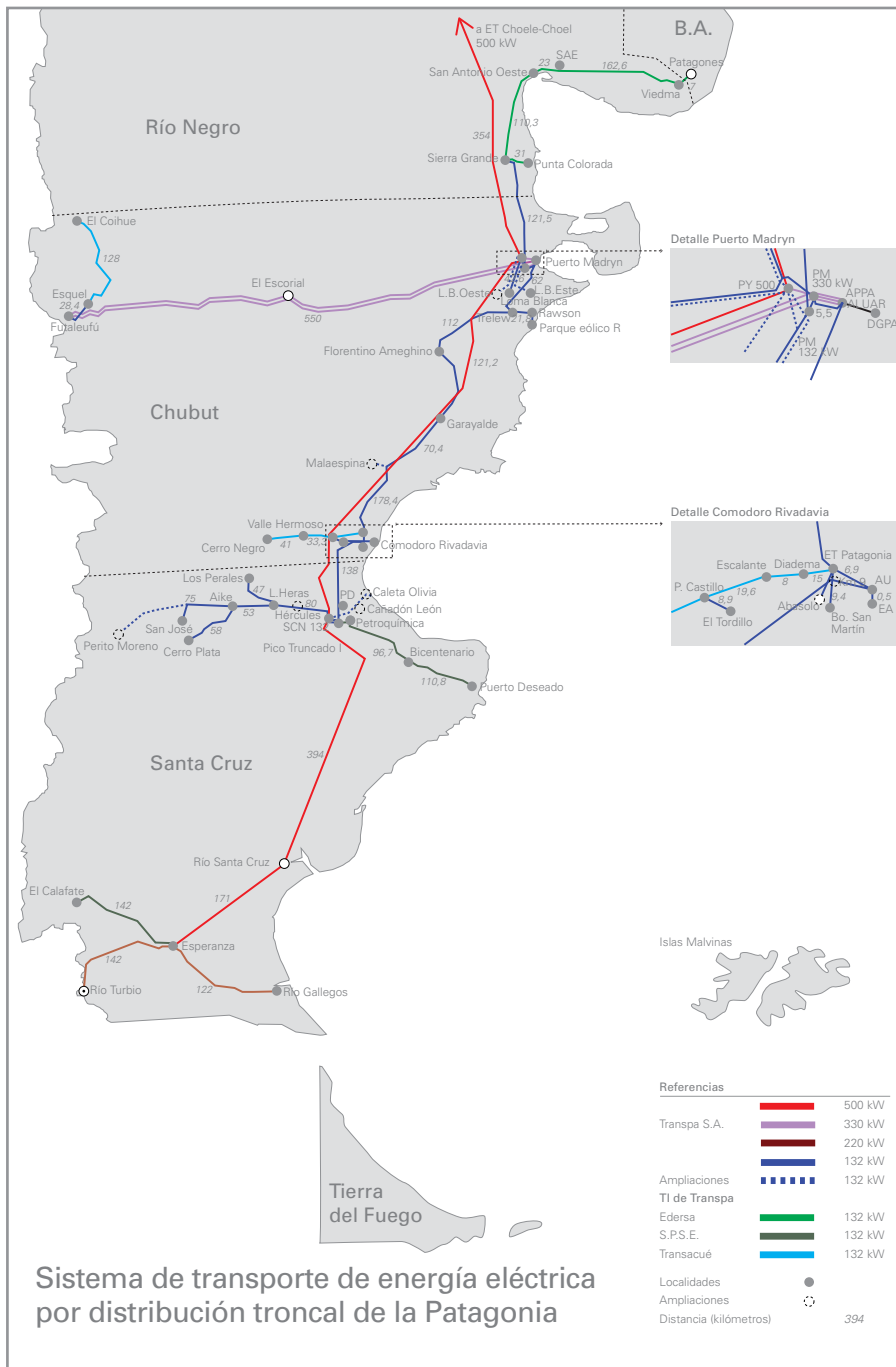


CÓDIGO DE CONDUCTA





CÓDIGO DE CONDUCTA

Índice

Introducción	5
Visión y Misión	6
Valores	7
Código de Conducta	8
1. Objeto	8
2. Ámbito de aplicación	8
3. Criterios rectores de la conducta de los empleados	9
4. Pautas de conducta	10
4.1. Respeto a la legalidad y a los valores éticos	11
4.2. Respeto a las personas	12
4.3. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades	12
4.4. Cooperación y dedicación	13
4.5. Seguridad y salud en el trabajo	14
4.6. Uso y protección de los activos	15
4.7. Imagen y reputación corporativa	17
4.8. Lealtad a la Empresa y conflictos de intereses	18
4.9. Compensaciones impropias y tráfico de influencias	20
4.10. Tratamiento de la información y del conocimiento	22
4.11. Relaciones con los clientes	25
4.12. Relaciones con proveedores	26
4.13. Respeto al medio ambiente y a la seguridad pública	27
4.14. Relaciones con la comunidad	27
5. Aceptación y cumplimiento del Código	28
6. Denuncia y tratamiento de violaciones al Código	29
6.1. Comisión del Código de Conducta	30
7. Vigencia	31

Introducción

TRANSPA S.A. es la empresa prestataria del Servicio Público de Transporte de Energía Eléctrica por Distribución Troncal de la Patagonia Sur de la República Argentina; para mayor claridad, en adelante e indistintamente “TRANSPA”, la “Empresa” y/o la “Compañía”. Entre sus principales funciones está la de operar y mantener la red eléctrica de transporte en el nivel requerido en los procedimientos y de acuerdo al marco regulatorio y técnico previsto en el Contrato de Concesión. El área asignada en base a este contrato cubre la zona atlántica de la provincia de Río Negro y la totalidad de las provincias de Chubut y Santa Cruz. Por su condición de prestadora de un

servicio público, la relevancia de la empresa dentro de la zona geográfica donde desarrolla sus tareas tiene un muy alto impacto. Por ello, TRANSPA se obliga a cumplir con los más altos estándares de excelencia en el cumplimiento de la normativa que le resulta aplicable, su trato con la comunidad y con el personal que emplea o que presta servicios para ella.

Este Código de Conducta es una muestra de TRANSPA y su Dirección de dar cumplimiento con esos altos niveles de exigencia que la actividad le exige.

Asimismo, al referirnos al presente documento, hablaremos de Código de Conducta y/o Código, indistintamente.

Visión

Nuestra Visión es ser una empresa energética de servicios líder, sustentable y en continuo crecimiento, que se distinga por proporcionar un servicio de excelencia, una rentabilidad sostenida a los accionistas, oportunidades de desarrollo profesional y personal para los empleados, y una contribución sustentable para la sociedad en la que realizamos nuestras actividades.

Misión

Nuestra Misión es integrar la generación y la demanda de energía eléctrica, proporcionando: a la sociedad, un servicio seguro, de calidad y respetuoso con el medio ambiente; a nuestros accionistas, una rentabilidad creciente y sostenible; y a nuestros empleados, la posibilidad de desarrollar sus competencias profesionales, en una zona geográfica donde el desafío de garantizar la prestación de un servicio público esencial implica un esfuerzo especial y dedicado de parte de la Empresa.

Valores

Nuestros Valores, que forman parte de nuestra cultura de trabajo, demuestran quienes somos, hacia donde queremos ir y regulan nuestra actividad diaria:

- **Orientación al cliente.**
Estamos decididos a conocer y satisfacer las necesidades de aquellos a quienes está destinado nuestro trabajo, proporcionándoles un servicio con excelencia técnica y una respuesta inmediata y eficaz.
 - **Compromiso con los resultados**
Elaboramos planes, fijamos objetivos colectivos e individuales y tomamos decisiones en función de su impacto en la consecución de los objetivos de la Visión, asegurando el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
 - **Sustentabilidad**
Desarrollamos nuestro negocio con un horizonte estratégico que trascienda los intereses económicos inmediatos, contribuyendo al desarrollo económico, medio-ambiental y social tanto a corto como a largo plazo.
 - **Interés por las personas**
Promovemos un entorno de trabajo respetuoso con nuestros empleados y nos implicamos en su formación y desarrollo profesional maximizando la prevención de los riesgos.
 - **Integridad y responsabilidad profesional**
Todas las personas de la Empresa deben comportarse con honestidad, rectitud, dignidad y ética, contribuyendo así al aumento de la confianza de la sociedad hacia la Compañía.
-

Código de Conducta

1. Objeto

El Código de Conducta de TRANSPA tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de sus empleados y representantes en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones entre los propios empleados, a las actuaciones relacionadas con los clientes, los proveedores y colaboradores externos, con las instituciones públicas y privadas y con la sociedad en general.

Este Código de Conducta se basa en la definición de la Misión, Visión, Valores de TRANSPA, a los que complementa, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados, directivos y representantes.

2. Ámbito de aplicación

El presente Código va dirigido a todos los empleados de TRANSPA, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Cualquier representante o empleado, sin importar el nivel jerárquico que ocupe, se encuentra alcanzado por lo dispuesto en el presente Código.

Para maximizar la aplicación del presente Código, todas las personas que participen en proyectos en los que TRANSPA participe, bajo la modalidad jurídica que se trate, quedarán sujetas a lo contemplado en este Código. También aquellas empresas en las que TRANSPA tenga algún tipo de participación accionaria.

Por otra parte, TRANSPA promoverá que todos sus proveedores y/o subcontratistas adapten su comportamiento a las pautas de actuación que se definen en este Código de Conducta.

Asimismo, el Directorio de TRANSPA pondrá todos los medios a su alcance para hacer cumplir las normas contenidas en este Código de Conducta y definir qué relaciones o personas que no estén aquí específicamente detalladas quedarán sujetas a sus condiciones.

3. Criterios rectores de la conducta de los empleados

TRANSPA considera que la confianza de sus accionistas, clientes, proveedores y colaboradores externos, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de cada uno de sus empleados y/o directivos.

Como no sería posible definir todas aquellas situaciones que podrían dar lugar a una desviación de los lineamientos fijados en este Código, nos parece importante reforzar los criterios rectores que deben regir la conducta de cualquier tipo de empleado, funcionario y/o directivo de TRANSPA:

- Integridad: se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe.
- Responsabilidad profesional: se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.
- TRANSPA espera de todos sus empleados un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones. Cualquier situación que genere algún tipo de incertidumbre acerca del cumplimiento de estos principios rectores, debe ser reportada siguiendo los canales de comunicación que se informan en el presente Código.

Con el objetivo de desarrollar los distintos aspectos que deben ser considerados al momento de evaluar la conducta y comportamiento de TRANSPA con la mayor claridad posible, expondremos los principales lineamientos a seguir en las siguientes áreas de desempeño.

4. Pautas de conducta

El Código de Conducta determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- 4.1. Respeto a la legalidad y a los valores éticos.
 - 4.2. Respeto a las personas.
 - 4.3. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.
 - 4.4. Cooperación y dedicación.
 - 4.5. Seguridad y salud en el trabajo.
 - 4.6. Uso y protección de los activos.
 - 4.7. Imagen y reputación corporativa.
 - 4.8. Lealtad a la Empresa y conflictos de intereses.
 - 4.9. Compensaciones impropias y tráfico de influencias.
 - 4.10. Tratamiento de la información y del conocimiento.
 - 4.11. Relaciones con los clientes.
 - 4.12. Relaciones con proveedores.
 - 4.13. Respeto al medio ambiente.
 - 4.14. Relaciones con la comunidad.
-

4. Pautas de conducta

4.1. Respeto a la legalidad y a los valores éticos

Muchas veces lo que parece obvio precisa ser explicado y reforzado. TRANSPA asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la normativa vigente y observando un elevado comportamiento ético, conforme a su declaración de Visión, Misión y Valores.

Todos los empleados de TRANSPA deben cumplir las leyes vigentes en los lugares 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 de TRANSPA ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

La actividad desarrollada por TRANSPA y su composición accionaria suponen su intervención en negociaciones o actividades que pueden estar teñidas de sospechas o conjeturas. Por tal motivo, es necesario maximizar los esfuerzos para despejar cualquier cuestionamiento sobre el accionar de nuestra Empresa, directivos y empleados. Los empleados de TRANSPA 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.

4. Pautas de conducta

4.2. Respeto a las personas

El trato justo, digno y respetuoso es uno de los principales principios rectores que permite un cabal desarrollo de nuestra Visión. TRANSPA rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral, laboral 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 TRANSPA deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los empleados, directivos y/o representantes, sin perjuicio del nivel jerárquico que ocupen, 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 TRANSPA y los de las empresas o entidades externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

4.3. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

TRANSPA promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. Consideramos importante el desarrollo integral de la persona, por lo que se facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

TRANSPA 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, TRANSPA apoya y se compromete en la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades laborales.

La selección y promoción de los empleados de TRANSPA 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 la Empresa pone a su disposición implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias

4. Pautas de conducta

necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes, accionistas de TRANSPA y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento profesional en la Empresa. TRANSPA fomenta la igualdad entre los géneros, dejando de lado cualquier conducta que ponga a una persona en desventaja con relación a la otra en base a su género y/o percepción de identidad.

4.4. Cooperación y dedicación

TRANSPA propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados de TRANSPA deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la Empresa, así como el cumplimiento de la Misión prevista en este Código.

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

La cooperación entre los distintos integrantes de la Empresa permite el diálogo participativo y el intercambio de ideas. Para que esta práctica sea realmente enriquecedora, en TRANSPA fomentamos la libertad de expresar opiniones, de manera respetuosa, honesta y cordial. Nadie debe sentirse imposibilitado de expresar sus ideas. Cualquier situación que suponga un menoscabo en este

4. Pautas de conducta

aspecto debe ser reportada por medio de los canales de denuncia correspondientes.

4.5. Seguridad y salud en el trabajo

TRANSPA impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente y en las reglas del arte de la actividad.

Asimismo, procura la aplicación de sus normas y políticas de salud y seguridad en el trabajo por parte de los proveedores con los que opera.

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

A los fines de lograr un eficaz cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, mantenemos un contacto habitual con representantes de las organizaciones gremiales. Su aporte a las condiciones que la Empresa debe garantizar para desarrollar sus tareas permite mejorar el ambiente de trabajo de nuestra Empresa. Ninguna de las formas ilegítimas de trabajo es aprobada, consentida y/o avalada por TRANSPA.

4. Pautas de conducta

4.6. Uso y protección de los activos

TRANSPA 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. TRANSPA suministrará los artículos requeridos para que cada una de las personas que trabajan en la Empresa puedan cumplir con las funciones que les han sido encomendadas, de manera segura y responsable. Estos elementos deben utilizarse en el marco y/o con motivo de la prestación de tareas para TRANSPA.

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. No está permitido el uso de los recursos para fines personales o de terceros. TRANSPA tampoco fomenta el uso de los bienes propios del personal para desarrollar sus tareas en la Empresa y en caso que sean utilizados, la Empresa no se responsabilizará por ellos.

Es importante comprender que cualquier disminución, deterioro, uso indebido, pérdida o robo en los recursos de TRANSPA

perjudica nuestra calidad de trabajo y genera un efecto rebote negativo sobre las actividades y resultados de la Empresa. Todas las pautas de conducta hasta aquí manifestadas aplican también para los bienes de terceras partes que se hayan puesto a disposición de TRANSPA en el desarrollo de las tareas y actividades del personal. Sobre ellos recae, además, un deber de custodia y devolución en buen estado una vez finalizado su uso.

Todos aquellos desarrollos generados en el marco de la prestación de tareas por parte del personal (durante el cumplimiento de sus funciones o en ocasión de desempeñar sus tareas) pertenecen en propiedad a TRANSPA. En consecuencia, la Empresa podrá ejercer todos los derechos derivados de su calidad de propietaria intelectual de los mismos, de acuerdo a la legislación nacional vigente.

Para que TRANSPA pueda proteger y hacer un uso eficaz de sus derechos de propiedad intelectual, es indispensable que todo su personal asuma el compromiso de mantener confidenciales los secretos comerciales, los procedimientos de trabajos, patentes de invención y cualquier otro bien que pueda ser objeto de propiedad intelectual, sin modificar sus características y condiciones originales.

4. Pautas de conducta

Este mismo principio debe ser aplicado con relación a los derechos de propiedad intelectual que les corresponda a terceras personas, y a los cuales el personal de TRANSPA tiene motivo de acceder, en ocasión de o con motivo de la realización de sus tareas.

La seguridad informática es uno de los principales objetivos que una empresa del nivel de TRANSPA debe salvaguardar. Es por ello que TRANSPA fijará los criterios de utilización y seguridad de cualquier equipo, sistema o programa informático al que el personal de la Empresa tenga acceso, con motivo o en ocasión de su trabajo. Cualquier conducta o procedimiento que no tenga en cuenta estos criterios, deberá ser abandonada inmediatamente y reportada por los canales habilitados.

Tal como ha sido explicado anteriormente, TRANSPA garantiza el suministro de todos los bienes necesarios para el desarrollo de sus tareas al personal que emplea. Dentro de estos bienes se encuentran incluidos todos aquellos elementos vinculados al *hardware*, *software* y requisitos de conectividad necesaria. Todos estos bienes, adquiridos por la Empresa, le pertenecen y pertenecerán a ella y solo podrán ser utilizados con motivo de o en ocasión de la prestación de tareas.

La utilización de recursos de TRANSPA con fines ilegales o inadecuados está prohibida. Tampoco se permite duplicar programas informáticos o utilizar aquellos que no estén autorizados, incluso si la duplicación se hace en el marco de alguna tarea propia del desempeño profesional dentro de la Empresa.

Como propietaria de los bienes vinculados al área de informática, la Empresa podrá, en cualquier momento y sin aviso previo, revisarlos, auditarlos y monitorearlos. Se incluyen dentro de los bienes los sistemas de comunicaciones y los mensajes creados, recibidos y/o enviados por el sistema de TRANSPA. En consecuencia, el personal de la Empresa no deberá asumir que dichos bienes son confidenciales para TRANSPA y tener el conocimiento de que los datos almacenados en ellos pueden ser utilizados por la Empresa.

4. Pautas de conducta

4.7. Imagen y reputación corporativa

TRANSPA considera que uno de los elementos básicos que contribuyen a su imagen y reputación corporativa es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable 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.

TRANSPA considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus accionistas, 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 corporativa por parte de los empleados de empresas contratistas.

TRANSPA autorizará expresa y específicamente a quienes pueden hacer manifestaciones públicas en su nombre. Sin esta habilitación, nadie se encuentra autorizado para representar a la Empresa frente al público en general.

En el contexto actual, la difusión de

manifestaciones al público en general se realiza por canales digitales tales como páginas *web*, foros, *blogs* y redes sociales. El impacto y alcance de lo que se comunica es mucho más contundente y abarcativo, generando consecuencias muchas veces imprevistas. Es por ello que la atención y cuidado que requieren nuestras acciones exige, por parte del personal de TRANSPA, un mayor compromiso. Aspiramos a que cada una de las personas que trabaja en TRANSPA evite realizar menciones que de alguna manera puedan vincularse, directa o indirectamente, con la Empresa. No podemos dejar de mencionar que cualquier mención o referencia inadecuada no solo puede perjudicar la imagen y trayectoria de TRANSPA, sino también generar perjuicios de índole económica.

4. Pautas de conducta

4.8. Lealtad a la Empresa y conflictos de intereses

TRANSPA considera que la relación con sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de intereses comunes. La Empresa espera que las relaciones y contactos que el desempeño de tareas permite a los empleados de TRANSPA, no sean utilizados para satisfacer intereses personales o de terceros, directa o indirectamente.

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 y tareas como empleados de TRANSPA ni con los intereses de la misma.

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 los intereses de TRANSPA.

Ello supone que no deben generar una baja en el rendimiento de las tareas desarrolladas en TRANSPA ni el uso de los elementos puestos a disposición por parte de la Empresa. En cualquier caso, el ejercicio de actividades profesionales por fuera de TRANSPA debe ser formalmente informado a la Empresa.

Durante el desempeño de sus responsabilidades laborales, los empleados deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de TRANSPA.

Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la Empresa. Describir todas aquellas situaciones que podrían definir una situación catalogada como un “conflicto de interés” sería impropia de un documento como éste, que busca ser accesible y amigable. Es por ello que TRANSPA considera conveniente sugerir un parámetro para alertar la atención de su personal, a los fines de detectar si hay una situación y/o relación que merecería ser informada.

Así, diremos que hay un “conflicto de interés” cuando en determinada situación el juicio de la persona que trabaja y/o representa a TRANSPA, así como la integridad de sus acciones, pueden estar indebidamente influenciadas por un interés personal o de un tercero, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Es decir, una persona incurre en un conflicto de intereses cuando en vez de cumplir con lo debido de acuerdo a los Valores y a los intereses de TRANSPA, podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero.

4. Pautas de conducta

Este accionar indebido puede tener un importante impacto en la reputación de la Empresa y muchas veces no es necesario que se concrete en la práctica: la simple sospecha de que existe un conflicto de interés en una intervención de TRANSPA puede resultar perjudicial para los intereses del negocio que la Empresa lleva adelante. Es por ello que, los empleados y representantes de TRANSPA deberán en todo momento, poner especial atención para evitar incurrir en cualquier situación que pueda ser catalogada como un conflicto de intereses.

Por ello, los empleados de TRANSPA 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. Asimismo, 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 o proyectos, cualquiera sea la forma jurídica que adopten, que puedan entrar en colisión con los intereses de TRANSPA.

Ante situaciones en las que pueda existir alguna duda, el empleado deberá informar a la Empresa a través de la Comisión del Código de Conducta, y evitar tomar una decisión de la que se pueda sospechar

que ha obtenido un beneficio personal o que ha actuado en contra de los intereses de la Empresa.

En este marco, TRANSPA quiere aclarar que en el desempeño de sus tareas, las decisiones y acciones de índole laboral deben privilegiar, en todo momento y oportunidad, los intereses de la Empresa por sobre cualquier tipo de interés personal, de acuerdo con lo dispuesto en las normas internas y legales. En caso de duda, el empleado o representante involucrado deberá informar a la Empresa a través de los canales de reporte institucionalizados. También recae sobre todo el personal la obligación de reportar un evento de conflicto de interés cuando se tome conocimiento de tal situación, aun cuando el empleado o empleada que lo reporte no participe directamente en ella.

Deben notificarse y resolverse los siguientes ejemplos de conflictos:

- representar o trabajar para una empresa proveedora actual o potencial mientras esté trabajando en la Compañía;
- prestar servicios en la competencia o trabajar como empleada/o, consultora/o, funcionaria/o o forme parte del directorio de empresa/s perteneciente a la competencia sin el consentimiento de TRANSPA;

4. Pautas de conducta

- tener participaciones privadas (el personal o sus familiares directos) en empresas asociadas, competidoras o proveedoras que pudieran generar conflictos de intereses;
- realizar trabajos ajenos a la actividad de la Compañía durante el horario laboral, dentro o fuera de sus instalaciones;
- prestar servicios a título personal trabajando en la Compañía, durante el horario laboral, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa y siendo competitivo con la actividad de TRANSPA;
- comercializar bienes, mercaderías o servicios en el ambiente de trabajo y/o
- alquilar bienes muebles o inmuebles, equipos, automotores, camionetas, de su propiedad a TRANSPA, clientes, competencia o proveedores, sea a título personal, a través una tercera parte o familiar cercano sin autorización expresa.

4.9. Compensaciones impropias y tráfico de influencias

TRANSPA se declara contraria 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.

Ya hemos declarado que la integridad y la ética son dos pilares fundamentales de nuestros Valores. Las operaciones y contrataciones de la Compañía deben regirse en todo momento por reglas claras y exentas de cualquier sospecha de irregularidad. TRANSPA no permitirá la ejecución de actos de corrupción bajo cualquier modalidad.

Los empleados de TRANSPA no podrán aceptar obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Asimismo, los empleados no podrán hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Ante cualquier situación de duda, los

4. Pautas de conducta

empleados deberán informar a la Empresa a través de la Comisión del Código de Conducta, y actuar en consecuencia.

Los gastos propios del devenir de las tareas a cargo de cada empleado y legítimamente efectuados deben ser informados y respaldados adecuadamente de manera que no dé lugar a dudas sobre su propósito.

En los casos en que sea habitual intercambiar algún tipo de presente y/o atención de carácter institucional o con el objetivo de afianzar relaciones comerciales, es necesario que el personal de TRANSPA verifique las siguientes reglas:

- Toda recepción de regalo o presente debe ser declarado ante la Empresa.
- No se aceptarán aquellos regalos, presentes y/o atenciones que dificulten la toma de decisiones o hagan recaer sobre el receptor alguna duda sobre la objetividad y ética de la decisión tomada.
- Los objetos de poco valor pueden ser aceptados, siempre que se trate de una práctica generalizada de quien los envía y no específicamente destinada a TRANSPA (lapiceras, calendarios, agendas).

Fuera de los supuestos mencionados, ningún regalo podrá ser aceptado por el personal de TRANSPA. El regalo recibido,

que no cumpla con estos requisitos, y que no haya podido ser rechazado, deberá ser entregado a la Comisión de Conducta, la cual deberá realizar el reporte correspondiente. Las restricciones aquí dispuestas alcanzan a los familiares y allegados del personal de TRANSPA.

Las invitaciones recibidas para participar en eventos de negocios, conferencias, convenciones, presentaciones comerciales, eventos culturales, deportivos o cursos técnicos se informarán a la Comisión de Conducta. Además, no podrán aceptarse invitaciones cuando pueda existir un conflicto de interés o sospecha de que puede existir uno.

Así como existen situaciones en las que es posible que los empleados de TRANSPA reciban una atención y/o regalo, también existen situaciones normales y habituales en las que la Empresa decida realizarlos. En determinados eventos como fin de año, nacimientos, aniversarios, etc. TRANSPA está autorizada a realizar regalos, siempre que sean de un bajo valor económico.

4. Pautas de conducta

4.10. Tratamiento de la información y del conocimiento

TRANSPA 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.

La empresa 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 TRANSPA, deben velar porque ésta sea rigurosa y fiable.

Toda la información privada de TRANSPA debe ser considerada como confidencial. Por ello, todo el personal debe guardar la más estricta confidencialidad sobre aquellos datos a los que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad laboral. Especial atención deberá tenerse con aquella información que pudiera resultar perjudicial para la Compañía, sus clientes o proveedores, en caso que se diera a conocer a terceras partes.

Todos los empleados de TRANSPA deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad laboral.

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 autorice a lo contrario.

La información a la que el personal de TRANSPA puede acceder dependerá del cargo jerárquico que ocupe dentro de la Empresa. 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.

Sin perjuicio del puesto o cargo que una persona tenga en TRANSPA, se espera que todo el personal tome las mayores

4. Pautas de conducta

medidas de precaución y seguridad para resguardar la información a la que accede. En relación a los empleados que finalicen su relación laboral con la Empresa, por el motivo que fuera, la obligación de mantener la confidencialidad sobre la información conocida se mantiene; en especial con relación a aquellos empleados que en cualquier momento ocupen un cargo o función en empresas competidoras de TRANSPA.

TRANSPA 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 TRANSPA 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 de TRANSPA, y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten dentro de la Compañía.

TRANSPA cumple la legislación vigente en materia de protección de datos,

protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados y candidatos en procesos de selección u otras personas.

No importa el soporte en el cual la información interna se exponga o conserve: su divulgación será considerada una falta grave a los compromisos expresados en el presente código. Las únicas excepciones a esta regla general podrían presentarse cuando la difusión de información forme parte de la tarea asignada, que se haya recibido una autorización o instrucción precisa de efectuar determinada divulgación o si quien recibe la información se encuentra también sujeto a una obligación de no difusión y/o confidencialidad de la información.

La información no es el único activo que TRANSPA considera fundamental para la buena gestión empresarial: el conocimiento y su circulación adecuada entre las distintas áreas de la Empresa facilitan la gestión eficaz de los recursos y promueven el desarrollo del personal.

Para ello, es fundamental que la veracidad de la información sea un requisito básico en todas las actuaciones e intervenciones en las que el personal de TRANSPA participe. La veracidad no es la única característica que la información de TRANSPA

4. Pautas de conducta

tiene que tener: debe ser exacta, completa, oportuna y confiable.

Especial atención deberá otorgarse a los libros, registros contables y cuentas en cuanto a la información que ellos reflejen. Sin perjuicio de los requisitos de legalidad que los mismos deben cumplir de acuerdo a la normativa vigente, todos los asientos, registros y actas deberán reflejar operaciones, transacciones o decisiones reales y debidamente fundadas. No se permitirá la alteración, ocultamiento, falsificación y/o engaño deliberados con relación a cualquier tipo de registro. Los registros no podrán distorsionarse de modo alguno para ocultar, enmascarar o alterar la situación. Cuando, por el motivo que sea, una información, dato o registro haya sido involuntariamente mal interpretado o asentado, deberán arbitrarse todos los medios necesarios para enmendar el error generado, siguiendo los canales de consulta y supervisión normales y habituales de TRANSPA.

La conservación de la información y/o documentación por períodos prolongados de tiempo, no solo responden a necesidades de trabajo de TRANSPA sino también a requerimientos legales. Es por ello que ningún empleado se encuentra autorizado a desechar, adulterar, o destruir información

ni documentación antes de obtener una autorización expresa para hacerlo del superior jerárquico correspondiente.

4. Pautas de conducta

4.11. Relaciones con los clientes

TRANSPA 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.

La información o asesoramiento que se proporcione a los clientes ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada.

Bajo ningún concepto se podrá facilitar a los clientes informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

Los empleados deben actuar de manera que aseguren el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los clientes.

Todos los empleados de TRANSPA 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 de relaciones de largo plazo basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

En la interacción con los terceros es donde la veracidad y confiabilidad de la información

adquiere también un valor adicional. Por ello es importante que los empleados de TRANSPA actúen de manera de asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los clientes.

Tal como sucede en el ámbito de trabajo interno de la Empresa, TRANSPA no tolerará malos tratos, faltas de respeto, desatención a los valores, a la ética y a la integridad con que deben ser tratados los clientes y sus empleados.

4. Pautas de conducta

4.12. Relaciones con proveedores

TRANSPA considera a sus proveedores parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad del servicio, buscando establecer con ellos relaciones de largo plazo basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

De acuerdo con ello, pondrá los medios oportunos y vigilará que todos sus proveedores y colaboradores externos asuman su filosofía y criterios de relación con los clientes, así como la aplicación de sus normas y políticas.

TRANSPA se compromete a vigilar el comportamiento ético de sus proveedores y a tomar las medidas necesarias en el caso de que dicho comportamiento no sea adecuado.

Los contenidos del presente Código de Conducta que sean aplicables a los contratistas, proveedores y colaboradores externos se anexarán en los contratos o prestación de servicios que se formalicen en cada caso.

Todos los empleados de TRANSPA que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de evaluación basados en la

calidad, trayectoria de los postulantes y economía. En ningún caso se dará continuidad a un proceso de selección en el cual se detecte la sospecha de un conflicto de interés entre alguno de los participantes del proceso y la Compañía.

El cumplimiento de toda la normativa aplicable a la actividad que el proveedor realiza es otro de los factores que TRANSPA deberá considerar al momento de elegir a un proveedor.

4. Pautas de conducta

4.13. Respeto al medio ambiente y a la seguridad pública

La preservación del medio ambiente y la seguridad pública es uno de los principios básicos de actuación de TRANSPA. Consecuentemente con ello, tiene definidas políticas e implementados sistemas de gestión correspondientes.

Los empleados de TRANSPA deben conocer y asumir dichas políticas y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspiran, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medio-ambientales y de seguridad pública, y contribuir positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos.

Asimismo, los empleados deben esforzarse en minimizar el impacto al medio ambiente y a la seguridad pública 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 TRANSPA transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos que fueran aplicables en cada caso.

4.14. Relaciones con la comunidad

TRANSPA es una Empresa con presencia en distintas zonas geográficas de la República Argentina. En el desarrollo de sus actividades, busca participar y fomentar las economías e industrias locales, priorizando la contratación de personal y empresas proveedoras con origen local.

5. Aceptación y cumplimiento del Código

TRANSPA comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido de este Código de Conducta.

Todos los empleados actuales, los que se incorporen o pasen a formar parte de TRANSPA deberán aceptar expresamente los Valores y las normas de actuación establecidas en el presente Código.

TRANSPA espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código de Conducta.

Todos los empleados podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código.

Su incumplimiento se juzgará de acuerdo con la normativa legal y los convenios vigentes.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código de Conducta deberá consultarse con el superior jerárquico, o en caso necesario con la Comisión del Código de Conducta. 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 empleados deberán informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código de Conducta de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.

La empresa establecerá canales formales para estas comunicaciones y no se admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

6. Denuncia y tratamiento de violaciones al Código

TRANSPA cuenta con el apoyo de todo el personal para promover el cumplimiento de este Código. Para ello entendemos que es muy importante contar con distintos canales que permitan informar o denunciar la violación a los acuerdos expresados en este Código, así como cualquier violación efectiva o potencial de las leyes, normas o reglamentos vigentes.

TRANSPA tomará las medidas necesarias en el marco de las denuncias realizadas de buena fe a fin de promover un proceso de investigación.

TRANSPA no consentirá ningún tipo de represalia o sanción por denuncias o quejas que fueran hechas de buena fe respecto de conductas indebidas.

La *Línea TRANSPA* está formada por los siguientes canales de contacto o comunicación, en los cuales se garantiza el anonimato del empleado que se contacta:

1. línea telefónica y fax durante las 24 h
2. correo electrónico
3. página Web
4. correo postal
5. entrevistas personales

En ninguno de los canales se solicitará que el denunciante se identifique y se garantizará la máxima confidencialidad.

Las denuncias y/o informaciones serán clasificadas y derivadas para su análisis y elaboración del reporte correspondiente.

Así como TRANSPA busca estimular la denuncia de aquellas situaciones que merecen ser denunciadas, la Empresa espera de su personal que las denuncias sean realizadas de buena fe y suministrando la mayor cantidad de información posible como para facilitar su investigación.

En los casos denunciados en donde la conducta implique violación a la ley, TRANSPA se encuentra autorizada a requerir la intervención de las autoridades competentes, pudiendo requerir al informante y/o denunciante su participación en el proceso en caso de ser necesaria.

6. Denuncia y tratamiento de violaciones al Código

6.1. Comisión del Código de Conducta

La Comisión del Código de Conducta tiene por finalidad:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta.
- Interpretar el Código de Conducta y orientar las actuaciones en caso de duda.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código de Conducta, arbitrando entre las partes.
- Facilitar una vía de comunicación a todos los empleados, para recabar o proporcionar información sobre el cumplimiento del Código de Conducta.
- Realizar informes sobre el nivel de cumplimiento del Código, con las recomendaciones o propuestas oportunas para mantenerlo actualizado, mejorar su contenido y facilitar la aplicación de aquellos aspectos que requieran una especial consideración.

La Comisión estará formada por 3 miembros titulares y 3 suplentes designados por el Comité Ejecutivo del Directorio.

Las denuncias que involucren a los miembros de la Comisión del Código de Conducta

serán remitidas directamente al Comité Ejecutivo del Directorio.

La Comisión elevará sus propuestas a la aprobación del Comité Ejecutivo del Directorio.

7. Vigencia

El Código de Conducta entra en vigor en el día de su publicación para todos los empleados y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación.

Se revisará y actualizará periódicamente por el Comité Ejecutivo del Directorio, a propuesta de la Comisión del Código de Conducta, que tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y los compromisos adquiridos por TRANSPA en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

Marzo de 2020

TRANSPA

TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA POR DISTRIBUCIÓN TRONCAL DE LA PATAGONIA



Malaspina Norte N° 147
U9100KKA Trelew, Chubut, Argentina
Teléfono 0280 444 6475
www.transpa-sa.com.ar