

Código De Conducta



**Deutsche
Erdoel AG**

Contenidos

Contenidos	
Preámbulo	4
1. Ámbito de aplicación y principios	6
2. Cumplimiento de las leyes y normativas	10
3. Compromiso contra la corrupción	14
4. Relaciones exteriores	17
5. Conducta hacia el estamento político	20
6. Compromiso con la responsabilidad corporativa	22
7. Relaciones internas	24
8. Conformidad con el código / presentación de informes	27

Preámbulo

DEA¹ es consciente del papel que desempeña en la sociedad y de su responsabilidad hacia sus socios comerciales, así como hacia sus accionistas y empleados. DEA se compromete pues a tener principios claros, que sirvan como base para las acciones que DEA tome como empresa y como imagen corporativa.

Las acciones realizadas por DEA y por sus empleados se basan en la responsabilidad, honestidad, lealtad y respeto por los demás y al medio ambiente. Los directores y gerentes tienen una responsabilidad particular en este sentido.

Los objetivos clave de DEA son los de crear un valor para los accionistas al operar sus yacimientos de petróleo y de gas de manera segura y eficiente, el de aportar nuevos yacimientos a la producción según el calendario y presupuesto establecidos y el de cumplir con sus obligaciones como socio seguro y fiable.

Para conseguir estos objetivos, DEA se basa en:

- › las habilidades, firmeza y dedicación de sus empleados, trabajando en un entorno inclusivo,
- › una cultura y tradición de las operaciones seguras

- y respetuosas del medio ambiente,
- › liderazgo tecnológico en muchas áreas seleccionadas.

El código de conducta tiene dos propósitos principales:

- › En primer lugar, anima a cada empleado a asumir la responsabilidad por sus acciones, y pretende proporcionarle la orientación adecuada.
- › En segundo lugar, esboza los principios éticos que guían las actividades de DEA.

¹ En este documento „DEA“ hace referencia a DEA Deutsche Erdoel AG y a sus filiales.

1. Ámbito de aplicación y principios

Ámbito de aplicación

El código de conducta se aplica uniformemente a nivel global en DEA. Sólo en la medida en que alguna disposición de este código de conducta violara una ley de una jurisdicción en particular, dicha disposición no se aplicaría en dicha jurisdicción.

DEA trabaja para lograr una mayor difusión de los principios del código. DEA alienta a sus socios comerciales (es decir, a todas las partes que hagan negocios con DEA o cualquier persona que tenga la intención de hacer negocios con DEA, por ejemplo, proveedores, contratistas, compradores de petróleo o gas) a adherirse a los principios fundamentales del código. Si, en el curso de esas relaciones comerciales, el código entrara en conflicto con otras políticas de ética de otra empresa, DEA hará todo lo posible para encontrar una solución mutuamente aceptable.

El Código De Conducta constituye la base para otras normativas internas que tomen en cuenta los aspectos específicos de la industria y del país en cuestión. El código cubre todas las actividades de DEA y todas

las actividades de sus empleados en todos los contextos y situaciones en que los empleados son percibidos como representantes de DEA.

Pacto mundial

La iniciativa „Global Compact“ de las Naciones Unidas pide a las empresas adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de los derechos humanos, de los estándares laborales, del medio ambiente, y de lucha contra la corrupción y de cumplir con este conjunto de valores fundamentales en la práctica. Los diez principios del Pacto Mundial son los siguientes²:

Derechos humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente; y
2. asegurarse de que no sean cómplices de abusos en materia de derechos humanos.

² Extracto de la versión inglesa oficial del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Normas laborales

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
5. Trabajar en pro de la abolición efectiva del trabajo infantil; y
6. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación.

Medioambiente

7. Las empresas deben apoyar un enfoque previsor de los retos medioambientales;
8. adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. promover el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno.

Valores de DEA

En consonancia con estos principios, los valores fundamentales de DEA, como se estipula en la declaración de la misión de DEA, respaldan las acciones de todos los empleados de DEA y cultivan una identidad compartida y una cultura a través de todas las empresas dentro del grupo DEA.

2. Cumplimiento de las leyes y normativas

Principios generales

DEA está sometida a las leyes, directivas y otras normativas que pueden tener un ámbito de aplicación internacional, nacional, regional o locales. Por ejemplo, tales leyes y normativas establecen estándares de seguridad y medioambientales para las instalaciones y su funcionamiento, establecen estándares de calidad para productos y servicios, regulan la actividad comercial en diferentes mercados y prohíben ciertas conductas y prácticas, como el soborno.

DEA se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones que conciernen sus operaciones. La integridad de todas las acciones es un requisito previo esencial para el desempeño de una actividad comercial satisfactoria y duradera. DEA espera que sus empleados y socios comerciales cumplan con la ley. DEA se esfuerza por informar a sus empleados sobre las normas que les afectan y para asesorarles sobre cómo cumplir con estas normativas.

El entorno en el que DEA opera no sólo está conformado por la ley nacional e internacional, sino también

por muchas normas sociales y culturales o costumbres. DEA también toma en cuenta estas reglas y costumbres – a menudo no escritas – en sus procesos de toma de decisiones y se esfuerza en respetarlas.

Informaciones sobre el mercado y prevención del tráfico de información privilegiada

En los informes sobre los negocios de DEA, ésta debe ser transparente, precisa y puntual. A veces cuando los valores de DEA o de uno de los afiliados de DEA son listados o admitidos a cotización en una bolsa de valores, DEA debe revelar informaciones sobre su actividad de negocio de acuerdo con todas las leyes de valores aplicables y normativas de dicha bolsa. Esto significa que DEA debe:

- › Asegurarse que toda la información financiera y no financiera creada y conservada dentro de DEA sea completa y exacta;
- › Proporcionar información oportuna y precisa a los accionistas externos si y en la medida requerida por tales leyes, normativas y normas o principios acep-

- tados sobre la información o revelación de datos; y
- ▶ Lidiar con las autoridades de bolsa y las autoridades reguladoras de manera transparente y cooperativa.

El tráfico de información privilegiada (abuso del mercado) está estrictamente prohibido por la ley y ningún empleado de DEA puede realizar transacciones en valores de DEA mientras estando en posesión de información privilegiada. En general, la „información privilegiada” referente a una compañía incluye la información no disponible para el público en general, que un inversionista razonable pudiera utilizar como parte de la base de sus decisiones de inversión con respecto a los valores de esta compañía.

Ningún empleado de DEA puede divulgar cualquier información a terceros excepto si han sido debidamente autorizados para hacerlo. En particular, a los empleados de DEA se les prohíbe pasar información privilegiada relativa a DEA a terceros que pudieran utilizar para comprar o vender valores de DEA (u otros).

Estas prohibiciones en materia de divulgación y trans-

acciones de bolsa, basándose en información privilegiada, también se aplican también a las informaciones privilegiadas relativas a otras empresas que se obtienen en el curso del trabajo de un empleado en DEA.

3. Compromiso contra la corrupción

DEA no tolera ninguna forma de corrupción, ni por activa ni por pasiva, directa o indirectamente, y trabaja contra la corrupción en todas sus formas. En todas sus actividades, DEA se compromete a cumplir con las disposiciones de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), la Ley contra los Sobornos del Reino Unido de 2010, las leyes alemanas aplicables contra la corrupción y todas las leyes anticorrupción en vigor en todos los países donde realiza negocios. DEA implementa y aplica procedimientos y sistemas adecuados, incluyendo esta política anticorrupción, con el fin de garantizar el cumplimiento de estos compromisos y leyes.

Para concienciar a todos los empleados de la importancia del compromiso de DEA contra la corrupción y para informarles acerca de sus políticas y procedimientos de lucha contra la corrupción, todos los nuevos empleados tienen que participar en una formación de lucha contra la corrupción en el plazo de 6 meses después de haber integrado DEA, y todos los empleados deben asistir a formaciones regulares de lucha contra la corrupción.

Para garantizar la máxima transparencia interna en materias sensibles de cumplimiento normativo, todas las donaciones, patrocinios, acuerdos con consultores y agentes relativos al cumplimiento, así como todas las ventajas recibidas de funcionarios del gobierno o dadas a funcionarios del gobierno (invitaciones a comidas de empresa, eventos de socios comerciales, regalos) deben ser registradas en una Herramienta Informática de Cumplimiento («Compliance IT Tool» o «CITT»). El propósito de la CITT es que los asuntos mencionados antes sean transparentes para la revisión y el seguimiento realizado por el Equipo de Cumplimiento de DEA. Toda la información esencial y los documentos relacionados con tales asuntos – tales como la información sobre el iniciador del asunto, el destinatario, el socio contractual, la fecha, el valor y el propósito de una ventaja, los documentos del contrato, etc. – tienen que ser divulgados internamente en la CITT. Los datos y documentos inscritos en la CITT son accesibles para el Equipo de Cumplimiento de DEA para su revisión y seguimiento en cualquier momento.

Recibir u ofrecer alguna ventaja (es decir, cualquier cosa de valor, por ejemplo regalos, estancias en ho-

4. Relaciones exteriores

teles, entretenimiento, viajes, alojamiento, empleo o pasantías, descuentos) de o a un funcionario del gobierno (es decir, cualquier persona que ejerza un cargo público para una autoridad nacional o internacional pública, organización internacional pública o entidad controlada por el estado) está prohibido, a menos que se cuente con una autorización previa del Director General de Cumplimiento Principal de DEA. Recibir u ofrecer alguna ventaja de o para una parte que no sea un funcionario del gobierno sólo está permitido, si no crea aunque sea la mera impresión de ejercer una influencia inadecuada de o a esta parte y también requiere la aprobación previa del Director General de Cumplimiento de DEA si su valor excede los umbrales definidos en los reglamentos internos de DEA.

Los potenciales nuevos socios comerciales de DEA están sujetos a una revisión de cumplimiento apropiado por DEA antes del comienzo de una relación de negocios. Además, los socios comerciales existentes son sometidos a continuos controles.

Principios generales

DEA orienta su actividad hacia gobiernos anfitriones, socios, proveedores, contratistas, compradores de petróleo y gas, y otros socios comerciales de una manera que va legalmente y éticamente más allá de cualquier reproche a nivel ético y refuerza la reputación de la empresa. DEA espera lo mismo de sus empleados e insta a sus socios comerciales a respetar también este principio.

Los intereses privados de los empleados de DEA y los intereses de DEA deben permanecer estrictamente separados. Un conflicto de intereses se produce cuando los intereses privados chocan contra los intereses de DEA o cuando podría haber una posibilidad o la percepción de dicho choque.

Los acuerdos con DEA deben contener una cláusula en la que los socios comerciales se comprometan, con respecto a su relación comercial con DEA, a no violar los requisitos y exigencias clave de la lucha contra la corrupción así como los principios del código de conducta en la forma especificada por DEA.

DEA no tiene relaciones comerciales con socios comerciales que son conocidos por violar los principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. DEA trabaja para continuar respetando el Pacto Mundial en sus relaciones de negocios.

DEA entrará sólo en acuerdos de consultoría que tengan un propósito comercial legítimo.

Conducta hacia los medios de comunicación y hacia el público

Todas las comunicaciones realizadas por DEA (o en su nombre) deben ser completas, justas, precisas, oportunas y comprensibles y en cumplimiento de las aplicables a los títulos valores y otros requisitos.

Sólo los empleados que hayan sido habilitados para ello pueden comunicarse con los medios de comunicación acerca de DEA o de su negocio, para hacer declaraciones a los medios de comunicación en nombre de DEA o para revelar información confidencial, particularmente información privilegiada, a los medios

de comunicación. Estas restricciones se aplican igualmente a estas comunicaciones, declaraciones y relaciones con o a los socios comerciales de DEA o al público en general, en cualquier foro tradicional o en línea, incluyendo los medios de comunicación sociales.

Los empleados deben evitar de realizar comunicaciones en cualquier foro que pudieran dañar los intereses comerciales o reputación de DEA, ni siquiera indirectamente. Los empleados no deben utilizar este tipo de comunicaciones o foros para difamar o denigrar a DEA, a los empleados de DEA o a terceros.

5. Conducta hacia la Clase Política

Debido a la naturaleza de su negocio, DEA realiza inversiones a largo plazo en un entorno altamente regulado y depende de la estabilidad de la regulación. Con frecuencia, los proyectos de DEA requieren una estrecha cooperación con organismos gubernamentales y empresas estatales. Por lo tanto, es indispensable el diálogo regular de DEA con los representantes de los organismos gubernamentales y partidos políticos. DEA ha establecido los siguientes principios para excluir aunque sea la impresión de que ejerce o está sujeto a una influencia indebida:

- ▶ DEA no es partidista y es laica y no realiza contribuciones a partidos políticos o a organizaciones y fundaciones que estén estrechamente asociadas con partidos políticos. DEA no hará contribuciones caritativas a petición de funcionarios gubernamentales sin la aprobación previa por un miembro del Equipo de Cumplimiento de DEA.
- ▶ DEA se abstiene de establecer cualquier relación de negocios que genere la impresión de una influencia inadecuada sobre un funcionario del gobierno. Por ejemplo, DEA no emprenderá relaciones de trabajo con personas o miembros de la familia

inmediata de personas cuya ocupación principal consista en sostener una oficina pública o un escaño parlamentario, y DEA también evitará emprender acuerdos de consultoría o contratos de servicios similares con tales personas.

- ▶ DEA reconoce la responsabilidad compartida de DEA y de sus empleados para el desarrollo social y económico de las sociedades.
- ▶ DEA saluda pues el compromiso de sus empleados en actividades cívicas, políticas y sociales fuera del lugar de trabajo, particularmente las actividades benéficas y comunitarias. Los empleados que voluntariamente ofrezcan sus servicios políticamente lo hacen en el ámbito privado y no como representantes de DEA. DEA no persigue sus intereses comerciales a través de actividades de sus empleados en esta área.

6. Compromiso con la responsabilidad corporativa

Principios generales

La práctica de negocio responsable hacia la sociedad y hacia el medio ambiente es fundamental para mantener el éxito de DEA. A través de sus negocios, sus inversiones y como empleador, DEA desempeña un papel importante en la sociedad y en la economía de los países, en los que tiene negocios.

Por esta razón, DEA busca el diálogo con los grupos que se ven afectados por sus actividades de negocio o cuyas actividades influyen en la actividad de DEA.

DEA tiene la responsabilidad de promover el desarrollo de las regiones y de las comunidades en que opere, por ejemplo, proporcionando a los empleados oportunidades de formación, adoptando iniciativas sobre todo de carácter social y ambiental, o apoyando las actividades voluntarias de sus empleados.

Por lo tanto, DEA saluda las actividades de voluntariado y el compromiso político de sus empleados, mientras

respeten las leyes nacionales, regionales o locales y las tradiciones y mientras no entren en conflicto con los intereses empresariales de DEA.

Patrocinio e inversión en la comunidad

El patrocinio y las iniciativas similares por DEA para contribuir al desarrollo de las regiones o las comunidades locales son ejemplos de la responsabilidad corporativa de DEA. Estas iniciativas implican sobre todo un apoyo financiero y de otros tipos para actividades que estén relacionadas con el desarrollo social y económico de las comunidades y son de carácter público.

Todas las donaciones y patrocinios y toda la información esencial y la documentación relacionada con las donaciones y los patrocinios, están registrados en la Herramienta Informática de Cumplimiento (CITT) que se describe más detalladamente en la sección 3. Todos los pagos se producen a través de transferencia bancaria. Se prohíben los pagos en efectivo.

7. Relaciones internas

Seguridad y salud en el trabajo

DEA trabaja para mejorar continuamente las condiciones de seguridad y de salud ocupacionales para sus empleados y para la seguridad de sus instalaciones.

Cada empleado es responsable de ayudar a mantener su lugar de trabajo seguro y a proteger el medio ambiente. Cada empleado debe cumplir con todas leyes y normativas pertinentes. Todos los administradores están obligados a instruir y apoyar a sus empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades en este sentido. En caso de violaciones o accidentes, las autoridades responsables deben ser notificadas sin demora.

Igualdad de oportunidades y respeto mutuo

DEA respeta la dignidad y la individualidad de cada empleado. Las interacciones del puesto de trabajo deben caracterizarse por el respeto mutuo, la equidad, el trabajo en equipo, el profesionalismo y la transpa-

rencia. Los directores y gerentes deben ser puntos de contacto modélicos y competentes, especialmente cuando surgen conflictos.

DEA promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad, que son indispensables para lograr el éxito comercial y para mantener una excelente reputación como empresa.

Ningún empleado o solicitante de empleo será discriminado sobre la base de su sexo, estado civil, raza, nacionalidad, edad, religión u orientación sexual. Las decisiones sobre la selección, la formación y el desarrollo de los empleados se hacen según criterios estrictamente relacionados con el trabajo y deben ser relevantes para el trabajo.

El alto rendimiento es importante para lograr el éxito en el negocio. DEA está, por lo tanto, comprometida en apoyar el desarrollo profesional de los individuos, que tienen las habilidades profesionales e interpersonales para ayudar a mantener el éxito sostenible de DEA. DEA ofrece oportunidades de desarrollo profesional y personal y alienta a los empleados a sacar

provecho de tales ofertas. DEA se esfuerza en que sus empleados logren un equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Se hace especial hincapié en la conciliación de la vida familiar de los empleados con su vida profesional.

8. Conformidad con el código / presentación de informes

Principios generales

Cada empleado de DEA recibirá una copia del código de conducta. El código debe convertirse en una parte viva de la cultura corporativa de DEA y debe ser incorporado en el trabajo cotidiano de todos los empleados. Los directores y gerentes, en particular, están llamados a promover activamente la aplicación del código. Se trata de asegurar que todos los empleados que les sean asignados estén familiarizados con el código de conducta para que puedan cumplir con sus normativas en su trabajo diario. El departamento de auditoría interna verifica el cumplimiento del código e incorpora los principios del código en sus criterios de auditoría.

Para aclarar cualquier cuestión relacionada con el código y el cumplimiento del código, los empleados deben primero consultar con su supervisor o con el departamento responsable sobre estas cuestiones. Tales cuestiones incluyen la interpretación de secciones específicas del código y evaluar el comportamiento de los empleados en relación con los principios

del código en casos individuales. Si un empleado tiene motivos para creer que el código ha sido violado por él mismo o ella mismo o por otro empleado, esto también debería primero aclararse en el área de trabajo propia del empleado.

Equipo de Cumplimiento de DEA

Si esto no es posible o parece inadecuado dadas las circunstancias, los empleados pueden contactar con el Equipo de Cumplimiento de DEA.

El Equipo de Cumplimiento de DEA tratará cada pregunta, comentario y sugerencia con la máxima confidencialidad y tratará cada preocupación individualmente si la situación lo requiere. Previa solicitud, se informará a los empleados sobre el tratamiento que ha tenido su problema y sobre qué medidas se han adoptado. Ningún empleado se enfrentará a recriminaciones exclusivamente por ponerse en contacto con el Equipo de Cumplimiento de DEA.

Además, DEA ha designado contactos externos de

apoyo en el cumplimiento del código. El mediador (contacto) externo puede ser contactado por cualquier empleado que no quiera dirigirse directamente a su superior o al Equipo de Cumplimiento de DEA sobre cualquier asunto que, en opinión del empleado, pudiera constituir una violación del código de conducta. La información proporcionada a los mediadores (contactos) externos se remitirá (anónimamente, a menos que sea solicitado de otra manera por el empleado) al Director General de Cumplimiento, que tratará el asunto en la forma descrita en el párrafo anterior. Todos los detalles de contacto del Equipo de Cumplimiento de DEA, del Director General de Cumplimiento y de los mediadores (contactos) externos están publicados en el sitio de Intranet de DEA.

Confirmación y presentación de informes

Todos los directores y gerentes que tengan responsabilidad hacia los empleados de DEA deben presentar un informe al Director General de Cumplimiento una vez al año sobre la aplicación del código de conducta en su área de responsabilidad. El informe debe incluir

detalles apropiados sobre cualquier violación del código de conducta del que el director o gerente haya tenido conocimiento durante el año.

La aplicación del código de conducta será verificada por un auditor externo, especialmente cualificado o por una institución similar.

Nota: Este código de conducta debe leerse en conjunto con otras políticas y procedimientos de DEA que proporcionen una orientación y guía adicional y están disponibles para los empleados de DEA en la Intranet de DEA y en sitios de Internet y para otras partes en el sitio de Internet de DEA.

