



# CÓDIGO DE ÉTICA

## PRESENTACIÓN

La EP PETROECUADOR tiene como visión, ser reconocida como una empresa generadora de valor en la industria hidrocarburífera ecuatoriana, socialmente responsable, transparente, e innovadora en su estrategia y operaciones.

Para cumplir con la visión empresarial, los trabajadores, terceros y cualquier personal que mantenga relación con la EP PETROECUADOR, debemos mantener un compromiso ético, reflejado en las funciones y actividades designadas.

El presente Código de Ética tiene por objeto, orientar a los trabajadores, terceros y cualquier personal relacionado, bajo un marco de valores y principios de la Empresa, para prevenir conductas incorrectas, a fin de alcanzar los objetivos empresariales de manera transparente y eficiente.

Atentamente,

Econ. Gonzalo Maldonado  
**GERENTE GENERAL SUBROGANTE**  
**EP PETROECUADOR**

## INDICE DE CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>INDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>3</b>
<b>CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EP PETROECUADOR .....</b>	<b>4</b>
<b>Antecedentes .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Objetivos .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Alcance .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Definiciones .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Principios de Buen Gobierno Corporativo .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Principios y Valores Institucionales .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Valores de los funcionarios de la EP PETROECUADOR .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Normas de comportamiento .....</b>	<b>8</b>
<b>8. Conflicto de intereses .....</b>	<b>12</b>
<b>9. Negocios con proveedores .....</b>	<b>13</b>
<b>10. Conductas prohibidas .....</b>	<b>13</b>
<b>11. Comité de Ética y mecanismos de denuncias .....</b>	<b>14</b>
<b>12. Régimen sancionatorio .....</b>	<b>18</b>
<b>13. Protección de los denunciantes .....</b>	<b>18</b>
<b>14. Prevención del fraude, corrupción y antisoborno.....</b>	<b>18</b>
<b>15. Gestión del Código de Ética .....</b>	<b>19</b>
<b>16. Situaciones no contempladas en el Código de Ética.....</b>	<b>19</b>

# CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EP PETROECUADOR

## Antecedentes

Ante la necesidad de implementar un instrumento que permita fomentar la adecuada gobernabilidad de la EP PETROECUADOR, el Código de Ética servirá de guía en la administración de la Empresa, para asegurar la transparencia en sus operaciones, los resultados de una buena gestión y la eficiencia en los productos y servicios que se ofrecen.

## 1. Objetivos

- Promover el cumplimiento del conjunto de valores y principios adoptados por la EP PETROECUADOR como parte de su cultura empresarial, que deberán ser un referente en las actuaciones y comportamientos de quienes integran o son parte interesada de la EP PETROECUADOR.
- Impulsar el sentido de pertenencia e identidad empresarial, para contribuir a una gestión eficiente, honesta y transparente dentro de cada uno de los procesos operativos y administrativos de la EP PETROECUADOR.

## 2. Alcance

Este Código de Ética es de aplicación obligatoria para los miembros del Directorio, trabajadores, servidores públicos, proveedores, clientes, partes relacionadas, y toda persona que mantenga cualquier relación o interés civil o comercial con la EP PETROECUADOR, a quienes en adelante se les denominará "colaboradores".

## 3. Definiciones

**3.1. Comportamiento o conducta.-** Es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, los valores de la persona, los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la persuasión y la coerción.

**3.2. Conflicto de intereses.-** La Empresa respeta la privacidad de sus trabajadores; y, por lo tanto, no tiene ningún interés en las actividades que éstos desempeñan fuera de la Empresa. Sin embargo, cuando estas actividades personales, sociales, financieras o políticas interfieran potencialmente en los intereses y/o actividades de la Empresa se aplicarán los lineamientos del presente Código.

**3.3. Ente Gubernamental.-** Institución, Empresa u organismo estatal cuya administración se encuentra a cargo del Gobierno.

**3.4. Ética.-** Es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud, el deber y la felicidad.

**3.5. Otro personal.-** Aquellas personas que efectúen tesis, pasantías o prácticas.

### **3.6. Parentesco.-**

#### **3.6.1. Afinidad.-**

Primer grado de afinidad: padres del cónyuge, hijos del cónyuge

Segundo grado de afinidad: abuelos del cónyuge, hermanos del cónyuge.

#### **3.6.2. Consanguinidad.-**

Primer grado de consanguinidad: padres, hijos

Segundo grado de consanguinidad: abuelos, hermanos, nietos

Tercer grado de consanguinidad: tíos, sobrinos

Cuarto grado de consanguinidad: primos

**3.7. Parte interesada.-** Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.

**3.8. Propiedad intelectual.-** Toda creación del intelecto humano.

**3.9. Soborno.-** Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la Ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.

**3.10. Tercero.-** Persona u organismo que es independiente de la Empresa: proveedor, cliente, contratista, subcontratista, socio de negocio, entre otros.

**3.11. Trabajadores de la EP Petroecuador.-** Incluye a: Servidores de Libre Designación y Remoción, Servidores Públicos y Obreros.

## **4. Principios de Buen Gobierno Corporativo**

**4.1. Ética Empresarial.-** La EP PETROECUADOR deberá contar con principios integrados enlazados a su gestión que le permita desarrollarse en igualdad de condiciones con otras empresas ya sea públicas o privadas respetando en todo momento las leyes y demás normativa vigente.

Los estándares de ética de la EP PETROECUADOR procurarán ser mayores al del sector privado, por cuanto, todo el personal que labora en la empresa deberá velar por la sostenibilidad de la misma y resguardar el bien público.

**4.2. Marco jurídico y regulatorio efectivo aplicable para la EP PETROECUADOR.-** El marco jurídico y regulatorio deberá ofrecer la suficiente flexibilidad para realizar ajustes que les permita conseguir los objetivos empresariales y desarrollarse en igualdad de condiciones que las empresas del sector privado, evitando distorsiones en el mercado.

**4.3. Transparencia y rendición de cuentas.-** La EP PETROECUADOR deberá garantizar el acceso a la información, manteniendo un elevado nivel de transparencia en

todos sus procesos. Esto se deberá fundamentar en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**4.4. Verificación y veracidad de los estados financieros.-** Forma parte de la transparencia de la EP PETROECUADOR, el mantener actualizada y publicada información financiera a tiempo, precisa y veraz, con el objetivo de generar credibilidad ante la sociedad. La presentación de los estados financieros abre la posibilidad de interactuar con el mercado de capitales, guardando estrictos principios contables y aplicar normas internacionales de información financiera, adecuados para una auditoría interna y/o externa.

**4.5. Responsabilidad de las autoridades de la EP PETROECUADOR.-** La línea gerencial y administrativa de la EP PETROECUADOR, encargada de la gestión y toma de decisiones de la empresa, deberá contar con autoridad, competencia y objetividad para desempeñar la función de guía estratégico, velar por la protección del patrimonio, la propiedad estatal, pública y los derechos de las generaciones futuras sobre los recursos naturales renovables y no renovables, para coadyuvar con ello el buen vivir y, supervisar a la administración de las empresas públicas.

## 5. Principios y valores institucionales

### 5.1 Principios institucionales

**5.1.1. Principios éticos constitucionales.-** El presente Código se enmarca en lo establecido en la Constitución de la República, es decir, se regirá por los principios de equidad, inclusión, igualdad, transparencia, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia y, de responsabilidad social y ambiental.

**5.1.2. Principios éticos de la EP PETROECUADOR.-** Los trabajadores, terceros y personal relacionado con la EP PETROECUADOR, actuamos sobre los siguientes principios:

- a) **Principio de transparencia.** Los trabajadores, terceros y personal relacionado con la EP PETROECUADOR desarrollamos nuestras actividades y procesos bajo las normas y procedimientos vigentes en la Empresa, proporcionamos información veraz sobre nuestra gestión y rendimos cuentas de manera pública sobre la ejecución adecuada de recursos.
- b) **Principio de solidaridad.** Fomentamos el apoyo y respaldo, sin discriminaciones de ninguna índole, entre trabajadores, terceros, personal relacionado con la EP PETROECUADOR, comunidades y sus entornos ecológicos, dentro del ámbito de sus operaciones, prevaleciendo el bien común por encima de los intereses particulares.
- c) **Principio de calidad, eficiencia y eficacia.** La EP PETROECUADOR, sus trabajadores, terceros y personal relacionado, nos esforzamos para lograr los más altos estándares de calidad, promover la eficiencia, eficacia y transparencia en todas las actividades que desempeñamos, observando los principios éticos institucionales.
- d) **Principio de responsabilidad social y ambiental.** Los trabajadores, terceros y personal relacionado con la EP PETROECUADOR desarrollamos nuestras

actividades respetando y cuidando el impacto que pueden causar en el ambiente las mismas, en un marco de responsabilidad social, a través de iniciativas de beneficio mutuo.

## 5.2. Valores institucionales

- a) **Conciencia ambiental y social:** considerado como la priorización de la seguridad y la salud de nuestros empleados, fomentando el respeto a las comunidades y la conservación del medio ambiente, en procura de una armoniosa relación entre EP PETROECUADOR y la comunidad.
- b) **Eficiencia:** considerado como la búsqueda constante de nuevas y mejores formas de hacer, con el objetivo de que todas las operaciones de EP PETROECUADOR se caractericen por el manejo óptimo de los recursos disponibles.
- c) **Integridad:** considerada como la promoción permanente de la ética e integridad empresarial y humana, así como evidenciar en cada una de nuestras acciones un comportamiento honesto con el fin de demostrar solvencia moral, apegado al cumplimiento de normativa.
- d) **Respeto:** considerado como un valor fundamental para crear y fomentar un espacio de armonía que favorezca al dialogo y la participación conjunta.
- e) **Responsabilidad:** considerada como la convicción para asumir nuestras funciones y deberes, y cumplirlos de manera eficaz, eficiente y oportuna, en el marco de los objetivos estratégicos de la empresa.
- f) **Solidaridad:** considerado como el sentido de apoyo, respaldo y defensa de las causas promovidas, en favor del desarrollo individual o colectivo de los miembros de la Empresa y de la sociedad.
- g) **Transparencia:** considerada como una garantía de permanente actitud vertical y gestión objetiva para fortalecer la confianza y credibilidad reflejando honestidad y cumplimiento en todas nuestras operaciones brindando información adecuada y fiel a nuestro accionar.

## 6. Valores de los funcionarios de la EP PETROECUADOR.-

Los valores regulan nuestra conducta y orientan la toma de decisiones reflejados en el profesionalismo, es por ello que los trabajadores, terceros y personal relacionado con la EP PETROECUADOR, asumimos los valores intrínsecos en nuestras acciones y procesos para alcanzar la misión y visión empresarial.

- a) **Somos concientes ambiental y socialmente:** priorizamos la seguridad y la salud de nosotros y nuestro entorno, fomentando el respeto a las comunidades y la conservación del medio ambiente, en procura de una armoniosa relación entre EP PETROECUADOR, la comunidad y el medio ambiente.

- b) **Somos eficientes.** Buscamos constantemente nuevas y mejores formas de realizar todas las operaciones de la EP PETROECUADOR, que se caracterizarán por el manejo óptimo de los recursos.
- c) **Somos íntegros.** Evidenciamos en cada una de nuestras acciones un comportamiento honesto, con el fin de demostrar solvencia moral y ética, generando confianza.
- d) **Somos respetuosos.** Reconocemos y aceptamos a los demás con sus creencias, tradiciones, costumbres, diferencias individuales y colectivas, entre otras.
- e) **Somos responsables.** Asumimos nuestras funciones y deberes, con la convicción de cumplirlas de manera eficaz, eficiente y oportuna, en el marco de los objetivos estratégicos de la Empresa.
- f) **Somos solidarios.** Actuamos con sentido de apoyo, respaldo y defensa de las causas promovidas a favor del desarrollo individual o colectivo de los miembros de la Empresa y de la sociedad.
- g) **Somos transparentes.** Garantizamos una permanente actitud vertical y gestión objetiva para fortalecer la confianza y credibilidad en todas nuestras operaciones.

## 7. Normas de comportamiento

El personal señalado, en el ámbito de aplicación del presente instrumento, deberá observar los deberes y responsabilidades de cada uno, así como los de la Empresa.

### 7.1. Deberes de los trabajadores

- a) Estar comprometidos con la misión de la EP PETROECUADOR.
- b) Honrar los principios y valores de nuestro Código de Ética.
- c) Sentirse orgulloso de pertenecer a la EP PETROECUADOR y participar activamente en la difusión y promoción de los principios y valores de la Empresa, procurando siempre el logro de sus objetivos.
- d) Aportar con el talento, conocimiento y experiencia en el cumplimiento diario de las funciones y actividades establecidas.
- e) Leer, entender y cumplir con lo dispuesto en este Código, así como en las políticas y normativas internas de la EP PETROECUADOR y las consecuencias que derivan su incumplimiento.
- f) No utilizar la autoridad o influencia de su cargo para intervenir ante el personal de la EP PETROECUADOR u otras entidades, a fin de lograr beneficios para sí mismo, familiares, o para terceros, así como imponer a otros empleados que actúen en contra de lo dispuesto en este Código y en las políticas y normativas internas de la EP PETROECUADOR.
- g) Tratar a los trabajadores y terceros sin ninguna discriminación, ya sea por razones de etnia, género, orientación sexual, religión o culto, edad, ideología política, discapacidad u otra razón, que pueda crear un clima inadecuado.
- h) Promover un ambiente cordial y positivo, mantener un trato de respeto y consideración en todo momento en las relaciones interpersonales con las partes interesadas, tanto internas como externas, que influyen en el desarrollo y actividades de la Empresa.

- i) Reconocer, impulsar y apoyar los méritos de los compañeros, superiores y/o subordinados.
- j) Tener consideración y buen trato a nuestros compañeros dentro y fuera del trabajo.
- k) Conservar dentro y fuera de la EP PETROECUADOR un comportamiento y presentación con probidad que no comprometa la imagen empresarial, incluyendo el correcto uso del uniforme y ropa de trabajo.
- l) Brindar un ambiente de servicio con calidez y educación a nuestros proveedores y clientes de la EP PETROECUADOR, así como a las comunidades y zonas de influencia.
- m) Fomentar la unión y solidaridad entre los equipos de trabajo, apoyando a los más vulnerables y realizando actividades de responsabilidad social empresarial.
- n) No utilizar la imagen y el nombre de la EP PETROECUADOR para actividades ajenas a sus funciones y prescindir de realizar todas aquellas que interfieran con su jornada laboral.

## 7.2. Responsabilidades de los Trabajadores

### 7.2.1. Responsabilidades Generales

- a) No asistir a sus puestos de trabajo bajo influencia de drogas o sustancias sujetas a fiscalización. Tampoco podrán ingerir o usar las mismas durante la jornada laboral o fuera de ella, si se encuentra dentro de las instalaciones de la Empresa.
- b) Desempeñar las tareas encomendadas con efectividad, eficiencia y transparencia, responder por las acciones u omisiones realizadas en el ejercicio de su puesto
- c) No incurrir en conductas de acoso, abuso de autoridad, amenazas, presiones, ofensa u otra forma de agresividad a una persona.
- d) No usar expresiones o gestos sexuales sugestivos que ofendan a una persona, sea esta interna o externa de la Empresa.
- e) Respetar el órgano regular establecido en la Estructura Orgánica de la Empresa.
- f) Colaborar en las auditorías e investigaciones que realice la EP PETROECUADOR proporcionando información veraz, clara y completa.
- g) Denunciar cualquier violación a lo dispuesto en este Código, así como en las políticas y normativas internas de la EP PETROECUADOR. Denunciar actos de corrupción observados a fin se realicen las investigaciones correspondientes.

### 7.2.2. Uso de información confidencial y/o privilegiada

- a) Respetar la propiedad intelectual.
- b) Mantener absoluta reserva respecto de la información confidencial y/o privilegiada que manejan los trabajadores de la EP PETROECUADOR por el ejercicio de sus actividades y funciones; no utilizarla en provecho propio o de terceros, directa o indirectamente.
- c) Los trabajadores, proveedores y/o clientes están obligados a firmar un **Acuerdo de Confidencialidad** y la Empresa se reserva el derecho de aplicar las sanciones correspondientes.
- d) Conservar, salvaguardar y proteger la información de nuestros trabajadores, terceros y otro personal.

- e) No divulgar información a personas no autorizadas de forma intencional o inadvertidamente con el objetivo de dar ventaja a clientes y/o terceros sobre objetos de contratación, precios, cotizaciones y ofertas.
- f) No realizar conversaciones en lugares públicos que pongan en peligro la información confidencial y/o privilegiada de la EP PETROECUADOR.
- g) No comprometer el buen nombre de la Empresa o el uso de su logotipo en actividades políticas, redes sociales de uso personal u otros medios de difusión, incluido las redes sociales en internet.
- h) Cuando un ente gubernamental requiera información de la EP PETROECUADOR, la solicitud deberá ser atendida siempre y cuando se presente por escrito y con la respectiva autorización de la autoridad competente o su delegado.
- i) Es obligación de los trabajadores, terceros y otro personal utilizar la información a la que tiene acceso, solo para razones específicas de su trabajo, conforme a la normativa legal respectiva y bajo las órdenes del servidor competente.
- j) Los trabajadores, terceros y otro personal deben abstenerse de acceder a información que no le haya sido autorizada, asignada o permitida.
- k) Conocer y cumplir con los lineamientos establecidos en la Política de Seguridad de la Información Institucional, en caso, de que algún trabajador tuviere dudas sobre el manejo de la información confidencial y/o privilegiada, deberá dirigirse a Procuraduría y/o al Oficial de Seguridad de la Información.
- l) Como parte del proceso de inducción, los trabajadores deberán realizar obligatoriamente el curso virtual de **Seguridad de la Información**.

### **7.2.3. Manejo de los bienes de la Empresa**

- a) Contribuir al manejo racional y cuidadoso de los hidrocarburos, por ser un recurso natural no renovable.
- b) Custodiar y salvaguardar los bienes que se encuentren bajo nuestro control, mediante el buen uso de los mismos para funciones estrictamente laborales y en beneficio de la EP PETROECUADOR. No utilizar los bienes con propósitos diferentes o para beneficio personal o de terceros.
- c) Trabajar de forma eficiente durante la jornada de trabajo, evitando procrastinar, y manteniendo en buen funcionamiento de los bienes que la EP PETROECUADOR pone a nuestra consideración.
- d) Los vehículos propiedad de la EP PETROECUADOR servirán únicamente para actividades propias de la Empresa, está prohibido su uso para fines particulares o personales.
- e) Cuidar el orden y limpieza del lugar de trabajo y evitar condiciones que pongan en peligro su vida, el ambiente o las instalaciones de la Empresa.

## **7.3. Responsabilidad Empresarial**

### **7.3.1. Compromisos de las autoridades de la empresa en todos sus niveles**

- a) Ser referentes de un actuar honesto y transparente, observando el Código de Ética y el Código de Conducta como insumo esencial de su gestión.
- b) Propender a que el personal a su cargo aplique lo establecido en este Código y actué con eficacia, honestidad y transparencia.

- c) Ejercer un liderazgo ético dentro y fuera de la Empresa.
- d) Supervisar la eficiente gestión del personal a su cargo, dentro de la jornada laboral y horario de trabajo.
- e) Promover acciones que posibiliten mejorar la comunicación interna dentro del área de trabajo.
- f) Evaluar regularmente los errores y aciertos de su grupo de trabajo, promoviendo la mejora continua.
- g) Construir dentro de su ámbito de gestión, una estrategia de prevención y manejo ético de conflictos de intereses.
- h) Manejar los conflictos con disuasión y acercamientos personales para solucionar los problemas, sin personalizarlos.
- i) Reconocer los logros alcanzados a quienes correspondan.
- j) Promover la comunicación, interacción y gestión entre el personal a su cargo y, con las demás áreas.
- k) Fomentar la presentación de denuncias a fin de gestionar una efectiva investigación y no represalias.

### **7.3.2. Selección y contratación de personal**

- a) Seleccionar a los candidatos a través de concursos abiertos de méritos y oposición y procesos de selección simple.
- b) Contratar al personal con las competencias idóneas, por sus conocimientos, habilidades, destrezas, cualidades técnicas, profesionales, éticas y humanas para cada puesto de trabajo.
- c) Los trabajadores de quienes depende la selección y/o contratación del personal deberán guiar sus decisiones conforme a los lineamientos establecidos en las normativas internas de Talento Humano, sin admitir la influencia de factores internos y/o externos que pudieran alterar los resultados.
- d) La autoridad nominadora y los miembros del Directorio de la EP PETROECUADOR no podrán designar, nombrar, posesionar y/o contratar como trabajadores, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quién mantenga unión de hecho.

### **7.3.3. Seguridad y Salud en el Trabajo**

- a) Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para nuestros trabajadores, terceros y todas las personas que interactúen con la EP PETROECUADOR.
- b) Instruir a todos los trabajadores en el uso de elementos de protección personal y seguridad industrial en cada actividad que desempeñe.
- c) Velar por la salud ocupacional de los trabajadores asumiendo como prioridad la prevención de la salud, mediante programas de salud ocupacional física y mental.
- d) Comunicar cualquier accidente, enfermedad, derrame, incidente o condición insegura que ponga en riesgo a los empleados y/o instalaciones donde opera la EP PETROECUADOR.
- e) Cumplir con las normativas internas de la EP PETROECUADOR en materia de seguridad y salud en el trabajo, en caso de que algún trabajador tuviere dudas sobre la aplicación de estos lineamientos, deberá dirigirse a la Subgerencia de Seguridad, Salud y Ambiente (SSA).

#### **7.3.4. Responsabilidad Ambiental**

- a) Garantizar la seguridad de las comunidades y zonas de influencia en las que trabaja la EP PETROECUADOR, esforzándose por reducir el impacto al ambiente que surja de estas actividades.
- b) Informar de manera oportuna a la EP PETROECUADOR de cualquier accidente, lesión, enfermedad, situación insegura o insalubre, incidente, derrame o escape de sustancias al ambiente, a fin de tomar las medidas pertinentes que permitan corregir, prevenir o controlar la situación inmediatamente. Nunca se debe asumir que otra persona se encargará de informar sobre un riesgo o peligro.

#### **7.3.5. Relación con los Entes Gubernamentales**

- a) Mantener relaciones de cooperación y transparencia con los entes gubernamentales, procurando un entorno de confianza que facilite el establecimiento de acuerdos y compromisos.

### **8. Conflicto de Intereses**

Se entiende que un colaborador se encuentra en una situación de conflicto de interés cuando sus actividades personales, familiares, políticas o de cualquier otra índole afectan o influyen en la imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones y de esta manera, interfieren con los intereses, objetivo y procesos de la EP PETROECUADOR.

Considerándose como tales:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir.
- b) Tener litigios pendientes, o haber intervenido en calidad de parte procesal dentro de un litigio con algún interesado.
- c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos.
- d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el literal anterior.
- e) Haber prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar a personas, entidades, sociedades o partes interesadas.
- f) Cualquier otra situación que afecte o influya en la imparcialidad y objetividad de los colaboradores de la EP PETROECUADOR.

Ante estas situaciones los colaboradores deberán excusarse en la atención o toma de decisiones empresariales u operativas y notificar de manera inmediata al Comité de Ética.

## 9. Negocios con proveedores

Sin perjuicio de lo determinado en el numeral anterior, el personal de la EP PETROECUADOR y las partes interesadas deberán observar los siguientes lineamientos:

- a) Promover entre clientes y/o proveedores el conocimiento y cumplimiento con lo dispuesto en este Código, así como en las políticas y normativas internas de la EP PETROECUADOR.
- b) Ofrecer a clientes, productos y servicios con garantía en calidad y cantidad y apego al marco regulatorio garantizando precios justos.
- c) No utilizar prácticas deshonestas al momento de ofertar productos y servicios.
- d) Mantener equidad, credibilidad, confianza y respeto con clientes y proveedores con el objetivo de establecer relaciones a largo plazo.
- e) Prohibir todo tipo de influencias o presión que realicen clientes y/o proveedores para conseguir mejores ventajas en las negociaciones.
- f) Ofrecer a los proveedores un trato equitativo, justo y honesto durante los procesos de contratación de bienes, obras, servicios, incluidos los de consultoría.
- g) Ofrecer a las compañías calificadas para la compra/venta de hidrocarburos un trato equitativo y justo durante los procesos de negociación.
- h) Promover entre los proveedores una competencia justa y honesta mediante la aplicación de procesos de contratación equitativos y transparentes en función de los criterios establecidos en las normativas internas de la EP PETROECUADOR y demás normativa aplicable para la empresa.
- i) Dar cumplimiento a las cláusulas establecidas en los contratos con proveedores y/o clientes.
- j) Las sesiones con los proveedores y/o clientes deberán limitarse a reuniones estrictamente comerciales.

## 10. Conductas prohibidas

### 10.1. Soborno y corrupción

No se tolerará el soborno ni la corrupción en ninguna de sus formas en la EP PETROECUADOR. Nuestros colaboradores deberán cumplir con las leyes y reglamentaciones anticorrupción y antisoborno, y cooperarán de manera activa y permanente en los esfuerzos por eliminar el soborno y la corrupción tanto en el ámbito laboral como en el privado, trabajando de manera activa y proactiva para asegurarse de que contratistas, proveedores y socios comerciales compartan el mismo compromiso.

Todo colaborador de EP PETROECUADOR que tenga información comprobada o indicios de un comportamiento contrario a la ética empresarial tiene la obligación de denunciar a través de los canales oficiales, establecidos para el efecto por la empresa. La EP PETROECUADOR actuará con firmeza ante las prácticas y/o comportamientos que transgredan o quebranten los principios y valores éticos empresariales; así como, las normas y procedimientos establecidos, para conseguir una ventaja ilegítima e inaceptable en la empresa.

Ningún colaborador estará exento respecto de las actuaciones que realice fuera de los principios y valores establecidos en este código; y ante disposiciones que sean contrarias a la Ley, los colaboradores podrán abstenerse de su cumplimiento y poner en conocimiento de manera motivada, ante la autoridad competente y el Comité de Ética.

## **10.2. Discriminación**

En la EP PETROECUADOR no se tolerarán prácticas de discriminación frente a la diversidad de creencias religiosas, sexo, identidad de género, orientación sexual o, raza. Todo colaborador de la EP PETROECUADOR reconocerá y respetará los derechos humanos universales, las libertades individuales y fundamentales de los demás; así como, la diversidad de los pueblos y comunidades del Ecuador; y, dará un trato igualitario a todas las personas con las que tenga relación directa o indirecta dentro de sus actividades.

Ante situaciones de discriminación, los colaboradores de EP PETROECUADOR defenderán el respeto hacia los demás y, pondrán en conocimiento de las autoridades competentes y del Comité de Ética este tipo de situaciones de manera inmediata y motivada.

## **10.3. Acoso**

La EP PETROECUADOR no tolerará ninguna forma de acoso, agresión, hostigamiento o intimidación, sea este a través de palabras o gestos, aprovechando una ventaja de poder, jerarquía, contextura física u otras.

Los colaboradores de la EP PETROECUADOR, en caso de encontrarse en cualquiera de las situaciones descritas en el párrafo anterior, deberán poner en conocimiento de las autoridades competentes, de su jefe inmediato o de cualquier persona de confianza, a fin de que la empresa active los mecanismos correspondientes para frenar este tipo de situaciones y se tomen las acciones pertinentes en base a la normativa legal vigente.

## **10.4. Mal uso y divulgación de la información**

En la EP PETROECUADOR no se tolerará la divulgación, extracción o, reproducción de información sin consentimiento previo de la autoridad competente y/o Oficial de Seguridad de la Información, sin que esta sea para fines exclusivamente empresariales, ajenos al ejercicio específico de sus funciones.

La EP PETROECUADOR respeta el derecho a la libertad de expresión de todos sus trabajadores; sin embargo, no podrán publicar o emitir expresiones, videos, fotos y otros similares, en desmedro de la reputación de la Empresa, sus autoridades, trabajadores y colaboradores en general.

## **10.5. Obsequios, atenciones y cortesías**

Los colaboradores de la EP PETROECUADOR no aceptarán ni proporcionarán dinero, obsequios, atenciones o cortesías a cambio de un posible negocio, servicios o información confidencial, ni tampoco si la intención es influir en una decisión.

# **11. Comité de Ética y mecanismos de denuncias**

## **11.1. Comité de Ética**

El Comité de Ética es un equipo multidisciplinario que velará por la aplicación del Código de Ética de la EP PETROECUADOR.

Las denuncias notificadas por la **Jefatura de Prevención y Control de Lavado de Activos**, serán conocidas y resueltas por este Comité de Ética dentro del ámbito de su competencia, así mismo, se absolverán las dudas o inquietudes que se presenten respecto del comportamiento de los trabajadores de la EP PETROECUADOR, considerando los principios de protección y reserva del denunciante, así como los del debido proceso y presunción de inocencia del denunciado, cuyo informe contendrá las conclusiones y recomendaciones.

Una vez notificados los casos al Comité de Ética, se revisará la información y en caso de que no este dentro del ámbito de su competencia, se remitirá a la Jefatura de Prevención y Control de Lavado de Activos para que lo dirija al área responsable.

#### **11.1.1. Miembros del Comité de Ética**

El Comité de Ética estará integrado por los siguientes miembros:

- a) Un delegado del Gerente General, quien lo presidirá, con derecho a voz y voto dirimente de ser el caso.
- b) Un delegado del área de Procuraduría, con derecho a voz y voto.
- c) Un representante de los trabajadores de la Empresa a nivel nacional, designado por el Comité de Empresa, con derecho a voz y voto.
- d) Un representante de los servidores públicos de la Empresa a nivel nacional, designado por el área de Talento Humano, con derecho a voz y voto. Este representante, podrá ser de cualquier Unidad Orgánica de la Empresa.
- e) Un delegado del área de Talento Humano, que fungirá de secretario(a), con derecho a voz.

Los representantes ejercerán sus funciones por un período de dos (2) años, pudiendo ser designados para un nuevo período.

La respectiva autoridad designará para cada uno de los miembros titulares del Comité de Ética un suplente, quien actuará en caso de ausencia justificada del titular.

El Comité de Ética, cuando lo considere necesario, podrá solicitar la presencia de cualquier servidor público o trabajador de la Empresa, quien tendrá voz, pero no voto.

El Comité de Ética será permanente, sin perjuicio de quien lo integre.

#### **11.1.2. Facultades y responsabilidades**

El Comité de Ética tendrá como facultades las siguientes:

- a) Administrar, supervisar y promover el cumplimiento del Código de Ética.
- b) Asesorar a la máxima autoridad, en calidad de referente de la ética institucional, sobre la creación de políticas, acciones administrativas y organizacionales que aseguren el cumplimiento del presente Código de Ética.
- c) Presentar propuestas de actualización del Código de Ética al Gerente General.

- d) Ofrecer y supervisar la capacitación y la comunicación relacionada con el cumplimiento del Código de Ética.
- e) Presentar al área de Talento Humano el informe respectivo para que se realicen las acciones pertinentes por violación al Código de Ética.
- f) En caso de actos referidos a sanciones administrativas, civiles o penales, direccionar a las instancias competentes.
- g) Observar los principios de protección y de reserva de la información que maneja, así como el debido proceso y de presunción de inocencia.
- h) De ser necesario, cuando la situación lo amerite, generar espacios de mediación entre las partes involucradas en casos de incumplimiento al Código de Ética.
- i) Asesorar en situaciones de incertidumbre moral o ética.
- j) Presentar un informe anual al Gerente General de la actividad cumplida por el Comité.

### **11.1.3. Sesiones**

El Comité de Ética se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y, de forma extraordinaria, cuando sea necesario conocer asuntos inherentes al Código de Ética, denuncias presentadas en contra de trabajadores de la Empresa, derivadas por la Jefatura de Prevención y Control de Lavados de Activos y, a petición motivada de uno o más de sus miembros.

Las convocatorias las realizará el Presidente del Comité de Ética, a través del Secretario.

La presencia de los miembros del Comité o su delegado, es indelegable y se integrará el quórum con tres de los cinco miembros. Las decisiones se tomarán por mayoría simple, en caso que exista un empate en las votaciones, el Presidente del Comité tendrá el voto dirimente. Se efectuará un acta por cada reunión mantenida, la misma que será firmada por todos los asistentes a la sesión y será de responsabilidad del Secretario(a) su control y custodia.

### **11.1.4. Instalación de la sesión del Comité de Ética**

Una vez convocado el Comité de Ética, este funcionará de acuerdo a lo establecido en el presente instrumento.

### **11.1.5. Término para la decisión del Comité de Ética**

A partir de la instalación de la sesión del Comité de Ética, los miembros tendrán el término de hasta 15 días para emitir su decisión o recomendación para resolver las denuncias presentadas.

### **11.1.6. Comparecencia de partes**

En el caso de que los miembros del Comité de Ética consideren necesario, solicitarán la comparecencia de la o las personas relacionadas con la irregularidad presentada. De ser necesario, la sesión se diferirá (2) dos días laborables.

### **11.1.7. Confidencialidad de la información**

Todo lo actuado por el Comité de Ética será registrado a través de actas, las cuales son confidenciales.

### **11.1.8. Independencia de los integrantes y participantes del Comité de Ética**

Los integrantes del Comité de Ética están obligados a mantener absoluta independencia y confidencialidad frente a los temas tratados.

En caso de existir una situación que implique una falta de imparcialidad de algún miembro, secretario o participante del Comité de Ética, deberá excusar su participación.

### **11.1.9. Conservación de la información**

El Secretario(a) del Comité de Ética mantendrá el archivo individual de cada denuncia, el cual deberá contener los documentos de respaldo y el acta respectiva. Esta información se conservará durante siete (7) años, manteniendo en todo momento su carácter de confidencialidad.

## **11.2. Mecanismos de denuncias**

### **11.2.1. Materia de la irregularidad**

La irregularidad deberá encontrarse relacionada con temas que involucren conflictos con los principios, valores y compromisos establecidos en el **Código de Ética** de EP PETROECUADOR.

El Comité de Ética no podrá conocer y atender casos que estén alejados del ámbito de su competencia.

### **11.2.2. Identificación de una irregularidad**

La persona que conozca la existencia de una conducta irregular, incumplimiento o vulneración de los principios, valores y compromisos establecidos en el Código de Ética, deberá reportarla inmediatamente. La denuncia será canalizada mediante los medios establecidos en este Código y notificada por la Jefatura de Prevención y Control de Lavado de Activos.

### **11.2.3. Comunicación y recepción de la denuncia**

La persona que tuviese conocimiento de una irregularidad podrá comunicarlo de manera descriptiva y detallada por el enlace disponible en la página web de la EP PETROECUADOR, cuyo destinatario será la Jefatura de Prevención y Control de Lavado de Activos, quien notificará al Presidente y Secretario del Comité de Ética.

Cualquiera de los miembros del Comité de Ética podrá orientar al personal respecto al procedimiento para la recepción de denuncias.

### **11.2.4. Requisitos mínimos de la denuncia**

Las denuncias presentadas ante el Comité de Ética deberán contener:

- Identificación del denunciante: nombres completos, cédula de ciudadanía, correo electrónico, para su notificación y teléfono de contacto.

- Descripción de la presunta irregularidad de manera detallada:
  - En qué consiste la presunta irregularidad cometida.
  - Posibles personas implicadas.
  - Fechas de ocurrencia.
  - Lugar en que ocurrió la presunta irregularidad.
  - Área de actividad afectada.
  - Documentación que fundamente la denuncia, en caso de existir.
  - Posible impacto en procesos relevantes.

#### **11.2.5. Calificación de la denuncia**

La Jefatura de Prevención y Control de Lavado de Activos será responsable de recibir las denuncias y calificar si las mismas son de competencia del Comité de Ética, a fin de proceder con su inmediata notificación.

El Comité de Ética, una vez notificado, verificará que reúna todos los requisitos contemplados en el presente Código. En el caso de que no reúna los requisitos, se solicitará al denunciante que complete su denuncia en el término de cinco (5) días, caso contrario será inadmitida a trámite.

Si la denuncia reúne los requisitos, el Presidente a través del Secretario del Comité, convocará a sus miembros dentro del término de cinco (5) días, a fin de que se reúnan y se analice la presunta irregularidad.

#### **12. Régimen sancionatorio**

De presentarse cualquier caso que el Comité de Ética no tenga competencia se remitirá al órgano competente.

#### **13. Protección de los denunciantes**

El Comité de Ética velará para que no se produzca ningún tipo de acción en contra de aquel o aquellos que hubiesen planteado sus denuncias o quejas, referentes al incumplimiento del Código de Ética.

#### **14. Prevención del fraude, corrupción y soborno**

Con la finalidad de prevenir el fraude, la corrupción y el soborno se deberá:

- a) Denunciar a las autoridades de la Institución, si cree o sospecha que se ha producido o se puede producir un acto de soborno, corrupción, la violación de este CÓDIGO, la POLÍTICA DE GESTIÓN ANTISOBORNO o de las proporcionadas en el SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO en el caso de que la Empresa lo tenga implementado;
- b) No abusar de su condición de directivo, servidor o trabajador de la empresa pública para obtener beneficios, para sí mismo, sus familiares o para terceros;
- c) No aceptar en forma directa o indirecta, regalos, donaciones, beneficios o similares en retribución por el cumplimiento de las actividades realizadas en la Institución, que

- puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio; de terceros o que pueda suponer un acto de soborno o corrupción;
- d) Combatir el soborno cumpliendo los principios que guían el comportamiento de todos los clientes internos y externos;
  - e) Asegurarse de leer, entender y cumplir las directrices Antisoborno y cualquier información complementaria del Sistema de Gestión Antisoborno en el caso de que la empresa lo tenga implementado;
  - f) Cumplir con los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno en el caso de que la empresa lo tenga implementado y las leyes Antisoborno de carácter nacional e internacional que sean aplicables a la empresa pública.

## 15. Gestión del Código de Ética

El Código de Ética deberá:

- a) Ser observado y acatado por todos los trabajadores, terceros y cualquier personal relacionado con EP PETROECUADOR, como un compromiso ético y moral.
- b) Formar parte del proceso de inducción del personal que se vincula a la Empresa y de los procesos de contratación con clientes y/o proveedores.
- c) Ser publicado en la página web institucional, de acceso público.
- d) Suscribir el acta de compromiso de conocimiento y cumplimiento del Código de Ética, de los trabajadores, clientes y/o proveedores.
- e) Ser socializado a todos los trabajadores, terceros y cualquier personal relacionado con la Empresa, siendo responsable el área de Talento Humano.
- f) Ser revisado por el Comité de Ética periódicamente.

## 16. Situaciones No Contempladas en el Código de Ética

### 16.1. Procedimiento en caso de dudas de aplicación del Código de Ética

En caso de dudas sobre el alcance, aplicación o aclaración del presente Código, serán canalizadas a través del Comité de Ética.

En caso que sea necesario, se podrá requerir criterio legal al área jurídica de la Empresa.

*Fuentes: elaboración propia y bibliográficas*