



# Código de Ética Y de Conducta

LINEAMIENTOS DE INTEGRIDAD

Y TRANSPARENCIA



## Contenido

	1
Carta	3
Introducción	4
Acerca de la implementación del Código de Conducta	7
Cumplimiento del Código de Conducta	8
Reporte de violaciones al Código de Ética y de Conducta	8
Pautas de conducta	9
A. Cumplimiento de las leyes	9
B. Conflicto de intereses; deber de fidelidad y no concurrencia	10
C. Obsequios y atenciones	11
D. Uso de activos	11
F. Uso de información privilegiada	12
G. Incentivos comerciales y prohibición de sobornos	13
H. Ambiente de trabajo	14
I. Relación con la comunidad	17
J. Promoción del respeto por la legislación ambiental	17

## Carta

Estimados colegas,

Presentamos a ustedes el Código de Ética y Conducta de APCO (en adelante el “Código”) con la nueva legislación aplicable a nuestras actividades, las prácticas generalmente aceptadas en materia de ética y conducta empresarial y toda la experiencia acumulada en estos años. Nuestras actividades, operaciones y negocios en general, afrontan constantemente y en forma ininterrumpida nuevas y cada vez más complejas realidades, cambios y desafíos, por lo que es fundamental el darles respuesta a ellos de una manera eficaz, eficiente y efectiva, siempre conforme con los valores fundamentales que guían el accionar de APCO.

Este Código tiene por objeto establecer los principios para la actuación de los trabajadores de APCO, así como las limitaciones e incompatibilidades que conlleva esta condición, enmarcado todo ello en la Visión, Misión y Valores de la empresa. Estos principios que inspiran el presente Código son los de imparcialidad, buena fe, anteposición de los intereses generales a los propios, y cuidado y diligencia en el uso de la información y bienes de propiedad de APCO.

APCO es una empresa reconocida por sus altos estándares de calidad en referencia a valores, siendo la ética uno de los principios que rige el desempeño de sus negocios y actividades, y por ende fundamental no sólo en relación con los resultados que obtiene la empresa, sino cómo se obtienen. APCO pretende integridad en toda la organización y no tolera el logro de resultados a costa de la violación de la ley o de los principios éticos. La reputación de nuestra empresa, APCO, es el resultado de las acciones que cada uno de nosotros realiza cada día y es una fuente de inmenso valor, principalmente para nuestros clientes y para las comunidades en las que nos desenvolvemos, y es uno de los mayores activos que poseemos como empresa.

Estamos cada vez más comprometidos con la construcción y desarrollo de una cultura de transparencia e integridad, que se basa en el comportamiento ético y el cumplimiento de las leyes de gobierno y de nuestras normas internas, fundamental para el mantenimiento de nuestro negocio a largo plazo dentro de un mercado cada vez más competitivo. Contamos con todos y cada uno de ustedes, nuestros colaboradores, para que se involucren decididamente y en forma proactiva con el objeto de promover la mejora continua en nuestras prácticas, actividades y operaciones.

El cumplimiento de este Código será responsabilidad exclusiva y personal de cada uno de los empleados de APCO. Una vez difundida la aplicación del Código, no será admisible la trasgresión alegando desconocimiento ni obediencia a instrucciones de un superior jerárquico. Esperamos que todos adopten una actitud proactiva frente a posibles violaciones, actuando por iniciativa propia cuando se detecten incidentes en los que no se cumpla con el Código. La violación del presente Código provocará la aplicación de las sanciones disciplinarias.

Noviembre de 2018

Marcos Pepe  
Presidente

Eduardo Daniello  
Gerente General

## Introducción

Los lineamientos del Código se aplican al todo el personal dependiente, directores, empresas contratistas, subcontratistas, intermediarios comerciales, proveedores, y a todo aquel que preste servicios para la empresa o en su representación y que sea capaz de incurrir en prácticas contrarias a la ética en representación de estas.

Este Código define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que deberán ajustarse todos los empleados de la empresa, cualquiera sea su nivel jerárquico o especialidad. Sin perjuicio de lo anterior, ni este ni ningún otro Código puede prever todas las situaciones que debamos enfrentar y, de ningún modo, sustituye la aplicación del sentido común y el buen criterio.

En la medida en que la naturaleza de cada vinculación lo permita, todos los principios establecidos en el presente deberán aplicarse también en la relación de la empresa con otras entidades en la condición de contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas, tales como intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, o cualquiera que preste servicios para la empresa o en su representación, reciban o no una retribución; es decir, todos quienes sean capaces de incurrir en prácticas contrarias a la ética en representación de la Compañía.

En el marco de la vinculación laboral mantenida con la empresa, todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes, las reglamentaciones externas e internas y las pautas de este Código, sobre una base de compromiso personal e indelegable con la honestidad, la lealtad con la empresa y la transparencia en todos los actos laborales.

Se espera que los empleados de APCO y demás personas a quienes aplica este Código:

(1) aprendan y cumplan con las leyes, las normas, y las políticas y procedimientos de la Compañía que se aplican a su trabajo; (2) conseguir rápidamente asesoramiento y orientación si no están seguros acerca del rumbo a tomar y alienten a otros a que hagan lo mismo; (3) estén alertas e informen toda cuestión o potencial violación a su supervisor directo, o a la Gerencia (4) nunca juzguen ni tomen ningún tipo de represalias contra una persona que plantee una cuestión, informe una violación o participe en una investigación.

El objetivo de este Código es el de establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos nuestros empleados en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantienen y se basa en la definición de Misión, Visión, Valores de APCO, a la que complementa y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados, de acuerdo tanto con las leyes de Argentina y de nuestra normativa interna. Por ende, este Código establece los valores que deben inspirar y definir las pautas de conducta y comportamiento de las personas alcanzadas por el mismo en el desempeño de sus tareas laborales y profesionales, a fin de que dichos valores rijan las relaciones internas y externas de APCO, creando normativas de conducta y un esquema ético de referencia y de obligatorio cumplimiento.

Este Código refleja el principio de diligencia debida aplicado para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código y de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. APCO entiende que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código, aseguren el conocimiento de las normas en la organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la notificación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

El Código va dirigido a nuestros gerentes, jefes, supervisores y en general a todo el personal de APCO (en adelante "empleados"), con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las pautas de conducta contenidas en este Código son de obligado cumplimiento. APCO promoverá e incentivará entre sus proveedores la adopción de pautas de

comportamiento consistentes con las que se definen en este código.

En resumen, los lineamientos del presente Código son aplicables a todo el personal de APCO, empresas contratistas, subcontratistas, intermediarios, proveedores, consultores y a todo aquel que preste servicios o lleve a cabo negocios, operaciones y/o actividades con APCO y que sea capaz de incurrir en prácticas contrarias a la ética en representación de APCO.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, APCO podrá solicitar a sus proveedores y contrapartes que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas que establece. Del mismo modo, la aplicación del Código podrá hacerse extensiva a cualquier persona u organización vinculada con APCO, cuando la compañía lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

El primer nivel de conducción de APCO pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión, Valores y Principios de la empresa y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código. Asimismo, serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los empleados de APCO se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta. Fundamentamos nuestros principios en la integridad y responsabilidad, y en el desempeño profesional de cada uno de sus empleados. La integridad se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe. La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad, la voluntad de servicio y la mejora continua.

APCO espera de todos sus empleados un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones. Asimismo, también espera que sus proveedores y colaboradores externos mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Nuestras líneas de conducta se pueden resumir en:

- Con relación a las personas, rechazamos cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.
- Con relación a la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas, promovemos el desarrollo profesional y personal de todos nuestros empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de políticas de actuación.
- Con relación a la cooperación, promovemos un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de capacidades y recursos.
- Con relación a la seguridad en el trabajo, propiciamos la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adoptamos medidas preventivas establecidas en la legislación vigente.
- Con relación a la legalidad, asumimos el compromiso de actuar siempre de acuerdo con la legislación vigente y con nuestras normas internas.
- Con relación al uso de activos, ponemos a disposición de nuestros empleados los recursos necesarios para su desempeño profesional.
- Con relación a la corrupción, la definimos como una categoría de fraude. La corrupción y el soborno aparecen cuando los empleados hacen uso de prácticas no

éticas para la obtención de algún beneficio para la compañía o para ellos mismos. Somos contrarios a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco aceptamos que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

- Con relación a pagos irregulares y blanqueo de capitales, establecimos políticas para prevenir y evitar en el transcurso de sus operaciones la realización de pagos irregulares o blanqueos ilícitos o delictivos.
- Con relación a nuestra imagen y reputación empresarial, establecemos relaciones responsables con las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.
- Con relación a la lealtad a la empresa y los conflictos de intereses, estos aparecen cuando los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la compañía, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la compañía. Consideramos que la relación con nuestros empleados debe basarse en la lealtad derivada de intereses comunes.
- Con relación a nuestros clientes, lideramos e impulsamos el compromiso con la calidad y la mejora continua, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios.
- Con relación a contratistas y proveedores, los consideramos colaboradores indispensables para la consecución de nuestros objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de nuestros servicios, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.
- Con relación al medio ambiente, consideramos que la preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de nuestra actuación, y por ello tenemos implantadas políticas y sistemas de gestión del medio ambiente.
- Con relación al tratamiento de la información, consideramos que la información y el conocimiento es uno de sus activos principales para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección. Por ello propiciamos la veracidad de la información como principio básico en nuestras actuaciones, por lo que los empleados deben transmitir de forma veraz toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.

APCO considera que la confianza de sus clientes, proveedores, así como de las autoridades en donde desarrolla su actividad, se basa en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de cada uno de sus integrantes, siendo la integridad, la actuación ética, honrada y de buena fe, y la responsabilidad profesional, la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

Por ello, APCO espera de todos sus integrantes un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones, donde la ética en las conductas y la aplicación de los valores de integridad, transparencia, excelencia, espíritu emprendedor, responsabilidad y trabajo en equipo, conformen la base de su accionar. Por ello se deben evitar todas aquellas conductas que puedan perjudicar de alguna manera la reputación e imagen de APCO ante los clientes, los proveedores y la

comunidad en general, aun cuando no sean violatorias de las normas legales.

La buena reputación, recurso intangible esencial de APCO, favorece la fidelidad de los clientes, la atracción de los mejores recursos humanos, la confianza de los proveedores y la fiabilidad frente a los acreedores.

Estos comportamientos tienen en cuenta los siguientes principios: a) la transparencia: difundiendo información veraz, contrastable, adecuada y fiel de la gestión y llevando a cabo una comunicación clara, tanto interna como externa; b) la sustentabilidad: desarrollando las actividades de forma sostenible y orientadas al respeto del medio ambiente y la sustentabilidad; c) la seguridad: garantizando condiciones de trabajo óptimas en cuanto a salubridad y seguridad. Exigir un alto nivel de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de los empleados, contratistas, clientes y entorno; y d) los Derechos Humanos: el respeto por los derechos humanos es un presupuesto esencial para desarrollar las actividades de APCO, garantizando la igualdad de oportunidades en un entorno libre de toda discriminación que pudiera estar originada en razones de raza, color, género o identidad sexual, políticas, gremiales, religiosas u otras distinciones.

Las siguientes preguntas deberán ser consideradas antes de tomar cualquier decisión en el ámbito laboral: a) ¿La acción propuesta cumple con la legislación aplicable y las políticas y procedimientos internos de la empresa? b) ¿La acción propuesta se ajusta a la letra y al espíritu del Código?, c) ¿Esta decisión puede justificarse como el curso de acción más apropiado? y d) Si la acción propuesta tuviese difusión pública, ¿podría comprometer a la empresa o resultar perjudicial para su reputación o su posición en la comunidad?

## Acerca de la implementación del Código de Conducta

El Código entra en vigor en el día de su publicación a todos los empleados y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación. Se revisará y actualizará periódicamente y tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y los compromisos adquiridos por APCO en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

Este Código es de obligado cumplimiento para todos los empleados de APCO y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo. La compañía comunicará y difundirá entre todos sus empleados, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código.

Los empleados deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código. APCO requerirá periódicamente a sus empleados que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las pautas de conducta que establece el Código y llevará a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos del Código.

APCO espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código. Todos los empleados podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código. Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los procedimientos internos y la normativa legal, y se aplicarán las sanciones procedentes.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código deberá consultarse con el superior jerárquico. Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código.

Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código. Los incumplimientos del Código ponen en riesgo la reputación de APCO. Por tal motivo, todos los empleados tienen la obligación de informar a su superior jerárquico cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el



desempeño de sus actividades profesionales.

Los sectores de aplicación son los niveles con personal a cargo, la Gerencia General y la Presidencia. La Presidencia será el organismo de máximo nivel de decisión en cuanto a la implementación por parte de la empresa del presente Código. La Gerencia General resolverá las cuestiones de interpretación y de instrumentación operativa que no puedan ser atendidas satisfactoriamente por los niveles de supervisión jerárquica habituales. Recursos Humanos deberá instrumentar las normas y procedimientos para asegurar la implementación del Código sin excepciones. Administración asistirá en la implementación de las medidas adecuadas para garantizar que todo el personal, proveedores, subcontratistas, consultores y cualquiera que preste servicios para APCO o en su representación conozcan los contenidos del Código y comprendan sus alcances para aplicarlo en su ambiente de trabajo.

## Cumplimiento del Código de Conducta

Las pautas del Código prevalecen frente a instrucciones jerárquicas. El respeto por las pautas de comportamiento dictadas en este Código es condición de empleo en la empresa. La aplicación de este Código será responsabilidad personal e indelegable de todos los empleados, quienes –una vez informados acerca de su implementación– no podrán justificar su transgresión por desconocimiento o por instrucciones recibidas en contrario de cualquier nivel jerárquico.

Se espera que el personal adopte una actitud proactiva que evite la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos y actúe por iniciativa propia cuando detecte incumplimientos de los principios de este Código en cualquier tipo de proceso.

Se espera que cada empleado cumpla las pautas del Código y colabore con investigaciones internas cuando le sea requerido. Los niveles jerárquicos con personal a cargo no deberán aprobar o tolerar infracciones al Código y, en caso de tener conocimiento de ellas, deberán informarlas inmediatamente.

Las sanciones disciplinarias pueden conducir, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento y con el régimen legal aplicable, al despido con justa causa y a acciones legales iniciadas aun después del despido.

## Reporte de violaciones al Código de Ética y de Conducta

En este punto se busca de regular el funcionamiento de una línea transparente con opción al resguardo de identidad y respeto del derecho de defensa del personal involucrado. Teniendo en cuenta la legislación aplicable, APCO instrumenta esta línea transparente para recibir consultas, pedidos de orientación y reportes de situaciones o comportamientos que se opongan a los principios de este Código.

La operación de este canal de comunicación deberá asegurar los mecanismos para evitar cualquier medida punitiva hacia los empleados que se contacten. Esta línea será operada bajo los procedimientos desarrollados por la Gerencia General, con el fin de garantizar la confidencialidad de la identidad, quien utilice tendrá derecho a que en todos los registros sobre su reporte se utilice un nombre ficticio garantizando su integridad.

APCO adoptará las medidas necesarias que aseguren la más absoluta confidencialidad de la información, el trato justo al personal involucrado en conductas contrarias al Código y el derecho de defensa de este personal.

## Pautas de conducta

### A. Cumplimiento de las leyes

Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos. APCO asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con el sistema normativo interno establecido con las prácticas éticas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas. Las actividades y operaciones de APCO se desarrollan conforme a su declaración de Misión, Visión, Valores.

Todos los empleados del APCO deben cumplir las leyes vigentes donde desarrollan su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético. Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación ante la comunidad, el gobierno u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

Los empleados de APCO deben actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y funcionarios de los diferentes gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen, sean veraces.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan. Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Por su parte, la compañía pondrá los medios necesarios para que sus empleados conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y valores éticos. Ante cualquier situación de falta de respeto a la legalidad, derechos humanos o valores éticos, los empleados deberán informar a la empresa a través de su superior jerárquico.

Los empleados deben cumplir con la legislación aplicable. Todos los empleados deberán acatar en todos los casos las leyes a las que se encuentran sujeta Apco, el personal debe ser conscientes de que, debido a las operaciones de la empresa, toda conducta inapropiada puede generar responsabilidad para la empresa o sus empleados.

Si existiese alguna duda respecto de si una acción u otro acontecimiento podría generar responsabilidad para APCO, los empleados en caso de incumplimientos deberán presentar de inmediato ante su supervisor directo o el Gerente correspondiente.

APCO desarrollará las políticas, regulaciones y guías para alcanzar sus objetivos de negocio, aplicar las mejores prácticas y cumplir con las regulaciones impuestas. Aunque APCO siempre se esfuerza por comunicar dichas políticas, regulaciones y pautas, se espera que los empleados también determinen cuáles son aplicables a ellos.

La información suministrada debe ser precisa y las decisiones deben ser transparentes. El personal debe tomar las medidas necesarias para asegurar un manejo transparente de la información y de la toma de decisiones. A los efectos operativos, la información es transparente cuando representa con precisión la realidad.

Se define que una decisión es transparente cuando cumple con todos y cada uno de los siguientes requisitos: a) Cuenta con aprobación en el nivel adecuado según lo establecido en la política o procedimiento aplicable, b) Se basa en un análisis razonable de administración de riesgos, c) Deja registro de sus fundamentos, d) Privilegia los intereses de APCO por sobre cualquier tipo de intereses personales, y e) Es oportunamente comunicada.

Con respecto a las relaciones con nuestros clientes, APCO asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios. APCO compete en el mercado de manera leal y no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que lleven a la compañía a la obtención de ventajas indebidas.

Todos los empleados del APCO deben actuar de forma íntegra con los clientes de la compañía o sus clientes internos, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

La información o asesoramiento que se proporcione a los clientes ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los clientes informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

## B. Conflicto de intereses; deber de fidelidad y no concurrencia

Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias donde los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la compañía, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de APCO.

APCO considera que la relación con sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, respeta la participación de sus empleados en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como empleados de APCO.

En esta línea, los empleados habrán de atenerse a las limitaciones a la participación en empresas establecidas en la legislación que les sea aplicable. Los empleados deberán informar a la empresa en el caso de que ellos o sus familiares cercanos participen o vayan a participar en los órganos de gobierno de otras sociedades que puedan entrar en colisión con el Código.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los empleados deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses del APCO. Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa.

Por ello, los empleados de APCO deben abstenerse de representar a la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal.

Los conflictos de intereses deben ser comunicados. Existe un conflicto de intereses, real o potencial, cuando las relaciones del personal con terceros pudieran afectar los intereses de APCO, en sus relaciones con clientes, proveedores, intermediarios comerciales, contratistas y competidores, los empleados deben privilegiar los intereses de la empresa por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal real o potencial para sí mismos o para personas allegadas.

Toda conducta relacionada con el ámbito laboral que generará un beneficio personal no autorizado a favor de empleados, sus familiares o sus allegados y que pudiera ocasionar un daño a la empresa o a

terceros con un interés en ellas (clientes, proveedores, otros empleados o la comunidad) será considerada como contraria a los principios de este Código.

Se espera que los empleados actúen de manera justa y honesta, siempre de acuerdo con los objetivos comerciales de APCO y sus valores fundamentales.

### C. Obsequios y atenciones

La promesa, entrega y aceptación de obsequios y atenciones está restringida. La promesa, entrega y aceptación de obsequios, comidas y entretenimiento pueden formar parte de la construcción de una relación comercial.

Sin embargo, ningún empleado de APCO, ni tampoco ninguna persona que preste servicios o en su representación, debe ofrecer, prometer, dar, solicitar, acordar recibir o aceptar invitaciones, obsequios, comidas o entretenimientos excesivos o inapropiados que pudieran crear o implicar una influencia impropia o generar una obligación a cualquiera de sus destinatarios.

Los empleados de APCO deberán tener especial cuidado en las relaciones tanto con empleados de otras compañías, como con empleados o funcionarios de entes gubernamentales y de entidades vinculadas con los gobiernos, con el fin de no dar lugar a ningún indicio de falta de decoro en su conducta.

Los empleados podrán dar y aceptar obsequios de cortesía, comidas o entretenimiento que sean de poco valor, tales como pequeños presentes u obsequios entregados como muestra de hospitalidad, sólo cuando estos no fuesen dirigidos a obtener comportamientos impropios que pudieran ser interpretados por parte de un observador imparcial como destinados a proveer u obtener alguna ventaja indebida.

Los empleados, y aquellos funcionarios de las empresas que no sean empleados, no podrán aceptar invitaciones, obsequios, comidas o entretenimiento, de parte de cualquier tercero, que excedan el monto o se aparten de los lineamientos definidos. En todos los casos, deberán seguirse los procedimientos de reporte y autorizaciones definidos.

Bajo ninguna circunstancia se podrá dar o aceptar dinero en efectivo o bienes fácilmente convertibles en dinero.

Las invitaciones recibidas para participar en eventos de negocios, conferencias, convenciones, presentaciones comerciales o cursos técnicos deben ser autorizadas. Estas restricciones para la recepción o entrega de invitaciones, obsequios, comidas o entretenimiento son igualmente aplicables a los familiares o asociados de cualquier persona con quien un empleado de las empresas pueda estar relacionándose o interactuando en cualquier asunto vinculado.

### D. Uso de activos

Los activos de APCO deben ser utilizados con prudencia y responsabilidad. El personal debe asegurar el buen uso de los activos para los fines adecuados y por las personas autorizadas.

De acuerdo con la legislación nacional vigente, cada empleado es responsable de proteger las propiedades y otros activos tangibles e intangibles de APCO contra el uso no autorizado, el abuso de confianza, el daño o la pérdida por negligencia o por intención delictiva.

APCO pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los

mismos.

Todos los empleados deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa.

La compañía no permite el uso de los equipos que pone a disposición de sus empleados para utilizar programas o aplicaciones informáticas cuya utilización sea ilegal, que puedan dañar su imagen o reputación o para acceder, descargar o distribuir contenidos ilegales u ofensivos.

## F. Uso de información privilegiada

Se prohíbe terminantemente el uso indebido y la divulgación de información privilegiada. Ningún empleado podrá adquirir, vender o negociar de ninguna otra manera títulos valores de APCO o de cualquier otra empresa que contrate con esta mientras disponga de información relevante no pública de la empresa (información privilegiada).

Asimismo, los empleados no podrán brindar a persona alguna, en forma directa o indirecta, información relevante no pública relacionada con las empresas o con cualquier otra compañía que cotice en mercados de valores, de corresponder, y a la que hubieran accedido con motivo del cumplimiento de sus funciones.

Más allá de la acción disciplinaria que pudiera corresponder de acuerdo con el marco legal aplicable, cualquier violación a la política aquí expresada puede derivar en acciones legales en contra del empleado involucrado.

APCO considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

APCO declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones, por lo que los empleados deben transmitir de forma veraz toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.

Todos los empleados que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de APCO, deben velar porque ésta sea rigurosa y fiable. En particular, todas las transacciones económicas de APCO deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros correspondientes, a través de las correspondientes cuentas contables, así como todas las operaciones realizadas y todos los ingresos y gastos incurridos.

Los empleados de APCO se abstendrán de cualquier práctica que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión todas las transacciones económicas. Todos los empleados deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Los empleados que dispongan de información reservada sobre la empresa, o sobre aspectos importantes de la estrategia, política, planes o activos de la compañía, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Ante cualquier duda sobre el carácter de la información los empleados deben considerarla como reservada mientras no se les indique lo contrario. APCO promueve que la información y conocimiento que se genera en la empresa fluya adecuadamente entre todos sus empleados y unidades organizativas, para facilitar la gestión de las actividades y potenciar el desarrollo de las

personas.

Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa, que se genere en el ámbito de la empresa, es propiedad de APCO en los términos referidos en la legislación vigente. Los empleados tienen el deber de preservar el conocimiento de la empresa facilitando su difusión a otros empleados y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten dentro de la compañía.

Los empleados deben garantizar que no comparten la información comercialmente sensible cuando así se establezca en la legislación vigente.

APCO cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados, proveedores y colaboradores externos, candidatos en procesos de selección u otras personas.

Los empleados de APCO protegen la propiedad intelectual de APCO y ajena que incluye, entre otros, derechos de patentes, marcas, nombres de dominios, derechos de reproducción (incluso los derechos de reproducción de software), derechos de diseños, de extracción de bases de datos o sobre conocimientos técnicos especializados.

En su relación con terceros, los empleados seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en esta materia para evitar infringir los derechos de terceros.

## G. Incentivos comerciales y prohibición de sobornos

En relación con la corrupción y el soborno, APCO deja en claro que la corrupción y el soborno aparecen cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la compañía o para ellos mismos. La corrupción y el soborno son una de las categorías de fraude.

APCO dispone de una política en la que se definen los principios a seguir con el fin de prevenir este tipo de riesgos. Los empleados de APCO, en su relación con terceros y, en particular, con autoridades e instituciones públicas donde desarrolla su actividad, actuarán de acuerdo con las disposiciones para la prevención de la corrupción y el soborno.

APCO se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

Los empleados de APCO no podrán aceptar ni directa ni indirectamente obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

Asimismo, los empleados no podrán hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

Aquellos terceros a los que APCO pueda recurrir para el desarrollo comercial de la compañía deberán asumir, en sus relaciones con entidades privadas y públicas, compromisos similares a los que se recogen en este Código.

Los empleados de APCO en el desarrollo de sus funciones profesionales velarán por el cumplimiento del control interno establecido para evitar irregularidades y ventajas indebidas en la relación de la compañía con terceros.

Los incentivos comerciales deben adecuarse a la legislación aplicable y a las prácticas de mercado. El otorgamiento de comisiones, descuentos, créditos y bonificaciones debe ser resuelto de acuerdo con la legislación vigente y debe hacerse de manera oficial a organizaciones legalmente reconocidas, con la documentación de respaldo correspondiente.

Aun cuando cumpla con los requisitos mencionados, cualquier incentivo comercial debe corresponder a las prácticas usuales en el mercado, por valores autorizados y mediante procedimientos debidamente aprobados y registrados de acuerdo con las normas internas.

Los empleados no deben entregar absolutamente nada (por ejemplo, dinero, obsequios, gastos de viajes, atenciones excesivas o cualquier otra ventaja) a nadie si esto fuera o pudiera ser interpretado como: (1) un intento para influir en la decisión de funcionarios gubernamentales o de representantes políticos o en su desempeño de una función o actividad relevante, o (2) una violación a cualquier ley o regulación aplicable. APCO no permitirá la utilización de representantes, intermediarios, agentes, subsidiarias o empresas bajo la figura de emprendimientos conjuntos (proyectos, por ejemplo) para dar o prometer dar algo a alguien en nombre de ellas con el fin de evitar esta prohibición.

Si bien la presente prohibición incluye a cualquier tercero, los empleados deberán tener especial cuidado en las relaciones con funcionarios públicos, lo cual debe ser interpretado ampliamente para incluir empleados o funcionarios de organismos gubernamentales y de entidades vinculadas con gobiernos, o entidades controladas por el gobierno, inclusive entidades comerciales relacionadas con gobiernos (por ejemplo, empresas estatales), con el fin de no dar lugar a ningún indicio de conducta indecorosa.

Ninguna comida, regalo, viaje o atención podrá ser dado o pagado a un empleado o funcionario gubernamental, o en nombre de ningún tercero, directa o indirectamente, sin cumplir con las reglas y procedimientos que se desarrollen para regular estos gastos y para asegurar la adhesión a los principios de este Código.

El soborno está totalmente prohibido. Según lo establecido APCO no consentirá, bajo ninguna circunstancia, el ofrecimiento o la recepción de sobornos o de cualquier otro pago indebido a ningún tercero.

Respecto de las relaciones con funcionarios públicos, la mayoría de los países tienen leyes que establecen la ilegalidad de incurrir en soborno, incluyendo la Ley N° 27.401 Responsabilidad Penal y su decreto reglamentario N° 277/18 establece principios legalmente vinculantes que criminalizan el soborno de funcionarios públicos. El incumplimiento de cualquiera de estas leyes implicará un delito grave que puede derivar en multas para APCO y en el encarcelamiento de personas.

En relación con pagos irregulares APCO establece políticas para prevenir y evitar en el transcurso de sus operaciones la realización de pagos irregulares con origen en actividades ilícitas o delictivas. Las citadas políticas establecen controles específicos sobre aquellas transacciones económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al portador.

Los empleados de APCO permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que mantiene relaciones. Por último, los empleados de APCO revisarán con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

## H. Ambiente de trabajo

Con respeto a las personas APCO rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno

intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los empleados de APCO deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados.

De la misma forma, las relaciones entre los empleados de APCO y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. APCO considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal. Se prohíbe la discriminación en las relaciones de empleo.

Todas las personas cuentan con la oportunidad de incorporarse a APCO o de aspirar a una nueva posición sobre la base de los requerimientos de los puestos vacantes y de criterios de mérito, sin discriminación arbitraria alguna.

Todos los empleados, en todos los niveles, deberán colaborar para mantener un clima de respeto recíproco frente a diferencias personales. APCO implementará políticas de observancia obligatoria alineadas a la legislación nacional aplicable con el propósito de promover un ambiente de trabajo sano y seguro.

En relación con el desarrollo profesional e igualdad de oportunidades APCO promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

APCO no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

Además, APCO apoya y se compromete en la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.

La selección y promoción de los empleados de APCO se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Todos los empleados deben participar de manera activa en los planes de formación que APCO pone a su disposición, en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento profesional en la empresa.

En relación con la cooperación y dedicación APCO propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos. Todos sus empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran a APCO los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de APCO.

No obstante, esta obligación no contravendrá las limitaciones legales de separación de actividades relativas a la participación en estructuras organizativas ajenas y la facilitación de información comercialmente sensible recogidas en la legislación.

Asimismo, cuando la legislación lo establezca, se promoverá que los responsables de la gestión



cotidiana de determinadas actividades tengan capacidad de decisión efectiva sobre las mismas, sin perjuicio de la adecuada supervisión por parte de APCO.

Los empleados deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizar el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratar de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

Con respecto a las relaciones con proveedores y contratistas, APCO los considera parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

APCO asume el compromiso de promover entre sus proveedores y contratistas, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en este Código.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, APCO podrá requerir a sus proveedores y contratistas el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente con las disposiciones de este Código.

Todos los empleados de APCO que participen en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo, estrictamente y sin excepciones, con la normativa interna en la materia.

Asimismo, APCO ofrece a sus contratistas, proveedores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, cuando entiendan que las prácticas de los empleados de APCO no son conformes a lo que se establece en este Código.

Los acuerdos establecidos entre APCO y sus proveedores incluyen cláusulas en relación con el cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo APCO impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente de cada país, y vela en todo momento por el cumplimiento normativo en esta materia.

Asimismo, APCO impulsa e incentiva la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

APCO considera que la seguridad es una responsabilidad individual y una condición de empleo, motivo por el que no permitirá comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a las personas y/o instalaciones.

Con el objeto de evitar estos comportamientos inseguros, existen una serie de líneas rojas que no se deben traspasar, por parte de los empleados de APCO, y que son las que se indican a continuación: a) Ocultar accidentes de trabajo o incidentes muy graves, ni inducir a terceras personas a hacerlo, ocasionados en la ejecución de actividades por cuenta de la compañía, tanto por personal propio, como cualquier colaborador externo que preste servicios, b) Falsificar registros de seguridad, y c) Ordenar incumplimientos de normas de seguridad.

Todos los empleados de APCO deben conocer y cumplir las normas de protección de la seguridad y salud en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Por su parte, APCO dotará a sus empleados de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

## I. Relación con la comunidad

Restringe los compromisos políticos en nombre de APCO y regula la relación con funcionarios de gobierno. El personal no está autorizado a apoyar públicamente en nombre de APCO a partidos políticos, a participar en campañas electorales o a tomar parte en conflictos religiosos, étnicos, políticos o comunales.

Los empleados de APCO deben respetar la legislación y las reglamentaciones que regulan las relaciones con los funcionarios gubernamentales locales.

Por ende y en relación a su imagen APCO considera que uno de los elementos básicos que contribuyen a su imagen y reputación es el establecimiento de relaciones responsables en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad.

Todos los empleados en el ejercicio de su actividad deben considerar los intereses de las comunidades locales donde APCO trabaja.

APCO considera que su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus clientes, empleados, proveedores, autoridades, y de la sociedad en general.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación por parte de los empleados de empresas contratistas.

Los empleados han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios y en cualquier otro evento que pueda tener una difusión pública (incluidos los comentarios en redes sociales) siempre que aparezcan como empleados de APCO.

APCO no financia a los partidos políticos ni a sus representantes o candidatos en aquellos países donde desarrolla sus actividades. La vinculación o colaboración de los empleados con partidos políticos se realizará a título personal y será ajena totalmente a las actividades de la compañía.

APCO aplicará la debida diligencia para asegurar la respetabilidad de las organizaciones y las causas a las que está apoyando, cumpliendo con la normativa interna establecida y regularmente harán público los nombres de las principales organizaciones a las que apoya a través de sus actividades sociales.

## J. Promoción del respeto por la legislación ambiental

La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de APCO. Consecuentemente con ello, tiene definida una política e implantado un sistema de gestión medioambiental.

Los empleados de APCO deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuir positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos.

Asimismo, los empleados deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

En sus relaciones con contratistas los empleados de APCO transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

APCO promueve el respeto por la legislación sobre el medio ambiente y aspira a lograr una mejora continua en la relación con el medio ambiente, concentrando sus esfuerzos en las áreas de más alto impacto en el lugar de operación.

APCO pretende cumplir y esperan que todos los empleados cumplan tanto con el espíritu como con la letra de las leyes ambientales aplicables. Donde existe un vacío legal, los empleados deben imponerse estándares altos y apropiados.

APCO está comprometida a reducir el impacto ambiental de sus operaciones mediante el uso eficiente de recursos, la planificación del transporte, la reducción de residuos y emisiones, y el manejo cuidadoso de sustancias peligrosas. Los estándares ambientales de APCO se aplican a todas las ubicaciones y aspectos de nuestros negocios.