

OLEODUCTOS DEL VALLE S. A.

CÓDIGO DE ÉTICA

PG_OL_RHH_01

Revisión 00

Fecha de emisión: 30/01/2018



ÍNDICE

CAPÍTULO 0 PRINCIPIOS	2
1. PRINCIPIOS GENERALES	3
CAPÍTULO 1 RELACIONES CON LA SOCIEDAD	4
1. EN LA ATENCIÓN DE CLIENTES, PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	4
2. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	4
3. RELACIONES CON LOS SINDICATOS	4
4. EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN	4
5. CUANDO SURGEN CONFLICTOS DE INTERESES	5
6. ACERCA DE LAS VENTAJAS PERSONALES	5
7. OBSEQUIOS Y AGASAJOS	6
CAPÍTULO 2 RELACIONES CON EL PERSONAL.....	7
1. CONSTITUYEN PRÁCTICAS ACEPTABLES:	7
CAPÍTULO 3 RELACIÓN CON LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE	8

Todos los integrantes de Oleoductos del Valle S.A., sus contratista y proveedores, tienen la responsabilidad de familiarizarse con las disposiciones del presente código de ética. Cada gerente, jefe de sector, y supervisor deben asegurarse que este código sea puesto en conocimiento de manera eficaz a todos sus empleados.

Cualquier consulta que surja de las disposiciones del presente código, deberá transmitirse a la gerencia de recursos humanos.

La violación de este código será analizada en el seno de Comité de Gestión de Oleoductos del Valle S.A., para definir la sanción a aplicar.

1. Principios Generales

Oleoductos del Valle S.A. espera de sus empleados un comportamiento ético como norma de conducta. El presente Código de Ética es una declaración expresa de los valores y principios en el que se inspira el comportamiento de Oleoductos del Valle S.A.

Quienes forman parte de la empresa aceptan el compromiso moral de dirigir su conducta personal y profesional de acuerdo a estos principios. Hacemos intensivo este compromiso hacia nuestros proveedores y contratistas.

- A. Actuar responsablemente, tanto en el ejercicio de la actividad empresarial como en la personal.
- B. Cumplir con profesionalidad el deber de cada uno, en función de su propio lugar que ocupa en el esquema de la compañía.
- C. Proceder siempre en forma justa tanto para los intereses de la empresa, como para el bien de la actividad y áreas de la organización.
- D. Desempeñar nuestra actividad empresarial de forma íntegra y ética, abarcando todas las actividades y áreas de la organización.
- E. Lograr ser percibidos positivamente por quienes se relacionan con nuestra empresa, mediante la forma en que nos comprometemos con la sociedad donde actuamos.
- F. Cumplir con las leyes y reglamentaciones vigentes de todo nivel aplicables a nuestro negocio.

CAPÍTULO 1 Relaciones con la sociedad

1. En la atención de clientes, proveedores y contratistas

Oleoductos del Valle S.A. estimula el trato cordial y respetuoso con sus clientes, proveedores y contratistas, realizando las negociaciones requeridas por las tareas mediante prácticas honestas.

Buscamos la alianza con nuestros proveedores críticos, generando así vínculos más estables.

Brindamos las respuestas necesarias a nuestros clientes, y no utilizamos engaños que causen prejuicios en el ejercicio de sus derechos.

No nos dejamos influenciar por relaciones personales con nuestros proveedores en la toma de decisiones.

Cuando la compañía establezca relaciones comerciales con proveedores, contratistas (incluyendo asesores, ex-empleados, etc.) los mismos brindarán el servicio para el cual fueron contratados y no podrán tomar decisiones sobre la marcha de nuestro negocio.

Ningún empleado de Oleoductos del Valle S.A. podrá mantener relaciones comerciales privadas con clientes, proveedores o contratistas en las cuales se puedan obtener beneficios o privilegios personales, en razón del cargo y función ocupados.

2. Relaciones con la comunidad

Nuestra compañía realiza tareas dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las comunidades donde opera, contribuyendo de esta forma al desarrollo de las mismas.

Promovemos actividades para incentivar conductas de participación y compromiso social en los miembros de la compañía.

3. Relaciones con los Sindicatos

La empresa mantiene una relación de respeto con las organizaciones laborales, gremios y representantes de los trabajadores y no practica ningún tipo de discriminación con los empleados sindicalizados, ya sean propios o de terceros

4. En el manejo de la información

La información confidencial de la compañía es de su propiedad absoluta. Cuando un empleado la utiliza para obtener beneficios particulares para sí o para terceros, está abusando del patrimonio de la empresa. Es por ello que:

- Las informaciones consideradas estratégicas y/o confidenciales no pueden ser difundidas a menos que estemos autorizados por niveles gerenciales y solo cuando la tarea así lo requiera.
- En caso de que sea necesario brindar información a medios de comunicación, el Gerente general actuará como vocero de la compañía, pudiendo delegar esta responsabilidad en otro miembro de la organización.
- Proporcionamos información verdadera, poniéndola a disposición de forma igualitaria para todas las partes interesadas.

5. Cuando surgen conflictos de intereses

El interés personal entra en conflicto con los intereses de la compañía cuando el empleado se beneficia o intenta sacar provecho de una situación, ya sea directa o indirectamente abusando de su posición en la compañía. Es indistinto para el caso que el empleado sea quien se beneficia directamente o lo haga un pariente, amigo, contratista, o proveedor, por ello:

- Ningún empleado podrá constituirse en socio, asesor o intermediario de cualquier entidad o persona que realice transacciones con la compañía.
- La compañía y sus empleados no pueden ofrecer ningún pago indebido o gratificación a ninguna persona o entidad con el propósito de inducir a actuar en contra a deberes.
- Los integrantes de la compañía son responsables de utilizar con el debido cuidado los recursos suministrados por la misma para la ejecución de las tareas y no para fines particulares.
- En caso de que la compañía efectúe la venta de algún bien de su propiedad, no podrá participar de su adquisición ningún empleado, proveedor o contratista.
- No realizamos tareas personales en el horario de trabajo que interfieren en el rendimiento de las tareas laborales.

6. Acerca de las ventajas personales

La corrupción, el soborno y las acciones desleales son prácticas que deberán rechazarse y comunicarse en forma inmediata. Cualquier hecho fraudulento o utilización de bienes o medios de la empresa para beneficios personales detectado en algún sector de la compañía que llegue a conocimiento de un empleado deberá ser informado de inmediato en objetiva y detallada a su respectiva gerencia y gerencia general. La compañía garantiza la confidencialidad del proceso, no permitiendo acciones de represalia sobre quien provea la información. Es por ello que:

- Los empleados no deben solicitar ni aceptar, directa o indirectamente, para sí o terceros, ningún tipo de pago indebido, dádivas, favores, gratificaciones u otras ventajas de parte de ninguna persona o entidad que redunde en un beneficio personal actuando en contra a sus obligaciones.
- No hacemos sugerencias a clientes, proveedores, contratistas que induzcan a la contratación de consultoras o personal con un interés particular.

7. Obsequios y agasajos

No se aceptan invitaciones de carácter personal de clientes o proveedores para hospedaje, viajes u otras atracciones que puedan generar daños a la imagen y/o intereses de la compañía.

No se aceptan regalos de clientes o proveedores, excepto los objetos claramente identificados sin valor comercial significativo.

Los casos especiales de viajes por cuestiones laborales pagados por clientes o proveedores serán analizados con el Gerente correspondiente y autorizados por el Gerente General.

CAPÍTULO 2 Relaciones con el personal

Oleoductos del Valle S.A. procura y estimula una relación consistente entre sus empleados, basada en la dignidad y respeto mutuo, por ello:

- No serán permitidas expresiones descalificadoras o agraviantes entre empleados desde terceros hacia un empleado de la compañía y viceversa.
- Se promueven acciones que puedan mejorar las relaciones y comunicaciones internas para el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Buscamos el mejor rendimiento de la compañía, poniendo énfasis en la integración y trabajo en equipo.
- La compañía otorga igualdad de oportunidades a las personas, sin preconceptos de raza, genero, color, nacionalidad o creencias y no permite la discriminación ni el acoso.

1. Constituyen prácticas aceptables:

- Almuerzos y cenas de trabajo.
- Agasajos de un valor razonable, este se define como un valor no mayor a U\$\$ 100 por persona por evento, no más de 2 veces al año de una misma fuente.
- Los límites detallados arriba no aplican a los agasajos generales a nivel compañía, como eventos de magnitud considerable, que incluyen gran número de invitados externos, generalmente de varias compañías.
- El costo y estilo de obsequios corporativos, recibidos o entregados, deben ser de un nivel percibido como normal.
- El nivel de obsequio o agasajo ofrecido a alguien, debe ser apropiado para el status del receptor. No debe ser, ni muy bajo que resulte una ofensa.

CAPÍTULO 3 Relación con la Salud, la Seguridad y el Medio Ambiente

El compromiso que Oldelval S.A. adopta con la Salud, la Seguridad y el Medio Ambiente, es de una postura activa, condicionando todo el funcionamiento de la organización a este principio.

La compañía garantiza a sus empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable y procura mejorarlo de manera continua en el marco de la legislación vigente.

Todos los empleados tienen la facultad de detener una tarea en caso de que esté presente una situación de riesgo grave inminente para él o cualquier persona, tomando las medidas correctivas necesarias y comunicando el hecho de inmediato a su superior directo inmediato.

Evaluamos los aspectos ambientales y tomamos los controles operativos necesarios para minimizar los posibles impactos ambientales

Controlamos los procesos con el fin de hacer uso racional de energía y Recursos Disponibles.