos, dispositivos móviles, plataformas y equipos de comunicación, software, equipos electrónicos de oficina, e infraestructuras. Es fundamental que comprendamos todos los requisitos para un uso adecuado de estos recursos. Todos los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de:

- Usar la propiedad del Grupo Elawan con cuidado y para fines profesionales legítimos.
- Utilizar con criterio los recursos de la empresa para el uso privado o asuntos personales. El uso personal no debe ser excesivo y no debe interferir con el desempeño de las obligaciones profesionales.
- Tener en cuenta que la información y los mensajes transmitidos a través de los recursos de la empresa son propiedad del Grupo Elawan sin expectativas de privacidad, y que el Grupo Elawan puede supervisarlos, recopilarlos y utilizarlos a su entera discreción.
- Cumplir con las políticas de seguridad de la información del Grupo Elawan y las leyes y regulaciones aplicables con respecto a la protección de la información personal y confidencial.

Protección de la información confidencial de la empresa

Los empleados del Grupo Elawan tendrán acceso de vez en cuando a información empresarial confidencial o privada sobre el Grupo Elawan, o el Grupo ORIX en general, o en posesión o control del Grupo Elawan, incluidos planes estratégicos, cifras de ventas, información financiera, información sobre negociaciones, acuerdos o tratos entre el Grupo Elawan y otras empresas, secretos comerciales, patentes y marcas comerciales. La revelación o el uso no autorizados de información empresarial confidencial o privada, también a través de medios electrónicos, podría provocar daños graves al Grupo Elawan y a sus clientes y empleados, y están terminantemente prohibidos. Todos los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de:

- Asegurar y limitar el acceso a información empresarial confidencial o propiedad del Grupo a aquellas personas dentro del Grupo Elawan (o en general del Grupo ORIX) que deban conocer dicha información para hacer su trabajo.
- Proteger la información empresarial confidencial o propiedad del Grupo en áreas públicas, como el transporte público, los ascensores y restaurantes.
- No utilizar información empresarial confidencial o propiedad del Grupo para beneficio personal ni permitir que ninguna otra persona utilice dicha información.

El Grupo Elawan reconoce que ciertas revelaciones de información confidencial a las autoridades gubernamentales y autorreguladoras oportunas están protegidas por la ley de protección de denunciantes y otras leyes. Ninguna de las disposiciones del presente Código de conducta o de cualquier acuerdo relacionado con el empleo tiene por objeto o debe entenderse como que impide



o desalienta dichas revelaciones. El Grupo Elawan no tolerará las represalias contra los empleados que hagan dichas revelaciones de buena fe.

Protección y conservación de la marca del Grupo Elawan y del Grupo ORIX

En nuestras actividades diarias todos representamos al Grupo Elawan y también al Grupo ORIX en general, por lo tanto, siempre debemos actuar con los más altos estándares éticos para mejorar y preservar la marca, el buen nombre y la reputación del Grupo Elawan y del Grupo ORIX.

Respeto de la propiedad intelectual de terceros

El Grupo Elawan respeta y protege los derechos de propiedad intelectual de todas las partes mediante el uso de tecnología de la información y software que hayan sido adquiridos y posean una licencia legítima.

Información personal

El Grupo Elawan recopila, almacena, utiliza y comparte información personal de clientes, proveedores y otros. El Grupo Elawan se compromete a proteger y mantener la confidencialidad de esta información de conformidad con las políticas de seguridad de la información del Grupo Elawan, los acuerdos con clientes y las leyes para la protección de datos de todo el mundo, según sean de aplicación. Todos los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de:

- Cumplir todas las leyes y regulaciones de privacidad aplicables y las políticas y normas de privacidad del Grupo Elawan.
- Recopilar, utilizar y divulgar información de terceros solo para fines empresariales legítimos.

Las infracciones de los requisitos de protección de los datos pueden exponer al Grupo Elawan (y del Grupo ORIX) y a sus empleados a sanciones judiciales y dañar la reputación del Grupo Elawan (y del Grupo ORIX). La obligación de proteger la confidencialidad de la información personal o de propiedad del Grupo continúa después de dejar el Grupo Elawan.

Conservación de documentos

Los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de cumplir todas las políticas del Grupo Elawan que prescriban períodos de conservación para los documentos de la empresa. Los diferentes tipos de documentos pueden tener distintos períodos de conservación según los requisitos aplicables.

3. Cumplimiento de las leyes y regulaciones

Cumpliremos con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables, y las políticas y normas del Grupo Elawan en todo momento. Comprenderemos y cumpliremos con las leyes, regulaciones y, políticas y normas del Grupo Elawan sobre el tráfico de información privilegiada, el blanqueo de capitales y la presentación de informes financieros.

En consonancia con los valores fundamentales del Grupo ORIX, el Grupo Elawan ha convertido el cumplimiento normativo en un pilar central de la gestión corporativa y lo considera una prioridad principal en cada ámbito de actividad. El Grupo Elawan se compromete a actuar de forma honesta, justa y transparente en virtud de las leyes y regulaciones aplicables, así como a la hora de poner en práctica el espíritu de los valores EC21. El Grupo Elawan espera que sus empleados lleven a cabo sus actividades empresariales de conformidad con todas las leyes, regulaciones y políticas y normas internas aplicables, siguiendo no solo la letra de la ley, sino también el espíritu y la intención de la ley.

Tráfico de información privilegiada

En el transcurso de las actividades del Grupo Elawan o en conversaciones con clientes o proveedores, los empleados pueden tener conocimiento de información sustancial privada sobre el Grupo Elawan, el Grupo ORIX, u otras empresas. El tráfico de información privilegiada, que es el acto de operar con acciones o valores de ORIX Corporation o cualquier otra empresa, ya sea directa o indirectamente sobre la base de información sustancial privada o proporcionando información sustancial privada a otras personas (también llamado “chivatazo”) para que puedan operar es ilegal, infringe las políticas y normas del Grupo Elawan o del Grupo ORIX y puede dar lugar a un proceso penal. Estas restricciones también se aplican a los cónyuges y familiares. La información sustancial privada es cualquier información que no se haya hecho pública y que un inversor razonable consideraría importante para decidir comprar, mantener o vender valores.

Consulte la [Política de uso de información privilegiada del Grupo Elawan](#) para obtener más información.

Blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales se refiere a un proceso en el que los fondos generados a través de medios ilegales (como el terrorismo, el narcotráfico, el soborno y el fraude) se canalizan mediante transacciones financieras comerciales para ocultar su origen ilegal, evitar la obligación de declararlos o evadir impuestos. Muchos países en los que el Grupo Elawan actúa tienen leyes contra el blanqueo de capitales que prohíben las transacciones que impliquen ingresos derivados de actividades delictivas. Una cuestión relacionada es que los fondos de fuentes legales o ilegales pueden utilizarse para la financiación del terrorismo.

El Grupo Elawan se compromete a cumplir plenamente todas las leyes contra el blanqueo de capitales y el terrorismo en todo el mundo. Solo mantendremos actividades comerciales con clientes de buena reputación que participen en actividades legítimas, con fondos derivados de fuentes legítimas. Todas las empresas del Grupo Elawan están obligadas a establecer procedimientos de diligencia debida “Know Your Customer” (KYC) evaluar el riesgo, y a tomar medidas para prevenir y detectar formas de pago inaceptables y sospechosas. Los empleados del Grupo Elawan deben estar atentos ante circunstancias que puedan constituir infracciones de las leyes contra el blanqueo de capitales y el terrorismo aplicables a su negocio e informar de cualquier posible infracción.

Consulte la [Política contra el blanqueo de capitales del Grupo Elawan](#) para obtener información adicional.

Sanciones

Las sanciones son herramientas de política exterior que imponen restricciones estrictas sobre actividades como la prestación de servicios o las transacciones y tratos con agentes objeto de sanciones, que pueden incluir países, regiones, gobiernos, personas, entidades, buques y aeronaves. El Grupo Elawan se compromete a cumplir con todas las sanciones gubernamentales económicas y comerciales aplicables. Los empleados del Grupo Elawan no pueden, directa ni indirectamente a través de un tercero, realizar o facilitar actividades comerciales que infrinjan, o eludan, las sanciones o restricciones aplicables.

Presentación de informes financieros y fiscales precisos y transparentes

El Grupo Elawan se esfuerza por aplicar precisión, transparencia y equidad de todos sus registros e informes. No se pueden mantener ni utilizar fondos o activos con fines ilegales o indebidos. El empeño del Grupo Elawan sobre la precisión, la transparencia y la equidad financieras incluye su compromiso de garantizar que en todos los aspectos esenciales cumplimos las leyes, los avisos, las directrices y los tratados pertinentes, incluidas las leyes fiscales de Japón y de todos los demás países y regiones que correspondan, presentamos declaraciones de impuestos precisas y pagamos todos los impuestos debidos con puntualidad en todas las jurisdicciones que correspondan, a la vez que optimizamos nuestra situación fiscal al solicitar los beneficios fiscales que podamos aplicar en virtud de los tratados existentes. El Grupo Elawan no facilita actividades que no reflejen realidades económicas y que se lleven a cabo para evadir impuestos o únicamente para transferir ingresos infringiendo el espíritu de las leyes fiscales.

Todos los informes, documentos o declaraciones presentados ante un organismo público o comunicados públicamente deben ser precisos, completos, comprensibles y puntuales. Es fundamental que ninguno de los libros, registros u otros documentos o comunicaciones financieros, contables o fiscales del Grupo Elawan contengan declaraciones falsas, asientos engañosos o artificiales, omisiones esenciales o tergiversaciones. Los empleados del Grupo Elawan deben tomar todas las medidas en el curso de sus obligaciones para mantener las normas de control interno del Grupo Elawan y para garantizar la exactitud de los registros e informes, incluidos los registros financieros, contables y fiscales, para reflejar adecuadamente todas las transacciones y activos, e informar de posibles infracciones.

4. Prohibición de transacciones ilegales o poco éticas

No participaremos en transacciones ilegales o poco éticas, lo que incluye el comercio con fuerzas antisociales (es decir, la delincuencia organizada). No ofreceremos ni aceptaremos ninguna forma de soborno, lo que incluye regalos o donaciones en efectivo o de otro modo ni contribuciones políticas, y no ofreceremos ni aceptaremos actividades comerciales de ocio prohibidas por ley o que pretendan influir en decisiones empresariales. No participaremos en prácticas comerciales injustas, como las ventas condicionadas, cárteles o actividades colusorias, para dominar las fuerzas del mercado, y no participaremos en ninguna acción, relación o interés que sea o pueda conducir a un conflicto de intereses.

Fuerzas antisociales

El Grupo Elawan prohíbe terminantemente participar en cualquier relación, actividad o transacción con grupos o personas que comprendan “fuerzas antisociales” que busquen obtener un beneficio económico a través de la violencia, la fuerza o medios fraudulentos (incluidos el crimen organizado, las bandas y organizaciones terroristas). El Grupo Elawan rechazará de forma inequívoca y rápida todas y cada una de las exigencias, amenazas u otras formas de contacto indebidas de las fuerzas antisociales, y tomará las medidas jurídicas apropiadas cuando surja la necesidad de abordar dichas exigencias, amenazas o insinuaciones.

La corrupción y el soborno

El Grupo Elawan prohíbe todas las formas de corrupción, lo que incluye el soborno, las “mordidas” y cualquier otra ventaja indebida para obtener beneficios comerciales o financieros, independientemente de las prácticas comerciales locales, ya sea en el trato con funcionarios o personas que trabajan en el sector privado. Casi todos los gobiernos están tomando medidas para combatir la corrupción, y muchos de los países en los que tenemos actividad tienen leyes específicas y estrictas contra la corrupción. Por ejemplo, las leyes de Japón prohíben el soborno de funcionarios japoneses y no japoneses. La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de EE. UU. prohíbe ofrecer, dar o autorizar la entrega de “cualquier cosa de valor” directamente, o a través de un tercero, a funcionarios no estadounidenses para garantizar una ventaja indebida. La Ley contra el Soborno del Reino Unido (UK Bribery Act) prohíbe la entrega y recepción de sobornos comerciales entre empresas, además del soborno a funcionarios. Además, el Grupo Elawan apoya los Principios Anticorrupción del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, es decir, que las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, además de la extorsión y el soborno. Estas prohibiciones y obligaciones se aplican dondequiera que el Grupo Elawan tenga actividad, y el Grupo Elawan debe estar atento para cumplir con estas y otras leyes y regulaciones de anticorrupción aplicables.

Un soborno se produce cuando alguien da o promete a otra persona algo de valor para obtener un trato favorable. Los sobornos implican dar o recibir pagos personales como recompensa por la concesión de un contrato u otro resultado favorable o transacción comercial. Ofrecer o aceptar sobornos y “mordidas” de cualquier tipo, ya sea directa o indirectamente, a través de un agente u otros terceros, es poco ético e ilegal e incumple las políticas del Grupo Elawan. Todos los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de:

- No ofrecer, prometer ni dar nada de valor a un funcionario o a cualquier otra persona o parte para obtener una ventaja comercial.
- No tomar decisiones de contratación para beneficiar a un funcionario.
- No ofrecer ni aceptar ningún obsequio o pago que sea soborno o “mordida” o así pueda interpretarse.
- Registrar todos los pagos y recibos de forma completa y precisa.



- No utilizar a un agente u otro tercero para efectuar pagos indebidos que no puedan efectuarse directamente.
- No hacer ni organizar pagos de facilitación o “engrase” (pagos a funcionarios para acelerar o asegurar una tarea institucional habitual), que están específicamente prohibidos en virtud de las políticas del Grupo Elawan y el UK Bribery Act.
- Verificar que las donaciones caritativas no benefician a los funcionarios.

Consulte la [Política anticorrupción del Grupo Elawan](#) para obtener más información.

Regalos e Invitaciones

Las prácticas de hacer regalos e Invitaciones varían según la cultura; sin embargo, cualquier regalo o invitación que se entregue o reciba debe cumplir con las leyes y regulaciones aplicables y estar en consonancia con las costumbres y prácticas locales.

El Grupo Elawan prohíbe terminantemente aceptar u ofrecer regalos, comidas o actividades de ocio que influyan o parezcan influir en relaciones comerciales de manera indebida. Evite siempre hacer regalos, favores u ofrecer actividades de ocio que puedan parecer sobornos, plantee preguntas sobre conflictos de intereses para usted o el Grupo Elawan, o que puedan dañar la reputación del Grupo Elawan si se conocieran públicamente. Todos los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de tomar conciencia de que cualquier regalo y gesto de hospitalidad que se dé o se reciba debe:

- Ser de escaso valor (aunque el dinero en efectivo y los equivalentes de efectivo nunca serán aceptados) y no ofrecerse ni recibirse para influir en una decisión u obtener un trato especial.
- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, y las políticas y normas del Grupo Elawan (y las políticas y normas de terceros aplicables).
- Ofrecerse abiertamente y no con secretismo o a través de un tercero.
- No implicar a funcionarios sin la aprobación previa de la Oficina del asesor jurídico global de Elawan.

Contribuciones políticas

El Grupo Elawan se toma en serio su obligación de cumplir con las leyes relativas a las contribuciones políticas. Estas leyes varían de una jurisdicción a otra y, en muchos casos, están sujetas a interpretación y a las circunstancias. En muchas jurisdicciones, las corporaciones como las empresas del Grupo Elawan tienen la prohibición de contribuir en campañas políticas.

Todas las contribuciones políticas corporativas por parte de las empresas del Grupo Elawan, incluida cualquier contribución en especie, deben contar con la aprobación previa de la Oficina del asesor jurídico global de Elawan.

Consulte la [Política de regalos e Invitaciones del Grupo Elawan](#) para obtener más información

Prácticas comerciales desleales

El Grupo Elawan se compromete a entablar relaciones mutuamente beneficiosas y a tratar de forma justa a las partes interesadas, incluidos clientes, proveedores, competidores y todos los demás terceros.



Las leyes que regulan la competencia y las prácticas comerciales (a veces denominadas leyes antimonopolio) son complejas y varían de un país a otro. Sin embargo, ciertas actividades, como la fijación de precios, el acuerdo con un competidor para asignar clientes o territorios y las licitaciones fraudulentas están en todos los casos prohibidos. Incluso la apariencia de suscripción de acuerdos indebidos con competidores puede dañar nuestra reputación y exponer al Grupo Elawan, o al Grupo ORIX a escrutinio legal y normativo.

Entre esas actividades que generalmente se descubre que infringen las leyes antimonopolio o de competencia se encuentran los acuerdos y entendimientos entre competidores para:

- Fijar o controlar los precios o dividir o asignar mercados o clientes.
- Estructurar u organizar licitaciones para desviar un contrato a un determinado competidor o revendedor.
- Boicotear a proveedores o clientes específicos acordando con otros no utilizar un producto en particular o tratar con una empresa en concreto.
- Limitar la producción o venta de productos o líneas de productos con fines anticompetitivos.
- Exigir a los clientes que compren un producto para acceder a otro (es decir, condicionar).

Conflictos de intereses

Trataremos éticamente los conflictos de intereses reales, percibidos y potenciales mientras cumplimos nuestras obligaciones y responsabilidades en nombre del Grupo Elawan. Un conflicto de intereses puede surgir si un interés, actividad, relación personal o laboral, o conjunto de circunstancias influye o parece influir en la capacidad de un/a empleado/a para ser imparcial y objetivo/a, e interfiere o parece interferir con sus responsabilidades para con el Grupo Elawan o con el Grupo ORIX, sus clientes o accionistas. Todos los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de:

- Evitar conflictos de intereses reales o aparentes.
- Revelar inmediatamente cualquier conflicto de intereses, real o aparente, financiero, personal, ético, legal o de otro tipo que implique al Grupo Elawan o al Grupo ORIX que interfiera —o parezca interferir— con la capacidad de tomar decisiones imparciales y sin sesgos.
- Si se considera apropiado o necesario, tras consultar a su supervisor/a, solicitar la eliminación de un puesto de autoridad en el que tome decisiones si constituye un conflicto de intereses real o aparente.

Consulte la [Política de conflictos de intereses de Elawan](#) para obtener más información.

5. Respeto de los derechos humanos y prohibición del acoso

Respetamos los derechos humanos y la diversidad en todo el mundo, y no participaremos en actos de discriminación o acoso de ningún tipo, lo que incluye por motivos de raza, ascendencia, situación familiar, edad, discapacidad, religión, sexo o estado civil.

La fuerza y la diversidad de nuestros empleados es clave para el éxito a largo plazo de Elawan. Nuestro objetivo es crear un valor sostenible a través de un equipo que sea diverso en cuanto a nacionalidad, edad, sexo/género, experiencias laborales y otras características. Elawan fomenta un entorno de trabajo creativo, diverso y de apoyo para sus empleados. Para lograr este objetivo el Grupo Elawan:

- Se esfuerza en proporcionar un entorno de trabajo en el que no haya violaciones de los derechos humanos y que se base en la confianza mutua donde los empleados se traten con dignidad y puedan comunicarse de forma abierta y sincera.
- Se compromete a que sus empleados sean tratados de forma justa y respetuosa. Proporcionamos igualdad de oportunidades para el empleo, y contratamos, retenemos y ascendemos a los empleados en función de sus cualificaciones, habilidades demostradas, logros y otros méritos. Ofrecemos la adaptación razonable de personas cualificadas con discapacidades, así como de personas con necesidades relacionadas con su práctica u observancia religiosa.
- Prohíbe la discriminación o el acoso por motivos de raza, ascendencia, estado civil, edad, discapacidad, religión, sexo, identidad de género, clase social, ideología política o cualquier otra característica protegida por la ley o nuestras políticas. La discriminación y el acoso pueden ser evidentes o sutiles, y pueden adoptar muchas formas, incluidas, entre otras: comentarios desagradables, gestos o contacto físico; abuso o amenazas verbales o físicas; chistes o comentarios ofensivos o despectivos; y mostrar o distribuir material ofensivo o despectivo.
- Apoya los Principios de los Derechos Humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, es decir, las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente y asegurarse de que no son cómplices de los abusos de derechos humanos.
- Tiene un enfoque de tolerancia cero hacia cualquier tipo de esclavitud moderna o trabajo forzado y se compromete a crear y mantener sistemas y controles efectivos para salvaguardar cualquier forma de esclavitud moderna o trabajo forzado que tenga lugar dentro de nuestro negocio o cadena de suministro.

6. Contribución a la sociedad y protección del medio ambiente

Adoptaremos los valores que sirvan para apoyar y promover los intereses sociales y la armonía, y llevaremos a cabo nuestras actividades comerciales de manera que promuevan la armonía con cuestiones sociales y medioambientales.

La filosofía corporativa del Grupo Elawan es anticiparse constantemente a las necesidades del mercado y trabajar para contribuir con la sociedad al desarrollar servicios de energía líderes en el mundo y esforzarnos por ofrecer productos innovadores que creen un nuevo valor para los clientes. Los empleados del Grupo Elawan deben comprender enteramente el impacto que nuestra actividad comercial tiene en la sociedad y contribuir positivamente en sus comunidades y en la sociedad participando en iniciativas que ayuden a mejorar la calidad de vida.

Sostenibilidad e impactos medioambientales

La sostenibilidad del negocio del Grupo Elawan depende de nuestra capacidad para ofrecer resultados económicos, sociales y medioambientales positivos. El Grupo Elawan apoya los Principios Medioambientales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se esfuerza por operar de forma sostenible para minimizar el impacto medioambiental y social de sus actividades. Debemos respetar las leyes medioambientales y garantizar que nuestras acciones y prácticas operativas no tengan un impacto negativo en el medio ambiente y las comunidades en las que operamos.

El Grupo Elawan debe asegurarse de que nuestros proyectos e instalaciones están dotados de sistemas de gestión eficientes que aseguren el cumplimiento de la legislación y la mejora continua de la gestión medioambiental. Nos comprometemos a adaptar y utilizar las mejores tecnologías disponibles en nuestras instalaciones y a incluir las preocupaciones medioambientales en el diseño y la ejecución de todas nuestras operaciones y a optimizar el uso de los recursos naturales y energéticos minimizando los residuos.

Los empleados deben conocer y cumplir la legislación y la normativa medioambiental aplicable a su área específica de actuación, y las políticas y procedimientos medioambientales del Grupo Elawan.

Relación con la comunidad

Las comunidades en las que implementamos nuestros proyectos son el centro del negocio del Grupo Elawan. El deseo del Grupo Elawan es mejorar el entorno y las condiciones ambientales para las generaciones futuras, ayudando a generar electricidad de forma sostenible, eficiente, competitiva, rentable y respetuosa con el medio ambiente, sin contaminar, reduciendo las emisiones en el tiempo, con costes razonables y estables a largo plazo. A través de nuestras actividades, permitimos que los consumidores de electricidad de los mercados en los que operamos tengan acceso a consumir energía. También promovemos el diálogo entre nuestro equipo y los miembros de todas las comunidades implicadas, compartiendo objetivos, valores y creencias

7. Entorno seguro de trabajo y continuidad del negocio

Nos comprometemos a ofrecer un entorno seguro de trabajo y protegido, y nos esforzaremos por mantener la continuidad ininterrumpida del negocio, incluso en momentos de catástrofes naturales, incendios e interrupción del suministro eléctrico.

El Grupo Elawan se compromete a proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables donde el personal pueda prosperar. La protección de la seguridad de los empleados, los lugares de trabajo, la información y las empresas del Grupo Elawan es fundamental. Los actos de violencia, amenazas e intimidación física no tienen cabida en el Grupo Elawan y pueden derivar en medidas disciplinarias inmediatas, incluido el despido.

El Grupo Elawan entiende que la prevención de los riesgos asociados a nuestras actividades es una estrategia y un objetivo prioritario en la gestión de nuestras actividades empresariales. Estamos comprometidos con el desarrollo y la promoción de conductas seguras y en el establecimiento de un lugar de trabajo saludable, con equipos y condiciones de trabajo seguras para todos los que prestan servicios en nuestro negocio. Todos los empleados deben tener en cuenta la prevención de riesgos laborales y aplicar deliberadamente estos principios de forma responsable en cualquier actividad que realicen. Las políticas de seguridad y salud del Grupo Elawan deben guiar todas las acciones. La seguridad debe preservarse mediante el mantenimiento y la conservación de todas las instalaciones y equipos del Grupo Elawan, y deben identificarse los riesgos restantes.

Las instalaciones y equipos del Grupo Elawan cuentan con sistemas eficientes y certificados externamente de gestión de la prevención de riesgos laborales. La aprobación e implantación de dichos sistemas está dirigida por los respectivos departamentos de gestión de cada empresa del Grupo Elawan. Estos sistemas siguen principios preventivos integradores que deben aplicarse a cada actividad realizada, ordenada o supervisada y a cualquier decisión adoptada. Todos los empleados del Grupo Elawan deben tener una formación y cualificación teórica y práctica adecuada en materia de prácticas de trabajo seguras y deben entender la seguridad en el lugar de trabajo como parte integrante de las responsabilidades que se les exigen. Los procedimientos de seguridad y protección nunca deben comprometerse para dar preferencia a los objetivos operativos. No se tolerarán de ninguna manera los comportamientos inseguros que puedan tener consecuencias para la seguridad personal.

Todos los empleados del Grupo Elawan tienen la responsabilidad de:

- Respetar todas las normas y prácticas de salud y seguridad aplicables.
- No llevar drogas ilegales ni otras sustancias controladas a las instalaciones de la empresa ni estar bajo su influencia mientras esté en el trabajo.
- Informar inmediatamente de cualquier situación poco saludable o segura, o comportamiento amenazante o violento.
- Cumplir todas las medidas y directrices de seguridad para trabajar en un entorno seguro de trabajo.
- Saber qué hacer en una emergencia y cooperar durante los simulacros de emergencia.

8. Denuncia de conductas ilegales o poco éticas

Informaremos a los responsables/directivos o a través de canales de información oportunos sobre cualquier conducta ilegal o poco ética, incluido el fraude contable. El Grupo Elawan prohíbe cualquier represalia o trato desfavorable del personal del Grupo Elawan que informe de problemas de buena fe.

El Grupo Elawan solicita que todos sus empleados informen de cualquier sospecha de infracción de las leyes o regulaciones aplicables o de este Código de conducta y las políticas y normas pertinentes del Grupo Elawan. Si un/a empleado/a del Grupo Elawan no se siente cómodo/a para hablar de una inquietud con la dirección, puede utilizar la línea directa local de la empresa del Grupo Elawan, ponerse en contacto con la Oficina del asesor jurídico global de ORIX (global_compliance@orix.jp) o utilizar la Línea directa global del Grupo ORIX (www.orix.ethicspoint.com). Los empleados que informen de posibles infracciones pueden permanecer en el anonimato cuando lo permita la legislación local.

Excepción para la Unión Europea

Muchos países de la Unión Europea limitan los tipos de denuncias que la Línea directa global del Grupo ORIX puede aceptar. Las limitaciones específicas se describen en las políticas y normas locales que correspondan.

Cómo informar sobre inquietudes contables y fiscales

El Comité de auditoría de la Junta Directiva de ORIX Corporation ha establecido la Secretaría del Comité de auditoría del Grupo ORIX. Los empleados pueden informar de asuntos contables y fiscales graves o solicitar consultas sobre asuntos contables y fiscales, controles contables internos y asuntos de auditoría a la Secretaría del Comité de auditoría del Grupo ORIX por correo electrónico a audit_committee_secretariat@orix.jp.

Las represalias están terminantemente prohibidas

El Grupo Elawan apoya las comunicaciones honestas y abiertas y anima a los empleados del Grupo Elawan a plantear preguntas e informar de sus inquietudes. El Grupo Elawan no tolerará las represalias contra ningún empleado que, de buena fe, divulgue cualquier infracción real o sospechada o que participe en una investigación.

Investigaciones y medidas disciplinarias

El Grupo Elawan investiga las denuncias sobre infracciones reales, o sospechas de infracción, de las leyes y regulaciones o de este Código de conducta y las políticas y normas relacionadas de forma inmediata, justa y de conformidad con sus obligaciones jurídicas. Todos los empleados deben cooperar enteramente en cualquier investigación del Grupo Elawan (o el Grupo ORIX) y se les pide que mantengan la información y participación en dicha investigación de forma confidencial para salvaguardar la integridad de la investigación, proteger a los testigos y proteger las pruebas pertinentes. El Grupo Elawan protegerá adecuadamente la confidencialidad de la fuente.

Al final de la investigación se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas, o no se tomará ninguna medida disciplinaria, dependiendo de los resultados. El incumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables o de este Código de conducta y las políticas y normas del Grupo Elawan puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Además, el Grupo Elawan puede informar de infracciones civiles y penales a las autoridades pertinentes.

Refer to the [Elawan Whistleblowing & Hotline Policy](#) for additional information.

II. POLÍTICA DE CANAL DE DENUNCIAS Y LÍNEA DIRECTA DEL GRUPO ELAWAN

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Elawan se esfuerza por crear una cultura de "informar" y alienta a sus empleados a presentar cualquier Preocupación de Compliance (de la manera en que se define a continuación). El propósito de esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa es facilitar la notificación de las Preocupaciones de Compliance al proporcionar un entorno abierto y transparente en el que los Empleados se sientan seguros para informar a través de: (i) múltiples canales accesibles para reportar Preocupaciones de Compliance de buena fe y sin riesgo de represalias; y (ii) procedimientos para garantizar que las Preocupaciones de Compliance se investiguen de manera rápida, justa y de acuerdo con las obligaciones legales.

Esta Política de Denuncia de Irregularidades y Línea Directa resulta de aplicación a todos los Empleados y describe los pasos que los Empleados deben tomar para informar sobre cualquier Preocupación de Compliance que tienen razones para creer o sospechar que haya tenido lugar o esté teniendo lugar en relación con cualquier Empresa del Grupo Elawan.

2. ¿QUÉ ASUNTOS DEBERÍA DENUNCIAR?

Los empleados deben informar inmediatamente sobre cualquier Preocupación de Compliance de acuerdo con esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa.

"**Preocupaciones de Compliance**" significa una situación en la que un Empleado tiene razones fundadas para sospechar que: (i) otro Empleado; (ii) cualquier administrador o empleado de cualquier otra Empresa del Grupo Elawan o de cualquier otra empresa más ampliamente en el Grupo ORIX; o (iii) cualquier tercero en relación con sus actividades con Elawan, o con cualquier otra Empresa del Grupo Elawan, o con cualquier miembro del Grupo ORIX, ha realizado, está realizando o está a punto de realizar cualquier acto que plantee o pueda plantear problemas de Compliance, incluyendo, pero sin limitarse a ello, las situaciones reales o supuestas:

- (a) infracciones de leyes, normativas o políticas internas aplicables al Grupo Elawan (por ejemplo, fraude, corrupción, soborno u otros delitos, infracción del Manual de Compliance o de cualquier otra política o procedimiento de Compliance del Grupo Elawan);
- (b) el inicio de cualquier investigación u otro procedimiento similar contra una Empresa del Grupo Elawan (por ejemplo, cualquier investigación o procedimiento contencioso en un organismo gubernamental, cuasi gubernamental o normativo de otro tipo, como un litigio, arbitraje, etc.);
- (c) un comportamiento poco ético (por ejemplo, acoso por parte de un superior, acoso sexual, abuso de autoridad o cualquier comportamiento no profesional que sea perjudicial para los empleados del Grupo Elawan);
- (d) informes financieros erróneos de cualquier empresa del grupo Elawan (por ejemplo, declaraciones incorrectas significativas o tergiversaciones de la información financiera o cualquier información financiera engañosa o errónea);
- (e) daños a la reputación del Grupo Elawan (por ejemplo, por el uso inapropiado de las redes sociales, o como resultado de cualquier incidente o evento que involucre a una Empresa del Grupo Elawan que haya recibido cobertura en las noticias o los medios y que pueda poner en riesgo la reputación del Grupo Elawan);
- (f) una infracción de la seguridad de la información, el almacenamiento de datos u otros sistemas de una Empresa del Grupo Elawan (por ejemplo, una divulgación no autorizada de información personal); y

- (g) un evento, incidente u omisión que involucre a una Entidad Participada o a un agente externo de una Empresa del Grupo Elawan que tenga el potencial de provocar un daño grave a la reputación del Grupo Elawan o un daño financiero significativo a una Empresa del Grupo Elawan.

Los asuntos puramente relacionados con el empleo, como las condiciones de empleo, la remuneración y las revisiones del desempeño, deben tratarse siguiendo los procedimientos de quejas contenidos en el manual del empleado correspondiente para el Empleado en cuestión. Sin embargo, una queja de empleo que contenga una Preocupación de Compliance, como acoso o discriminación, puede ser reportada en virtud de esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa.

Si un Empleado no está seguro sobre la interpretación de las políticas y leyes, o si alguna acción u omisión equivale a una Preocupación de Compliance, o si no sabe si es apropiado presentar informes en virtud de esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa, se recomienda que el Empleado consulte al Compliance Manager de Elawan para obtener orientación.

3. ¿CÓMO SE DEBEN INFORMAR LAS PREOCUPACIONES DE COMPLIANCE?

3.1 Existen múltiples canales internos disponibles para presentar informes

Existen múltiples canales dentro del Grupo Elawan y más ampliamente el Grupo ORIX, disponibles para que los Empleados informen sobre las Preocupaciones de Compliance a sus compañeros del equipo de Compliance dentro del Grupo Elawan y más ampliamente el Grupo ORIX, y los Empleados son libres de seleccionar el canal en el que se sientan más cómodos. La Sección 4 siguiente proporciona datos sobre cómo se trata una Preocupación de Compliance que haya llegado a través de cualquiera de los siguientes canales.

(a) **Supervisor/Superior o Equipo de Gestión de Elawan**

Se anima a los empleados a reportar cualquier Preocupación de Compliance a su supervisor o superior inmediato. Si, por cualquier motivo, un Empleado no se siente cómodo informando sobre la Preocupación de Compliance a su supervisor o superior inmediato, el Empleado puede en cambio hacer llegar la información a cualquier miembro de la administración de la Empresa pertinente del Grupo Elawan relevante o a cualquier miembro del Consejo de Elawan.

Una vez recibido el informe, el supervisor/superior inmediato del Empleado, miembro de la administración de la Empresa del Grupo Elawan pertinente o miembro del Consejo de Elawan (según corresponda) debe informar del asunto de inmediato al Compliance Manager de Elawan o al Equipo Legal & Compliance de Elawan (o, si por cualquier motivo no fuera posible informar del asunto a cualquiera de esos canales, el asunto deberá hacerse llegar al Equipo Legal & Compliance de OCE o a la Oficina de GGC de ORIX), como se detalla a continuación.

(b) **Compliance Manager de Elawan**

El Empleado también puede enviar directamente un informe con su Preocupación de Compliance al Compliance Manager de Elawan o a través del Equipo Legal & Compliance de Elawan (correo electrónico: compliance@elawan.com).

(c) **Departamento Legal & Compliance a nivel de ORIX**

Si, por cualquier motivo, un Empleado no se siente cómodo informando de la Preocupación de Compliance a través de los canales de información del nivel de Elawan, el Empleado puede informar de la Preocupación de Compliance a través de las líneas de información legal y de Compliance del Grupo ORIX, poniéndose en contacto con:

- Equipo Legal & Compliance de OCE (compliance@orixnv.com) (este es el equipo legal y de Compliance de la empresa matriz inmediata de Elawan, ORIX Corporation Europe N.V., con responsabilidad de supervisión de Compliance para las actividades de ORIX Corporation Europe N.V. y sus subsidiarias); o

- La oficina de GGC de ORIX (global_compliance.orix.jp) esta es la Oficina de Asesoría Global General (GGC, por sus siglas en inglés) de ORIX Corporation, con responsabilidades de supervisión de Compliance de las actividades internacionales del Grupo ORIX fuera de Japón).

(d) **Línea Directa Global del Grupo ORIX**

El Empleado también puede utilizar la Línea Directa Global del Grupo ORIX para informar sobre Preocupaciones de Compliance, ya sea utilizando un sistema telefónico gratuito o un sistema en la web. Estos servicios confidenciales de línea directa son administrados por un proveedor de servicios externo llamado NAVEX. Todos los informes realizados a través de la Línea Directa Global del Grupo ORIX serán recibidos directamente por un número muy limitado de directivos superiores de la Oficina de GGC de ORIX.

NAVEX proporciona interpretación telefónica en vivo y traducción de los informes enviados al portal web; por lo tanto, los Empleados pueden presentar sus informes en el idioma que consideren más apropiado (incluido, entre otros, español, portugués, inglés y francés). El siguiente número y el portal web **están disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana:**

- Los números gratuitos de la línea directa son:

Bélgica	0800-78755
Brasil	0800-8920515
México	001-855-366-2458
Países Bajos	1. Desde una línea exterior marque el número de acceso directo para su ubicación: 0800-0232214 2. En el aviso en inglés, marque 855-229-9304
Polonia	1. Desde una línea exterior marque el número de acceso directo para su ubicación: 0-0-800-111-1111 2. En el aviso en inglés, marque 855-229-9304.
España	900-97-1251
Sudáfrica	080-09-92887
Turquía	1. Desde una línea exterior marque el número de acceso directo para su ubicación: 0811-288-0001 2. En el aviso en inglés, marque 855-229-9304.
Reino Unido	1. Desde una línea exterior marque el número de acceso directo para su ubicación: 0808-234-7287 2. En el aviso en inglés, marque 855-229-9304.
EE. UU.	855-229-9304
- El portal del sitio web es: www.orix.ethicspoint.com

3.2 Informar sobre preocupaciones contables

Por otra parte, el Comité de Auditoría del Consejo de Administración de ORIX Corporation ha establecido la Secretaría del Comité de Auditoría del Grupo ORIX, donde los empleados pueden informar sobre asuntos contables graves o solicitar consultas sobre asuntos contables, controles contables internos y asuntos de auditoría por correo electrónico a audit_committee_secretariat@orix.jp.

3.3 Informes externos a las autoridades normativas

Se recomienda encarecidamente a los empleados que informen sobre cualquier Preocupación de Compliance internamente dentro del Grupo Elawan, o del más amplio Grupo ORIX, a través de cualquiera de los canales anteriores. Sin embargo, nada en esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa impide que cualquier Empleado informe de sus Preocupaciones de Compliance a cualquier autoridad normativa aplicable de acuerdo con sus derechos u obligaciones en virtud de la legislación aplicable.

4. ¿CÓMO SE TRATARÁ UNA PREOCUPACIÓN DE COMPLIANCE RECIBIDA?

4.1 Revisión adecuada

Todos los reportes de Preocupaciones de Compliance presentados al Compliance Manager de Elawan o a cualquier otro equipo de Compliance del Grupo ORIX a través de cualquiera de los canales mencionados en la Sección 3.1 anterior (una "**Notificación de Compliance**") se tratarán de manera seria, rápida, exhaustiva e independiente, de manera que se garantice la coherencia y la equidad y, en la mayor medida posible, se protejan los derechos de todos los involucrados (incluido el Empleado que presente la Notificación de Compliance y los implicados en la Notificación de Compliance).

4.2 Investigación a medida

Después de recibir una Notificación de Compliance, el Compliance Manager de Elawan (previa consulta con la Oficina de GGC ORIX), o el Equipo Legal & Compliance de OCE o la Oficina de GGC de ORIX a la que se haya enviado una Notificación de Compliance directamente según corresponda, determinará si se justifica una investigación en función de la información disponible y, de ser así, establecerá los procedimientos de investigación apropiados. Estos procedimientos se determinarán de manera específica para cada caso, para ajustarse a las necesidades de cada Notificación de Compliance, pero generalmente incluirían entrevistas con el Empleado informante, con los Empleados implicados y con otros según sea necesario, y revisiones de documentos, transacciones y cualquier otra información relevante. En la medida en que no afecte a la integridad o eficacia de una investigación, y con sujeción a restricciones como la confidencialidad y el anonimato, los procedimientos que se seguirán para una investigación se comunicarán a las personas involucradas, incluido el Empleado que realiza la Notificación de Compliance y las personas implicadas.

Si se considera necesario para completar una investigación adecuada y si lo aprueba el Compliance Manager de Elawan y/o la Oficina de GGC de ORIX, según corresponda, quienes realicen la investigación pueden obtener acceso a cualquier información relevante del Empleado que se encuentre dentro de la infraestructura del Grupo Elawan o del Grupo ORIX, como buzones de correo electrónico de trabajo y carpetas de trabajo u otras bases de datos en sistemas de almacenamiento electrónico.

4.3 Tiempos

Cualquier investigación se llevará a cabo de la manera más oportuna posible. El tiempo variará dependiendo de la naturaleza y complejidad de la Preocupación de Compliance; sin embargo, Elawan se esfuerza por que todas las investigaciones avancen lo antes posible y se completen en unas pocas semanas.

4.4 Personal que realiza la investigación

El personal que lleva a cabo la investigación será determinado por el Compliance Manager de Elawan y/o el Equipo Legal & Compliance de OCE / Oficina de GGC de ORIX, según corresponda, dependiendo de la naturaleza de la Preocupación de Compliance. Por lo general, involucraría a dos miembros del personal investigador, incluido el Compliance Manager de Elawan (y/o miembros del Equipo Legal & Compliance de OCE/Oficina de GGC de ORIX). Un Empleado que sea objeto de una Notificación de Compliance no participará en la investigación de dicha Notificación de Compliance.

El Compliance Manager de Elawan y/o el Equipo Legal & Compliance de OCE / Oficina de GGC de ORIX pueden involucrar otros departamentos de Elawan, el Grupo Elawan o el Grupo ORIX en la investigación en la medida necesaria, incluido el Jefe de Recursos

Humanos de Elawan u otros puestos de control interno dentro de Elawan, el Grupo Elawan o el Grupo ORIX.

4.5 Notificación a los Empleados implicados

Si se lleva a cabo una investigación, se informará a cada Empleado que sea objeto de una Notificación de Compliance sobre el procedimiento y sus derechos. Se ofrecerá al Empleado la oportunidad de dar su opinión. Sin embargo, si existe el riesgo de que dicha notificación ponga en peligro la capacidad de investigar efectivamente la Preocupación de Compliance, la notificación puede retrasarse tanto tiempo como sea necesario para una investigación eficaz.

4.6 Conclusiones de cualquier investigación

El formato y el contenido de cualquier informe resultante de una investigación variará en función de la naturaleza de la Preocupación de Compliance, pero generalmente contendrá:

- (a) un análisis del hecho investigado de Compliance;
- (b) cuando sea posible, una determinación de las causas, o causas probables, del hecho y el alcance de las consecuencias; y
- (c) cuando corresponda, recomendaciones al Consejo de Elawan sobre cómo resolver este hecho y/u otras consecuencias.

La determinación de cualquier sanción o acción de seguimiento se tomará de acuerdo con la *Política Disciplinaria del Grupo Elawan* (como se detalla a continuación) y de conformidad con las políticas y procedimientos de empleo aplicables del Grupo Elawan, incluido el derecho del Empleado a ser informado de los hallazgos clave en su contra y la oportunidad de dar su opinión sobre dichos hallazgos.

4.7 Feedback al Empleado informante

Elawan o, si corresponde, el Equipo Legal & Compliance de OCE / Oficina de GGC de ORIX, determinará a su discreción si un asunto de Compliance se ha investigado correctamente y se ha actuado sobre el. Sin embargo, con sujeción a cualquier restricción aplicable (como la confidencialidad), cuando sea posible, el Empleado que presente la Notificación de Compliance será notificado de cómo se ha gestionado la investigación de su Notificación de Compliance y de los resultados de la investigación, aunque no tendrá derecho a acceder o examinar los hallazgos completos.

4.8 Confidencialidad

En la medida de lo posible y practicable, las investigaciones se mantendrán con carácter confidencial. Cualquier Notificación de Compliance y la información relacionada solo se divulgarán o pondrán a disposición de terceros (dentro o fuera de la organización del Grupo Elawan) únicamente cuando exista una estricta necesidad de conocerlos y de la manera en que se indica en esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa.

La identidad del informante estará protegida en la medida de lo posible. Al llevar a cabo cualquier revisión o investigación de una Notificación de Compliance, el Grupo Elawan se esforzará por mantener la identidad del Empleado informante tan confidencial como sea razonablemente posible y factible bajo los hechos y circunstancias, mientras realiza una evaluación apropiada para abordar eficazmente el asunto. Sin embargo, el Grupo Elawan no puede garantizar la confidencialidad completa en todas las circunstancias de la identidad de una persona. Algunos asuntos pueden requerir necesariamente la identificación y divulgación del Empleado informante (por ejemplo, cuando el Empleado informante es una presunta víctima de un acto ilícito y/o cuando la divulgación de la identidad del Empleado informante se considera importante y necesaria para completar una revisión exhaustiva del asunto).

Todos los Empleados deben cooperar plenamente en una investigación y deben mantener la estricta confidencialidad de su conocimiento y participación en dicha investigación para ayudar a preservar la integridad de la investigación, proteger a los testigos y asegurar las pruebas pertinentes.

Aunque se exige a los Empleados que cumplan con varios acuerdos de confidencialidad



relacionados con su contrato y los estándares de la industria, los Empleados no deben tratar dichos acuerdos como si limitaran o inhibieran de ninguna manera su capacidad para informar sobre cualquier Preocupación de Compliance en virtud de esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa.

4.9 Anonimato

Los Empleados pueden informar sobre asuntos de Compliance de manera anónima. Sin embargo, los Empleados deben ser conscientes de que cualquier investigación puede ser necesariamente restringida si una denuncia se realiza de forma anónima, ya que el anonimato puede limitar la capacidad de iniciar una investigación completa o para poder llevar a cabo preguntas de seguimiento. Por lo tanto, se anima a los Empleados a proporcionar su identidad y datos de contacto.

4.10 Datos Personales

El Grupo Elawan tratará todos los datos personales del Empleado informante y los Empleados mencionados en la Notificación de Compliance de acuerdo con cualquier política de privacidad aplicable y/o políticas y procedimientos de retención de documentos.

4.11 Investigaciones iniciadas por el Equipo de Compliance

Las investigaciones sobre las Preocupaciones de Compliance también se pueden iniciar a partir de las inquietudes planteadas por el Compliance Manager de Elawan, el Equipo Legal & Compliance de OCE o la Oficina de GGC de ORIX sin necesidad de haber recibido una Notificación de Compliance. Por ejemplo, tal investigación puede iniciarse después de las sospechas planteadas durante las actividades de supervisión de Compliance realizadas por el Compliance Manager de Elawan. Las investigaciones iniciadas de esta manera también seguirán los procedimientos establecidos anteriormente, incluido el procedimiento para determinar si una investigación está justificada.

5. AUSENCIA DE REPRESALIAS Y USO INDEBIDO

La notificación de un asunto de Compliance muestra un sentido de responsabilidad y equidad hacia otros empleados, clientes e inversores, y protege la reputación y los activos del Grupo Elawan. El Grupo Elawan no permitirá represalias de ningún tipo contra un Empleado que informe sobre un problema o asunto de Compliance de buena fe y participe de buena fe en cualquier investigación o procedimiento resultante o que ejerza sus derechos bajo cualquier ley o normativa para presentar una reclamación o tomar medidas legales para proteger los derechos del Empleado.

La prohibición de tomar represalias se extiende a los siguientes asuntos: despido, degradación, modificación en las funciones o la ubicación del puesto de trabajo, impactos negativos en la remuneración o las revisiones de desempeño, acoso o cualquier otro trato injusto. Los Empleados que crean ser objeto de tales represalias, deben informar sobre dichas represalias a través de los mismos métodos que se describen para informar sobre las Preocupaciones de Compliance (consulte la Sección 3 anterior).

El Grupo Elawan puede tomar medidas disciplinarias (que incluyen el despido) contra cualquier Empleado que, en la evaluación pertinente de la administración de la Empresa del Grupo Elawan, o la del Consejo de Elawan, haya participado en una conducta de represalia infringiendo esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa. El Compliance Manager de Elawan realizará supervisiones periódicas para asegurarse de que un Empleado que plantee una Preocupación de Compliance de buena fe no haya experimentado ninguna represalia.

Al mismo tiempo, los Empleados no deben hacer acusaciones de mala fe ni presentar informes maliciosos o intencionalmente inexactos. Este comportamiento se considera un abuso de esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa y puede dar lugar a medidas disciplinarias contra el Empleado, como, según las circunstancias, una advertencia oficial, la suspensión o incluso el despido.

6. ORIENTACIÓN, SUPERVISIÓN Y REGISTROS ADICIONALES

Si los Empleados tienen alguna pregunta sobre la aplicación de esta Política de Canal de



Denuncias y Línea Directa, deben comunicarse con el Compliance Manager de Elawan u otro miembro del Equipo Legal & Compliance de Elawan (email compliance@elawan.com).

El Compliance Manager de Elawan será responsable de administrar esta Política de Política de Canal de Denuncias y Línea Directa y de supervisar su cumplimiento. El Compliance Manager de Elawan informará regularmente al Consejo de Elawan y le mantendrá al día sobre los registros pertinentes de los informes enviados, cualquier investigación subsiguiente, cualquier recomendación alcanzada o cualquier acción tomada en aplicación de esta Política de Canal de Denuncias y Línea Directa.