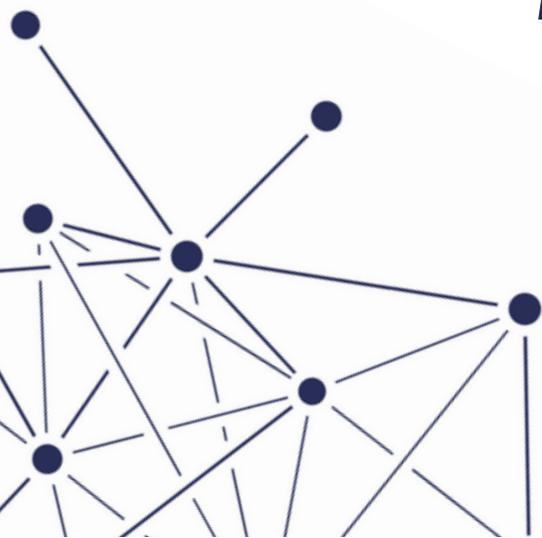




POLÍTICA DE ÉTICA Y CONDUCTA

PAMPETROL S.A.P.E.M

*Sede Administrativa
Noviembre 2022 Rev.01*



Referencia	I.POLITICA DE ETICA Y CONDUCTA
Título de la Norma	Código de Ética y Conducta
Categoría	Política
Órgano de aprobación	Directorio de PAMPetrol SAPEM
Apartado de otras Normas que desarrolla	1. Código de Ética 2. Código de Conducta
Órgano o Departamento que la propone	Comisión Compliance
Responsable principal de su vigilancia	Comisión Compliance
Fecha de aprobación	Noviembre 2022
Fecha de aplicación	Diciembre 2022
Versión vigente	VI.2022
Publicación y Comunicación	Diciembre 2022

INDICE

1. PREMISAS

1.1. Propósitos

1.2. Visión

1.3. Valores

2. DESTINATARIOS DE ESTA POLÍTICA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. DEFINICIONES

4. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN:

- Integridad
- Responsabilidad
- Respeto
- Comunicación
- Sostenibilidad

5. FORMACION

6. VIGILANCIA Y EVALUACIONES DE CUMPLIMIENTO

7. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

PREMISAS

PAMPetrol SAPEM desarrolla sus actividades conforme a los valores y a los principios contenidos en este Código de Ética y Conducta, con la convicción de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos energéticos e hidrocarburíferos pampeanos orientándose hacia prácticas éticas y coherentes con su responsabilidad social.

Postulando en todos sus desarrollos presentes y futuros una empresa de energía eficiente, flexible y dinámica, comprometida en el triple impacto; social, ambiental y económico, que permite cumplir su propósito para el desarrollo productivo, la generación de empleo y mejorar la calidad de vida de las y los pampeanos.

Nuestro Código de Ética y Conducta está destinado a representar nuestra misión, visión y valores y establece nuestro compromiso para llevar a cabo las actividades administrativas, sociales, productivas y comerciales de PAMPetrol SAPEM de conformidad con ellos.

Además, este Código contiene pautas de conducta que guía a todos los actores (directos e indirectos) en su forma de actuar durante el desarrollo de sus actividades en relaciones con PAMPetrol SAPEM.

Por lo que: este instrumento establece las pautas mínimas de conducta que deben orientar todos los actores (directos e indirectos) en su forma de actuar.

Es importante que apliquen el buen juicio y sentido común y actúen sólo de maneras que apoyen los valores, la visión y la misión de PAMPetrol SAPEM. Todas las acciones deberán ajustarse a las leyes y reglamentos vigentes.

PROPÓSITO

Lograr el mejor aprovechamiento de los recursos energéticos e hidrocarburíferos pampeanos, e intervenir en toda la cadena de producción, desde la exploración hasta la obtención de sus productos finales, así como en su comercialización, almacenaje y transporte.

VISIÓN

Somos una empresa de energía eficiente, flexible y dinámica, comprometida en el triple impacto; social, ambiental y económico, que permite cumplir su propósito para el desarrollo productivo, la generación de empleo y mejorar la calidad de vida de las y los pampeanos.

VALORES

- Innovación y transparencia.
- Disposición para asumir grandes retos.
- Compromiso y excelencia.
- Preservación del ambiente garantizando el mínimo impacto de nuestras actividades en el mismo.
- Promoción del desarrollo integral del personal, seguridad y salud en el trabajo.
- El cumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con el medio ambiente, con la seguridad y salud en el trabajo, y con otros requisitos a los que la organización adhiera, como piso de nuestro accionar, enfocándonos en la incorporación de prácticas que tiendan a la eficiencia en el uso de nuestros recursos.

DESTINATARIOS DE ESTA POLÍTICA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política de Ética y Conducta se aplica a PAMPetrol SAPEM en todos sus órganos de gobierno, áreas organizativas, áreas donde se desarrollen actividades bajo su responsabilidad y actores asociados.

Son destinatarios y deben observar esta Política de Ética y Conducta todos los miembros contemplados por el Estatuto[1] de PAMPetrol SAPEM: Directorio, Síndicos, Presidente, Vicepresidente, Gerentes, empleados dispuestos en la estructura organizativa incluida en el organigrama funcional aprobado por el Directorio[2] y los/as relacionados en cualquiera de sus modalidades de contratación (todos los mencionados en este punto en conjunto y cada uno de ellos/as denominados en adelante el “Personal”).

La presente Política de Ética y Conducta se refiere a la observancia de deberes, actitudes y conductas del Personal hacia PAMPetrol SAPEM, entendiendo que hace referencia a los deberes, actitudes y conductas del Personal en la multiplicidad de funciones con responsabilidad y actuación.

La presente Política de Ética y Conducta, aprobada por el Directorio[3], tiene jerarquía normativa y exigibilidad otorgándole para su reconocimiento la misma difusión que al Código de Ética y Conducta dispuesto por PAMPetrol SAPEM.

La relación de PAMPetrol SAPEM con su Personal se basará en la confianza mutua, en un marco donde prime la transparencia, la integridad, la responsabilidad social y los derechos humanos.

1. Decreto N° 1336/06. Res.N° 043/11 DGSPJyRPC. Res.N° 295/21 DGSPJyRPC

2. Acta de Directorio N° 384/21

3. Acta de Directorio N°402/22

DEFINICIONES

Las siguientes definiciones clarifican algunos de los términos empleados en esta Política de Ética y Conducta las cuales deben ser consideradas en su interpretación, alcance y aplicación:

El término “funcionario público” significa:

- Cualquier funcionario o empleado de un gobierno o de un departamento, agencia u organismo gubernamental.
- Cualquier persona actuando en su capacidad oficial en nombre y representación de un gobierno o de un departamento, agencia u organismo gubernamental.
- Cualquier funcionario o empleado de una empresa o entidad participada, total o parcialmente, por un gobierno o cualquier persona actuando en su capacidad oficial en nombre y representación de tal empresa o entidad.
- Cualquier funcionario, empleado de un partido político o candidato a un cargo político.

El término “terceros” significa:

- Cualquier distribuidor, operador, consultor, agente, bróker u otra persona física o jurídica que no forme parte de PAMPetrol SAPEM y que se contrata o se hace uso por parte del PAMPetrol SAPEM para:
- Promover, promocionar, vender y/o distribuir la producción y/o los productos de PAMPetrol SAPEM.
- Prestar servicios que permitan o apoyen las actividades asociadas al objeto de PAMPetrol SAPEM y que puedan interactuar con el Personal.

El término “otras personas sujetas” significa:

- Cualquier accionista, gerente o empleado de una empresa de capital privado o público, quien asume funciones y obligaciones con respecto a dichas organizaciones y respecto a quien se espera que actúe de buena fe e imparcialmente

El término “ética” significa:

- Conjunto de normas y valores morales que deben respetar durante el ejercicio en cada una de las acciones en los ámbitos de aplicación laboral. Se traduce en una serie de comportamientos y pautas de actuación encaminadas a fomentar las buenas prácticas laborales y la armonía social.

El término “conducta” significa:

- Modalidad de las personas en las organizaciones, incidiendo en las relaciones individuales, grupales y la interacción entre las personas y la organización. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.
- “Conducta irregular / incumplimiento”: Incumplimiento de normativas, lineamientos, reglamentos, procedimientos internos o expectativas de PAMPetrol SAPEM, con relación a la conducta ética y comportamientos deshonestos o no habituales.

Subtipologías:

a. Conducta adquirida o aprendida:

Todo aquel tipo de acción que no surge de manera natural en la persona si no que es aprendida. Este aprendizaje puede ser inculcado por la propia experiencia o bien transmitido o modelado a partir de la observación del comportamiento de otros.

b. Conducta observable/manifiesta: Es aquella que se puede ver a simple vista desde el exterior. Se trata de comportamientos que llevamos a cabo y que implican algún tipo de movimiento por nuestra parte en relación con el medio que nos rodea. Son el tipo de conducta que se suele considerar como tal, ya que nos llevan a “hacer” físicamente alguna acción.

c. Conducta latente/encubierta: Son actos o comportamientos que no pueden apreciarse a simple vista desde el exterior, pero no dejan de ser actos que llevamos a cabo. Se trata de las conocidas como conductas encubiertas.

d. Conductas Voluntarias:

Todas aquellas tienen que ver con la presencia o ausencia de voluntariedad a la hora de llevarlas a cabo. Las conductas voluntarias son todas aquellas que el sujeto que las realiza lleva a cabo de manera consciente y de manera acorde a su voluntad.

e. Conductas Adaptativas:

Todas aquellas permiten a aquel que las realiza adaptarse de manera más o menos eficiente al medio que le rodea, de manera que su realización resulta una ventaja y facilita la supervivencia y el ajuste y bienestar del sujeto y/o la organización.

f. Conductas Consumatorias:

Todas aquellas acciones que se llevan a cabo con el fin de conseguir obtener el objetivo, meta o gratificación que nos mueve a la actuación, y que nos permiten dar por finalizada un patrón o serie de acciones o comportamientos para lograrla.

g. Conductas Agresivas:

Todas aquella en la que la obtención del propio beneficio o la gratificación de las propias necesidades se pone por delante del bienestar de los demás, con indiferencia a que ello suponga un perjuicio para el resto. Se trata de una conducta de tipo dominante y que puede llegar a expresarse por medio de la violencia.

El término “moralmente responsable” significa:

- La capacidad y obligación moral que tiene el sujeto de responder plenamente por los actos realizados, siempre y cuando éstos tengan su origen en un comportamiento libre y consciente.

El término “integridad” significa:

- Se refiere a tener rasgos de carácter y ética de trabajo sobresalientes que incluyen buen juicio, honestidad, fiabilidad y lealtad.

El término “buen trato” significa:

- Se refiere a una conducta de respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales y en el espacio laboral. Ello, independiente del rol de responsabilidad o funcional.

El término “acoso” significa:

- Es una práctica que consiste en el trato vejatorio, descalificador o intimidatorio por parte de una persona o un grupo de personas hacia otra persona en ambientes de trabajo, y que se produce de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado.

El término “discriminación” significa:

- Consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El término “deber de colaboración” significa:

- Consiste en el reconocimiento y práctica del deber de realizar la/s actividad/es propia/s de las categorías o impuestas por las disposiciones para la ejecución y disciplina del trabajo impartidas en los/as colaboradores/as jerárquicamente, con todo el cuidado y ágil ritmo de la capacidad técnica y que corresponde a las exigencias de la actividad.

El término “solidaridad” significa:

- Consiste en que el/a colaborador/a deba sentirse responsable (comprometido con el fin común) en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, como la mejor forma de posibilitar que la organización cumpla con sus fines.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

PAMPetrol SAPEM de conformidad con lo dispuesto por este Código de Ética y Conducta aprueba las actuaciones que se solventan sobre los principios básicos de: INTEGRIDAD, RESPONSABILIDAD, RESPETO, CONFIANZA, DILIGENCIA, CONSTANCIA, PUNTUALIDAD, JUSTICIA, HONESTIDAD, COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD promocionando la generación en su PERSONAL de valores institucionales, cooperación mutua y buena fe.

Observaremos una conducta correlativa con los valores consagrados por PAMPetrol SAPEM con la convicción profunda del beneficio que produce en el Personal siendo destinatarios y actores directos, como en la sociedad de la cual son moralmente responsables.

PAMPetrol SAPEM enfatisa la importancia y obligatoriedad de la práctica profesional de estos principios éticos en todas las relaciones del Personal y las vinculaciones generadas con Clientes y terceros.

En consecuencia, PAMPetrol SAPEM enfatiza, promueve y compromete al Personal en su accionar con:

A. INTEGRIDAD, orientando las decisiones y acciones organizacionales de todos/as sus actores con honradez, honestidad, corrección, control emocional, confianza, respeto por sí mismo y otros/as, lealtad, disciplina y coherencia.

B. RESPONSABILIDAD, orientando las decisiones y acciones organizacionales de todos/as sus actores con compromiso, puntualidad en rutina y procesos, diligencia, constancia, eficiencia, sentido de pertenencia, desarrollo profesional e individual, motivación, implicación, solidaridad y cooperación.

Demandando eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos materiales e inmateriales de propiedad de PAMPetrol SAPEM asignados para el desarrollo funcional.

C. RESPETO, orientando las decisiones y acciones organizacionales de todos/as sus actores teniendo en cuenta los intereses, capacidades, competencias, preferencias colectivas, cordialidad profesional, empatía y buena fe.

Fomentando construcciones interpersonales sin actos o expresiones violentas, ausencia de discriminación, segregación o diferenciaciones por influencias, práctica activa del diálogo como estrategia para la resolución de conflictos, vínculos saludables, rectitud y buenos tratos.

D. COMUNICACIÓN, orientando las decisiones y acciones organizacionales de todos/as sus actores facilitando la coordinación y fluidez en las relaciones interpersonales, propiciando espacios de diálogo constructivo, escucha activa y colaborando en la construcción de un ambiente de trabajo saludable.

E. SOSTENIBILIDAD, orientando las decisiones y acciones organizacionales de todos/as sus actores promoviendo ambientes trabajo seguro, respetando condiciones de salud y bienestar, innovación y fomentando la cultura sostenible.

FORMACIÓN

El personal de PAMPetrol SAPEM deberá recibir formación sobre las Políticas de Ética y Conducta aprobadas por el Directorio para su aplicación institucional buscando generar conciencia colectiva, cooperación, adhesión y responsabilidad en la ejecución de todas las funciones y/o actividades en su representación hacia el cumplimiento de este Código de Ética y Conducta.

VIGILANCIA Y EVALUACIONES DE CUMPLIMIENTO

Este Código de Ética y Conducta es de cumplimiento obligatorio, cuyo objetivo es la expresión de las conductas prohibidas y el fomento de la cultura ética.

PAMPetrol SAPEM asume el compromiso de revisar y evaluar esta Política de Ética y Conducta, a fin de garantizar su eficacia en la prevención, detección y corrección de situaciones contrarias a los principios éticos expuestos dentro del marco de sus operaciones.

La Comisión Compliance es una comisión interna designada por el Directorio que se ha establecido para supervisar, evaluar y vigilar la implementación de estas políticas en PAMPetrol SAPEM.

La Comisión Compliance deberá instrumentar los canales de comunicación pertinentes y adecuados que permitan al personal de PAMPetrol SAPEM informar de cualquier inquietud sobre un posible incumplimiento de esta política.

PAMPetrol SAPEM no tolerará represalias de ningún tipo contra aquellos/as que hayan comunicado de buena fe, una presunta infracción de las leyes, normas y regulaciones que resulten de aplicación, procedimiento o de las políticas especificadas en las secciones del Programa Compliance.

Se adoptarán recaudos que aseguren la más absoluta confidencialidad de la información y del informante y el trato justo del personal involucrado en conductas contrarias al Código de Ética y Conducta.

Las notificaciones deben ser lo más precisas posible, facilitando toda la información que se posea. Además, siempre que no suponga un riesgo o peligro para la integridad de alguna persona o de los bienes de PAMPetrol SAPEM, resultará de gran utilidad la recopilación de pruebas.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

No se admiten incumplimientos de ningún tipo que expongan a PAMPetrol SAPEM a riesgos, multas, sanciones, clausuras, cancelación de beneficios y/o permisos para operar, pérdidas económicas u oportunidades de negocio o daño a su imagen y reputación, como así tampoco sobre violaciones al Código de Ética y Conducta, Manual de Normas, Procedimientos y Protocolos internos, entre otros.

Cualquier incumplimiento a la presente Política de Ética y Conducta por parte del Personal de PAMPetrol SAPEM será considerado una falta grave y una transgresión a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, los convenios colectivos de trabajo sobre los cuales se encuadren el personal de PAMPetrol SAPEM y modificatorias, resultando causal de las medidas disciplinarias y laborales que correspondan.

Adicionalmente, en caso de ser necesario, se iniciarán los procesos judiciales que correspondan para los involucrados, como consecuencia de las conductas realizadas y de los daños o perjuicios causados a PAMPetrol SAPEM o a terceros en general.