

## CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

### 1.- LA PALABRA DEL PRESIDENTE.

Con la Visión de contribuir al crecimiento empresarial desarrollando todo tipo de emprendimientos, se procura aportar beneficios a las poblaciones logrando una mejor calidad de vida presente y futura.

Construcciones Electromecánicas del Oeste S.A. (En adelante CEOSA), es una empresa integral de construcción que presta servicios de ingeniería de alta calidad a grandes emprendimientos constructivos, conformada por un grupo de profesionales de destacada trayectoria y aportando al crecimiento sostenido de nuestra provincia y del país.

El crecimiento de CEOSA se sostiene en sus valores:

- Esfuerzo: se destaca el valor determinante para cumplir los objetivos y lograr su visión y misión.
- Tenacidad: firmeza, constancia y empeño en el desarrollo de proyectos y negocios.
- Emprendedor: CEOSA avanza hacia nuevos proyectos con responsabilidad y compromiso.
- Formador: CEOSA acompaña en el desarrollo del crecimiento y conocimiento de su personal.
- Satisfacción del cliente: cumplir con las demandas, requisitos y expectativas de sus clientes.
- Dinámica: CEOSA adapta sus estructuras a los cambios de modelos.
- Mejora Continua: la predisposición para mejorar sus condiciones y la efectividad de los procesos es un objetivo permanente.
- Responsabilidad Socio-Ambiental: los proyectos son llevados a cabo contemplando el bienestar social y ambiental.

Con la Misión de ser referentes en calidad, cumplimiento e innovación de los grandes desafíos constructivos de la República Argentina y del mundo, se satisfacen las necesidades de nuestros clientes antes, durante y después de finalizado un proyecto, desarrollado tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, dando cumplimiento a los estándares de calidad, generando con ello relaciones duraderas, comprometidas con el desarrollo sustentable, el cuidado de la salud y progreso de sus trabajadores.

La Alta Dirección reconoce estos Compromisos y Valores, como política integrada de gestión; pilar y guía en su misión.

Con tal propósito, esta Política se rige por los siguientes principios:

- 1.- *Satisfacer las necesidades y requisitos de los clientes con respuestas rápidas y efectivas.*
- 2.- *Cumplir con las exigencias de toda la legislación aplicable, así como otros requisitos que la Empresa asuma voluntariamente.*
- 3.- *Optimizar el Sistema de Gestión Integrado, así como la mejora continua de su eficacia.*
- 4.- *Proporcionar las mejores condiciones laborales posibles, brindando seguridad, oportunidades de progreso y buen ambiente de trabajo, exigiendo cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos.*
- 5.- *Administrar los recursos humanos en forma leal y transparente, respetando a la persona y utilizando el diálogo permanente como estilo de gestión.*
- 7.- *Comunicarse en forma clara y constante con los clientes, proveedores, colaboradores, y con la comunidad en general.*
- 8.- *Desarrollar las competencias y actividades de su personal y contratistas dirigidas hacia el desarrollo sustentable y equitativo.*
- 9.- *Prevenir y minimizar la contaminación del ambiente, utilizando racionalmente los recursos materiales y naturales, analizando los impactos ambientales y la sustentabilidad de los nuevos proyectos.*
- 10.- *Incorporar nuevas tecnologías que promuevan los objetivos de esta política en especial la satisfacción de los clientes y la eficiencia de los procesos.*
- 11.- *Evaluar a través de auditorias del sistema de gestión integrado el cumplimiento de esta política y la evolución de los indicadores de desempeño operativos y de gestión.*
- 12.- *Dar cumplimiento a los postulados de la Ley Nro. 27401 y en procura de esta norma efectuar políticas activas de lucha contra la corrupción pública y privada. A tal fin se implementa el programa de integridad del personal dependiente de CEOSA y sus directores y accionistas tendiente a implementar mecanismos, acciones y procedimientos para evitar actos ilícitos de los integrantes de CEOSA y de los funcionarios o empleados públicos.*
- 13.- *Implementar un programa de Integridad a directores, administradores y empleados para la cual se establecerán capacitaciones periódicas por personas físicas o jurídicas que se capaciten en la lucha contra la corrupción pública y privada.*

El directorio de CEOSA apoya con los recursos necesarios el cumplimiento de estas acciones.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Código será de aplicación a Construcciones Electromecánicas del Oeste S.A. y a las sociedades que consolidan con la misma, comprometiendo a todos sus empleados y directivos. El ámbito de aplicación del Código podrá hacerse extensivo a cualquier otra persona vinculada con CEOSA cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación pueda afectar en alguna medida, a la reputación de CEOSA. El contenido del Código prevalecerá sobre el de aquellas normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes. La aplicación del contenido del Código, en ningún caso, podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ser apreciada tal circunstancia, los contenidos del Código deberán ajustarse a lo previsto en dichas disposiciones legales. El Código no modifica la relación laboral existente entre CEOSA y sus empleados, ya que ayuda a prever las situaciones y relaciones no establecidas en la Ley de Contrato de trabajo.

## **3. OBJETO DEL CODIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONFIDENCIALIDAD CUMPLIMIENTO DE VALORES**

CEOSA, sus directivos y empleados están obligados a cumplir, no sólo con lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino con todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo.

Asimismo, deberán actuar de buena fe, con colaboración y solidaridad, debiendo ajustar sus conductas a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo.

Deberán observar los **deberes de fidelidad** que deriven de la índole de las tareas que tengan asignadas, **guardando reserva o secreto de las informaciones a que tengan acceso.**

Los empleados en relación a las actuaciones que desarrollen como consecuencia de su vínculo con CEOSA, han de cumplir con el contenido del Código, el cual se fundamentan en los siguientes valores éticos a considerar:

- Respeto a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes.
- Respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad, lo que requiere, respecto de todo tipo de relaciones personales y profesionales derivadas de las actividades de CEOSA, un comportamiento respetuoso y equitativo en el que no tienen cabida actitudes discriminatorias por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico.
- Estricto cumplimiento de la Legalidad, que exige asumir sin excepciones la obligación de observar la legislación aplicable a las actividades y operaciones de CEOSA.
- Objetividad Profesional, que precisa de decisiones y actuaciones adoptadas sin aceptar la influencia de conflictos de interés o de otras circunstancias que pudieran cuestionar la integridad de CEOSA.
- Los empleados no podrán trabajar para la competencia, para un cliente o un proveedor, en cualquier forma, mientras sea empleado de la Compañía. Ni competir con CEOSA en toda

operación que esta intervenga. Tampoco podrán ser empleados públicos o tener contrato con el Estado habida cuenta de que CEOSA es prestador de servicios del Estado Provincial y Nacional. Esta omisión por parte del empleado será causal de despido con justa causa y de la respectiva denuncia ante la Fiscalía de Estado para que se investigue su proceder.

#### **4.- ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES ÉTICOS**

Asegurar el cumplimiento de este compromiso de comportamiento ético requiere una Conducta Responsable, que exige:

- Responsabilidad en las acciones, tanto institucional como individual, estrictamente ajustada a los principios y criterios del Código.

- Actitud responsable, que implica a los empleados en la identificación, inmediata comunicación y resolución de actuaciones éticamente cuestionables.

- Cumplimiento de los derechos y obligaciones patrimoniales y personales, tales como la confianza y la lealtad recíproca de las partes.

- Cumplir el deber de buena fe durante la contratación y una vez finalizada ésta. La buena fe y la confianza entre las partes constituye una condición necesaria para que las relaciones puedan desarrollarse en forma armónica.

- Evitar todo abuso de derecho y cuidar de no frustrar los valores protegidos legalmente, manteniendo recíproca lealtad y que cualquier ejercicio caprichoso o negligente del derecho sea considerado irregular o antifuncional.

- Efectuar las labores contratadas con fidelidad, es decir, debe comportarse lealmente con el principal en el cumplimiento de las tareas encomendadas para que éste, a su vez, pueda poner en su colaborador la máxima confianza. El deber de fidelidad es la base de todo el complejo de derechos y deberes de la vinculación entre las partes.

- Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas. El deber de obediencia, es una manifestación de la dependencia y del orden jerárquico en el que está inserto el empleado y como regla general debe cumplir las órdenes e instrucciones, aunque las considere improcedentes desde el punto de vista de la organización de la empresa o de los procedimientos técnicos aplicables, siendo la orden válida y debiendo cumplirse si es efectuada dentro del ámbito de actuación legítimo del empresario. Por otra parte, el deber de colaboración implica que el empleador le puede exigir toda conducta coherente con su actuación en una comunidad organizada para la obtención de una finalidad común, es decir que puede exigirles comportamientos positivos en orden a la obtención de esta última finalidad.

CEOSA considera que la generalización a todo tipo de prácticas empresariales de los valores éticos antes citados y de aquellos otros implícitos en el contenido del Código, ha de contribuir, eficazmente, al desarrollo armónico de las relaciones.

#### **5.- INTEGRALIDAD RELACIONAL**

Las relaciones que CEOSA establezca con sus clientes, proveedores, empleados y con la comunidad pública o privada en la que desarrolle sus actividades, aplicará los valores éticos y de confidencialidad contenidos en el Código y, particularmente, los compromisos y pautas de actuación recogidos en este Capítulo.

## **5.- A.- RELACIONES CON CLIENTES**

Por prestar un servicio amplio, no solo Provincial sino también Nacional, tenemos conciencia de la importancia de nuestro negocio en la sociedad, por lo que se reafirma nuestra responsabilidad social en Mendoza y en la Argentina.

Por este motivo CEOSA sitúa a los clientes como centro de su actividad y con el objetivo de establecer relaciones duraderas con ellos basadas en la recíproca aportación de valor y en la mutua confianza.

En consecuencia, es un deber dar cuenta de las acciones desarrolladas y revisar continuamente los procesos organizativos para mejorar la atención y el servicio. CEOSA espera de sus clientes un comportamiento y una gestión de sus actividades económicas ajustados a la legalidad y solicita su colaboración para cumplir eficazmente con el objetivo institucional.

Esta prioridad no implica bajo ningún aspecto que los trabajadores de CEOSA no deban guardar reserva o secreto de todas las informaciones que tengan acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

CEOSA considera que uno de los elementos principales en los que se sustenta la confianza de sus clientes lo constituye la apropiada salvaguarda de su información y la efectiva limitación de su uso conforme a lo previsto en las disposiciones legales que, en cada caso, resulten de aplicación.

La información no pública que CEOSA dispone sobre sus clientes y sus operaciones, tiene carácter confidencial.

Esta relación con los clientes no implica bajo ningún aspecto que sus empleados deban divulgar información confidencial de la Empresa para así beneficiar la relación comercial con el cliente y en perjuicio de CEOSA.

En este código "Información Confidencial" significa toda la información perteneciente a la EMPRESA y/o sus sociedades vinculadas y/o sociedades subsidiarias o vinculadas a CEOSA y/o terceras empresas o compañías o terceras personas vinculadas societariamente o comercialmente o laboralmente o impositivamente o que de cualquier otra forma haya tenido vinculación con las sociedades antes referidas, todos en adelante denominados "EMPRESA Y SUS VINCULADOS" y se incluye, sin limitación alguna, a los secretos de comercio, know-how, especificaciones, análisis, fórmulas, dibujos, datos, reportes, patrones, desarrollos, planes, procesos, o compilaciones en cualquier forma, ya sea oral, escrita, gráfica, almacenada electrónicamente o magnéticamente, o de cualquier otro modo que haya podido ser, de tanto en tanto, revelada a un EMPLEADO o de la que haya tomado conocimiento por el solo hecho de la prestación de su débito laboral, con motivo o en ejercicio de sus funciones, incluyéndose de

manera especial también toda la información patrimonial licenciada o adquirida, usada o desarrollada por la EMPRESA Y SUS VINCULADOS incluyendo información con respecto a procedimientos de investigación y técnicas, datos de información, y otras estrategias técnicas y conceptos como asimismo toda información relativa al negocio de la EMPRESA Y SUS VINCULADOS en lo referente a estructura, personal, operaciones, condición financiera, marketing, publicidad y estrategias comerciales, lista de clientes o proveedores, acuerdos y registros contractuales y correspondencia general, incluyéndose mensajes recibidos o emitidos por correo electrónico o cualquier otro medio.

El empleado notificará inmediatamente a CEOSA si es legalmente compelido a revelar cualquier información confidencial mediante comunicación fehaciente en la que deberá indicar cuál es la información que se le está requiriendo y por orden de qué autoridad, debiendo tal notificación ser dada con antelación suficiente a la fecha de la revelación a fin de proveer a la EMPRESA la oportunidad razonable para, si lo desea, obtener una orden de un Tribunal de jurisdicción competente, o cualquier otro remedio apropiado, para prevenir tal revelación.

Si alguna Información Confidencial es revelada a cualquier tercero por un EMPLEADO o de cualquier otro modo el EMPLEADO utiliza tal información para su beneficio personal será pasibles de las sanciones que prevé el ordenamiento laboral sin perjuicio de que deberá indemnizar a la EMPRESA y/o a sus directivos por los daños y perjuicios que tal obrar le ocasione, como así también deberá responder por todo gasto, costo y honorarios en que LA EMPRESA y/o sus directivos deban incurrir por tal motivo.

Asimismo, el personal de CEOSA deberá garantizar la seguridad de acceso a sus sistemas informáticos y a los archivos físicos en los que se almacena documentación contractual y transaccional de sus clientes y deberá dar cumplimiento a las exigencias legales en materia de protección de datos de carácter personal.

Los empleados, que por razón de su cargo o de su actividad profesional, dispongan o tengan acceso a información de clientes y de la Empresa son responsables de su custodia y apropiado uso.

### **Transparencia**

Para poder dar cumplimiento a estos principios se requerirá una especial diligencia en la actuación profesional de todas las personas con responsabilidad en el mantenimiento de los procesos y sistemas de información confidenciales.

### **Manejo de información interna**

Sin perjuicio de la confidencialidad pactada y el respeto al cliente se acuerda expresamente en este código que la utilización de información de la Compañía para realizar negocios incompatibles con la Empresa y que implican una violación al deber de no concurrencia como así también proveer información valiosa a un cliente, amigo, familiar o cualquier otra persona es ilegal y será objeto del ejercicio de las facultades disciplinarias por parte de la empresa. Se entiende por información valiosa toda aquella que implique un beneficio para el tercero en desmedro de la empresa. Toda información que no sea de conocimiento público y que

expresamente se le asigne tal carácter por el Directorio de CEOSA debe ser considerada privada y no debe ser utilizada jamás para beneficio propio. La información confidencial y privada generada es un bien de la Compañía y la protección de ésta información es vital para incentivar el crecimiento de la empresa.

**Regalos de Clientes o entrega de presentes u otros beneficios a empleados o Funcionarios Públicos por parte de personal dependiente o Directivos de CEOSA**

No se aceptará que el personal en relación de dependencia reciba ningún tipo de obsequio de parte de terceros relacionados de cualquier manera con la Compañía; las únicas excepciones las constituirán artículos promocionales o atenciones de fin de año cuyo costo estimado no supere el valor equivalente a 40 litros de nafta super al momento de recibirlo.

Quienes imprevistamente reciban, aún en su domicilio, cualquier tipo de regalo que exceda el límite mencionado deberán comunicar el hecho al Área de Recursos Humanos quién deberá disponer si el mismo es reintegrado a su remitente, con una nota explicando los motivos, si es recibido por única vez y con carácter excepcional o si es sorteado entre los compañeros del área. También se prohíbe expresamente los regalos, obsequios o cualquier tipo de beneficio a empleados o funcionarios públicos para obtener un beneficio en una licitación o la celeridad de un trámite o para obtener cualquier beneficio personal o para CEOSA. En tal caso y una vez constatada dicha irregularidad y/o tráfico de influencias por cualquier personal de la empresa, o por denuncia de empleado público o funcionario, se procederá a efectuar una investigación interna para extinguir el vínculo del empleado o directivo de CEOSA con ésta y se procederá a efectuar la correspondiente denuncia penal y/o ante la Fiscalía de Estado del empleado o funcionario público beneficiario por el empleado o directivo de CEOSA.

**5.-B.-RELACIONES CON LOS EMPLEADOS**

El respeto por la persona resulta el eje central sobre el cual se estructuran los valores de la empresa. El desarrollo de todas las relaciones humanas se basa en el trato igualitario hacia los otros, tratando a los demás como nos gustaría ser tratados y con un fuerte compromiso en la construcción de un diálogo social, justo y ratificando el respeto por los empleados.

Los empleados deben ser tratados y tratarse mutuamente con justicia, respeto y dignidad. Con tal propósito las conductas discriminatorias o de acoso laboral y/o sexual no serán toleradas. Todos los empleados, gerentes o directores deberán cumplir con la política de la Compañía en cuanto a igualdad de oportunidades, no discriminación y condiciones de trabajo justas.

El personal y la Empresa se comprometerán a respetar las leyes del medio ambiente, seguridad e higiene, debiendo esforzarse para lograr un lugar de trabajo seguro y saludable para los empleados y evitar así los perjuicios y daños al medio ambiente y al de la comunidad donde se desarrollen tareas.

El compromiso asumido por la Empresa y su personal incluye necesariamente la realización de acciones tendientes a desarrollar las potencialidades de las personas y colaborar en la



consolidación de un espíritu de colaboración en los diferentes equipos de trabajo en torno a los objetivos comprometidos.

CEOSA ha fijado como objetivo estratégico atraer y retener a las personas con talento y dignidad, contemplando la diversidad de sus empleados como una de las principales fuentes de éxito para su actividad empresarial y pretendiendo la integración de individuos y culturas como una vía de diferenciación frente a sus competidores.

### **1.- Selección y contratación de personal**

Con carácter general, los procesos de selección de CEOSA serán abiertos, para que pueda acceder a ellos el mayor número de personas con la calificación adecuada para cubrir el puesto de trabajo, y se desarrollarán de acuerdo a métodos objetivos de valoración que tomen en consideración la calificación profesional y la capacidad de los candidatos.

Las personas de quienes dependa, directa o indirectamente, la selección y/o contratación de personal, guiarán sus decisiones y actuaciones sin admitir la influencia de factores que pudieran alterar la objetividad de su juicio conforme a los criterios establecidos en los procedimientos de selección y contratación de CEOSA.

### **2.- Gestión del personal**

CEOSA fomenta el trabajo en equipo como artífice de la generación de valor, promoviendo un clima de confianza basado en la relación abierta, el respeto, respaldo mutuo y la comunicación fluida como elemento crítico en la integración de sus profesionales y estimulando la creatividad individual e incentivando la toma de decisiones responsables.

### **3.-Desarrollo personal y profesional**

En cumplimiento de estos compromisos, los empleados con personal a cargo han de informar a sus colaboradores sobre todos los aspectos críticos que han de ser tenidos en cuenta para el apropiado desarrollo de sus funciones. Identificar las necesidades formativas de sus colaboradores y realizar los procesos periódicos de evaluación del personal con objetividad y rigor.

### **4.- Seguridad y Salud en el Trabajo**

Garantizar un entorno libre de riesgos contra la salud en todas sus instalaciones es un objetivo primordial de CEOSA.

En consecuencia, se exige de todos los empleados una actitud positiva y proactiva orientada a:

-Velar por su propia seguridad frente a los riesgos que pudieran derivarse para su salud como consecuencia de sus actividades laborales, observando las correspondientes normas y recomendaciones.

-Velar por la seguridad de todas aquellas personas cuya salud pudiera llegar a verse afectada como consecuencia de sus actos u omisiones.

CEOSA considera que tanto el objetivo de preservar un clima laboral saludable como el de alcanzar ambientes profesionales de alta productividad es incompatible con el consumo de



sustancias psicotrópicas ilegales o el abuso del alcohol. El desempeño de funciones laborales bajo sus efectos será sancionado conforme a las normas aplicables.

**Se implementará por Recursos Humanos un formulario en el cual el empleado podrá denunciar cualquier incumplimiento de las normas de seguridad e higiene o si es víctima de un acoso laboral y/o sexual, o si llega a su conocimiento que un empleado o Directivo o gerente de la empresa ha otorgado un beneficio cualquiera sea a un empleado o funcionario público. Este formulario será accesible a todos los empleados y se comunicará un lugar, en donde cualquier empleado podrá depositar dicho formulario.**

**En este formulario, el empleado que lo estime pertinente, denunciará el hecho y/o acosador o personal que recibió o entregó un beneficio a un empleado o funcionario público, pudiendo poner su nombre o no en la denuncia. Sin perjuicio de ello Recursos Humanos deberá iniciar una investigación interna y si constata lo expuesto, deberá efectuar las medidas coercitivas pertinentes debiendo despedir al sujeto partícipe de las denuncias y efectuar las denuncias penales pertinentes ante las Fiscalías y Organismos competentes de los empleados de CEOSA o empleados públicos o funcionarios públicos partícipes en la maniobra de cohecho y/o tráfico de influencias o el empleado de CEOSA acosador. En el supuesto de denuncias de incumplimientos de normas de higiene y seguridad deberá darse parte de inmediato al responsable del Área, para que dé cumplimiento a las omisiones, y se denunciará también a la ART contratada.**

#### **5.-C.- RELACIONES CON PROVEEDORES**

CEOSA considera que la eficaz articulación de los procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios, constituye una fuente relevante de creación de valor.

CEOSA en la contratación de proveedores valorará especialmente a aquellos proveedores que comparten los principios que sustentan el Código.

CEOSA aplica criterios corporativamente establecidos que regulan la adquisición de bienes y servicios, de manera que ésta se realice conforme a los siguientes principios:

- Promover, siempre que sea posible, la concurrencia de una pluralidad de proveedores de bienes y servicios cuyas características y condiciones ofertadas se ajusten, en cada momento, a las necesidades y requisitos de CEOSA.

- Asegurar que las adquisiciones de bienes y servicios se produzcan conciliando la búsqueda de las condiciones más ventajosas para CEOSA.

- Garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de selección de proveedores, eludiendo situaciones que pudieran afectar a la objetividad de las personas que participan en los mismos.

- El personal que participe en la selección de proveedores no podrá recibir ningún tipo de regalos de éstos ni de personas vinculados con ellos. Los empleados, gerentes y directores deberán realizar negocios honestos con clientes y proveedores en todo momento y de acuerdo con los principios éticos de la compañía. Ninguna persona debería tomar ventaja de otra a través

de la manipulación, el engaño, el abuso de la información privilegiada, presentación engañosa de datos materiales o cualquier otra práctica poco ética de negocios.

- No se entregarán ni recibirán sobornos de ningún tipo, directa o indirectamente, con el objeto de obtener o retener un negocio o acción. Los empleados, gerentes y directores estarán expuestos a medidas disciplinarias como así también posibles acciones civiles o penales por la violación de ésta política.

El personal que intervenga en el proceso de selección del proveedor o prestador de servicios no deberá tener ninguna relación familiar o comercial con éste.

#### **5.- D.- OTROS CRITERIOS Y NORMAS DE RELACIÓN**

Los empleados tienen la obligación de observar el más absoluto respeto a las barreras de información establecidas y particularmente a las contenidas en el Código de Ética.

Como consecuencia del desarrollo de sus actividades empresariales, CEOSA obtiene de sus clientes, accionistas, empleados, directivos y administradores, o de otras personas físicas y jurídicas con las que se relaciona, información de carácter personal, que considera privativa del individuo.

Al compromiso de confidencialidad, CEOSA añade el establecimiento de un conjunto de normas y procedimientos específicos que han sido adoptados, con la finalidad de proteger y asegurar el tratamiento apropiado de la información de carácter personal que, como consecuencia del desarrollo de sus actividades empresariales, obtienen de sus clientes, accionistas, empleados, directivos y administradores, o de cualquier otra persona física con la que se relacionan. Dichas normas y procedimientos deberán ajustarse a lo establecido por los requerimientos legales que, en cada caso, resulten de aplicación.

Con independencia de las responsabilidades específicamente asignadas a determinadas áreas de CEOSA y referentes a materia de seguridad de la información y de protección de datos de carácter personal, los empleados que, por razón de su cargo o de su actividad profesional, dispongan o tengan acceso a este tipo de datos, son responsables de su custodia y apropiado uso. Cumplir con estas responsabilidades requiere:

- Conocer y observar las normas y procedimientos internos que resulten de aplicación en materia de seguridad de la información y de protección de datos de carácter personal.
- Aplicar medidas adecuadas para evitar el acceso indebido a tal información.
- Los empleados están obligados a observar, en todo momento, tales políticas y procedimientos y, especialmente, las relativas a la prevención de actuaciones que pudieran llegar a tener la consideración de manipulación de precios, uso inapropiado de información privilegiada o limitativas de la libre competencia y aquellas otras que tengan como finalidad asegurar el cumplimiento de los requerimientos de información que resulten exigibles a CEOSA.

#### **5.- E.- COLABORACIÓN CON SUPERVISORES Y ORGANISMOS OFICIALES**

Los empleados están obligados a colaborar con los órganos de supervisión y control de CEOSA, con los auditores externos y con los organismos oficiales que actúen en el ejercicio de sus

funciones, así como con cualquier tercero que CEOSA hubiera designado para finalidades específicas que exijan o supongan dicha colaboración. El incumplimiento de esta obligación, las falsas manifestaciones, aquellas otras que pretendan conducir a conclusiones erróneas o la simple ocultación de información, pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, así como a otro tipo de acciones de carácter civil o penal. Esta colaboración con los empleados o funcionarios públicos, no implica la concesión de algún beneficio para obtener algo a su favor o a favor de CEOSA, estando absolutamente prohibido y conforme se estableció precedentemente.

#### **5.-F.-ACTIVIDADES POLÍTICAS**

El derecho de los empleados a participar en actividades políticas legalmente reconocidas ha de ejercerse de manera que esas actividades no puedan entenderse, en modo alguno, como atribuibles a CEOSA, o pueda cuestionar su compromiso de neutralidad política. Igualmente, dicha participación no deberá afectar a la objetividad profesional del empleado ni mermar su dedicación a CEOSA más allá de lo que, en su caso, pudiera establecer la legislación en vigor. En particular aquellos empleados que, en el ejercicio de sus derechos, emprendan una actividad política habrán de respetar los siguientes requerimientos:

- Desarrollar las posibles actividades políticas fuera del horario laboral y de las instalaciones de CEOSA.

- En el caso de empleados incluidos en candidaturas de campañas políticas, evitar cualquier referencia en la campaña electoral, verbal o escrita, al vínculo que le relaciona con CEOSA.

#### **5.-G.- COMUNICACIÓN EXTERNA**

Con carácter general, la facultad de difundir información sobre CEOSA en circunstancias distintas de aquellas relacionadas con las presentaciones institucionales sobre los estados financieros de CEOSA, o sobre la evolución de sus negocios y resultados, se encuentra limitada a aquellas personas específicamente designadas a tal efecto por el Directorio.

#### **5.-H.- DESARROLLO DE OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES**

En el supuesto de que la realización de actividades profesionales distintas a la prestación de servicios a CEOSA esté permitida por las condiciones laborales de los empleados, éstos podrán desempeñarlas cuando:

- No supongan merma en la eficacia esperada en el desempeño de las funciones desarrolladas en CEOSA.

- No limiten la disponibilidad o flexibilidad horaria requerida a determinadas funciones en CEOSA.

- No supongan el desarrollo de funciones o la prestación de servicios, de cualquier índole, para competidores de CEOSA

- No sean empleados o funcionarios públicos o personal contratado por el Estado Municipal, Provincial o Nacional.

La aceptación de funciones de administrador, asesor, consultor o agente de empresas que sean o puedan llegar a ser proveedoras de bienes y servicios o clientes de CEOSA, se requerirá la autorización previa de la Gerencia General.

## **6.-PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO DE CEOSA Y DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO SUMINISTRADOS**

Con independencia de las responsabilidades específicamente asignadas en CEOSA a determinadas áreas de su organización en materia de salvaguarda de los activos, bienes materiales e intangibles (conjuntamente, los recursos) de propiedad de CEOSA los empleados tienen las siguientes obligaciones:

- Utilizar los recursos de CEOSA en forma eficiente y apropiada, y únicamente para el desempeño de su actividad profesional en la Empresa.
- Proteger los recursos de CEOSA y preservarlos de aquellos usos inadecuados de los que pudieran derivarse perjuicios económicos o deterioro de la reputación de la Compañía.
- Salvo en los casos previstos por la correspondiente normativa interna, no está permitido disponer de los recursos propiedad de CEOSA, y de aquellos otros entregados en custodia por terceros (dentro de los que se encuentra cualquier tipo de información referida a los mismos) fuera de las instalaciones de la Compañía.
- CEOSA limita la posibilidad de adquisición de activos o bienes pertenecientes a su patrimonio empresarial por parte de los empleados a aquellos casos en los que la transacción sea consecuencia de un proceso de oferta transparente, de carácter no limitado, en el que se apliquen criterios de adjudicación objetivos.
- El personal debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, siendo responsables por el deterioro o pérdida de los mismos salvo los derivados del uso del elemento de trabajo. El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste.

CEOSA requiere que su personal preserve la Integridad patrimonial de la Compañía. Este requerimiento trasciende la mera responsabilidad personal sobre las actuaciones individuales y requiere el compromiso de los empleados de poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, consideren éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido del Código y, especialmente, aquellas de las que pudiera derivarse el incumplimiento de la legalidad vigente.

Dicha comunicación podrá ser cursada a cualquiera de las siguientes personas, según el criterio de la persona comunicante y atendiendo a lo que, en cada caso, considere más apropiado:

- A su superior jerárquico o a cualquiera de los superiores de éste.
- A los directivos de la Gerencia de Asesoría Jurídica o de Recursos Humanos.

Las personas destinatarias de estas comunicaciones o, en su caso, las que las atiendan, tienen las siguientes obligaciones:

- Preservar el anonimato de la persona que ha comunicado, de buena fe, preocupaciones legítimas sobre posibles incumplimientos de la legalidad vigente o sobre situaciones aparentemente cuestionables desde el punto de vista ético.

- Informar a la persona comunicante de la resolución adoptada sobre la situación en cuestión.

Con carácter general, tanto la situación comunicada como, en su caso, la información relativa a su resolución, deberá ser adecuadamente salvaguardada por todas las personas involucradas en el proceso de comunicación y en el eventual proceso de investigación. En el supuesto de que la persona comunicante considere que la situación en cuestión no ha sido apropiadamente resuelta, podrá contactarse con cualquier otra de las personas o departamentos mencionados anteriormente.

CEOSA prohíbe cualquier acto de represalia contra cualquier empleado por el mero hecho de haber comunicado, de buena fe, las situaciones descritas en este apartado.

CEOSA espera de sus empleados, y particularmente de aquellos que desempeñan funciones directivas, una actitud proactiva en la identificación de situaciones éticamente cuestionables.

### **7.- CESE DE LA RELACIÓN CON CEOSA**

Toda persona que cese en la relación con CEOSA, que dio lugar a su adhesión a este Código, se abstendrá de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con CEOSA, incluidas listas o relaciones de clientes, proveedores o cualquier persona relacionada directa o indirectamente con la Compañía.

- Los empleados asumen que el trabajo desarrollado para la Compañía, tenga o no la consideración de propiedad intelectual, pertenece exclusivamente y en su integridad a CEOSA. Informes, propuestas, estudios, programas y cualquier otro producto derivado de la actividad profesional en la Compañía, quedarán en posesión de CEOSA, sin que la persona saliente pueda copiar, reproducir o transmitir los mismos en forma alguna sin autorización escrita de la Compañía.

- Los empleados se comprometen a devolver los elementos y materiales propiedad de CEOSA que tengan en su poder en el momento de cesar en su actividad en la Compañía en el estado que se encontraban al momento de ser entregado, salvo el deterioro propio del uso. El incumplimiento de éste apartado, habilita a la empresa a descontar los bienes de la liquidación final del empleado.

- Los empleados se comprometen a respetar la confidencialidad suscripta y a actuar de buena fe con la Compañía luego de extinguirse el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa de la extinción del contrato.

### **8.- LA NECESARIA APLICACIÓN DEL PRESENTE CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD**

CEOSA ha adoptado el nuevo sistema de gestión que confirma el compromiso institucional de conducir todas las actividades y negocios de la Compañía conforme a estrictos estándares de comportamiento ético. Dicho compromiso se afianza con la concreción que de dichos estándares se recogen en los capítulos precedentes del Código, conjuntamente con la caracterización de los elementos organizativos y responsabilidades específicas que, en CEOSA, han sido establecidos con la finalidad de cumplir con los siguientes objetivos:

- Facilitar la comprensión y adecuada interpretación y aplicación del contenido de este Código por todos los empleados de la Compañía.
- Identificar deficiencias en los procedimientos y/o controles internos que pudieran poner en riesgo la Integridad Corporativa de CEOSA y promover su resolución.
- Ejercer un control efectivo sobre el cumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidos en el Código.
- Gestionar eficazmente la resolución de los conflictos éticos que pudieran aflorar en el curso de las operaciones de CEOSA y adoptar cuantas medidas resultaran necesarias.
- Elaborar y difundir notas interpretativas sobre aquellos aspectos del Código que así lo requieran para asegurar su aplicación práctica.
- Proponer cambios al contenido del Código con la finalidad de adecuarlo a la evolución de las actividades y negocios de CEOSA.

En consecuencia el Código de Ética e Integridad constituye una guía para la acción y un texto de referencia para todas las decisiones que se tomen, debiendo arraigarse en todas las actividades de la Compañía desde las más simples y hasta las más complejas.

#### **9.- CAPACITACIONES PERIODICAS SOBRE EL PROGRAMA DE INTEGRIDAD A DIRECTORES Y ADMINISTRADORES**

La empresa llamará a selección de postulantes para la contratación de una persona jurídica o física con idoneidad reconocida para brindar esta capacitación al personal dependiente, directores, gerentes y administradores de CEOSA.

Esta capacitación contendrá clases teóricas y evaluaciones sobre éste código de ética e integridad.

Además, se darán clases teóricas sobre un programa de integridad total en la empresa y que consistente en acciones, mecanismos, procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control orientados a prevenir, detectar y corregir actos ilícitos comprendidos en la Ley Nro. 27401.

Este programa de integridad guarda relación con los riesgos propios de la actividad que la persona jurídica realiza es decir las contrataciones públicas y la vinculación con empleados y funcionarios públicos.

En consecuencia, se darán clases teóricas y prácticas sobre procedimientos para evitar cualquier ilícito en el ámbito de concursos y procesos licitatorios conforme las pautas antes expuestas.

Se individualizarán los riesgos y la consecuente adaptación del programa de integridad y el sistema de denuncias implementado.

Se contratará esta empresa para ella o por otra empresa para efectuar auditorías periódicas para la evaluación y monitoreo del programa.

El presente código es aprobado por acta de Directorio de fecha 16 de noviembre de 2018 el cual se procederá a comunicar a todo el personal, directivos, gerentes y/o accionistas del mismo.