



CÓDIGO DE ÉTICA

2026

Contenido

Título I	4
GENERALIDADES CÓDIGO DE ÉTICA	4
Capítulo I.....	4
Introducción	4
Capítulo II.....	5
Alcance	5
Título II	5
GUÍA DE CONDUCTA ÉTICA	5
Capítulo I.....	5
Declaración de valores y principios éticos	5
Capítulo II.....	9
Obligaciones Éticas – Prácticas esperadas vs prácticas prohibidas por la ley	9
Capítulo III.....	14
Cumplimiento	14
Capítulo IV	15
Alertas, consultas y gestión de faltas éticas.....	15
Capítulo V	16
Glosario	16

Mensaje del Gerente General:

En la EP Petroecuador tenemos la responsabilidad de administrar uno de los recursos más estratégicos para el desarrollo del Ecuador, esa responsabilidad exige que cada una de nuestras decisiones y actuaciones refleje los más altos estándares de integridad, transparencia, respeto y compromiso con el interés público.

El Código de Ética representa el marco que orienta nuestra forma de actuar, más que un documento normativo, constituye una guía para la toma de decisiones y una expresión de los valores que compartimos como empresa pública. En él se establecen los principios que deben regir nuestras relaciones con los ciudadanos, las instituciones del Estado, nuestros clientes, proveedores, contratistas, comunidades y con cada uno de nuestros compañeros de trabajo.

La integridad no depende únicamente de las normas; depende, sobre todo, de las decisiones que tomamos cada día. Cada colaborador de la EP Petroecuador es responsable de conocer, comprender y aplicar este Código en el ejercicio de sus funciones, actuando siempre con honestidad, imparcialidad, responsabilidad y respeto por la ley.

Desde la Alta Dirección asumimos el compromiso de promover una cultura ética basada en el ejemplo, la rendición de cuentas y la mejora continua. Esperamos el mismo compromiso de quienes forman parte de nuestra empresa, fomentando un ambiente donde prevalezca el diálogo, la confianza, el respeto y la disposición para expresar inquietudes o reportar, de buena fe, cualquier conducta que contravenga nuestros principios, con la seguridad de que estas serán tratadas con seriedad, confidencialidad y conforme a los mecanismos establecidos.

El cumplimiento de este Código es una responsabilidad individual y colectiva, no admite excepciones ni depende del cargo que ocupemos. Nuestro comportamiento fortalece la confianza de la ciudadanía, protege la reputación institucional y contribuye al cumplimiento de nuestra misión de generar valor para el país mediante una gestión responsable, eficiente y sostenible.

Los invito a hacer de este Código una herramienta viva que oriente nuestras acciones diarias y reafirme el compromiso que compartimos con la ética, la excelencia y el servicio al Ecuador.

Sebastián Maag Pardo

Gerente General

EP PETROECUADOR

Título I **GENERALIDADES CÓDIGO DE ÉTICA**

Capítulo I **Introducción**

Art. 1.- Misión de la EP Petroecuador. - Maximizar de manera sustentable el valor de los recursos energéticos para el beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Art. 2.- Visión de la EP Petroecuador. - Ser la empresa referente a nivel regional que refuerza la seguridad, eficiencia y desempeño energético con criterios de transparencia, probidad y compromiso social.

Art. 3.- Objetivo del Código de Ética.- Promover el cumplimiento de valores, principios y normas de conducta, que orienten el comportamiento de los funcionarios, trabajadores y demás personas que actúen en representación de la EP Petroecuador (en adelante “colaboradores”); así como, el Directorio y partes relacionadas con el propósito de fortalecer una cultura organizacional basada en la ética, integridad, transparencia, legalidad, responsabilidad y rendición de cuentas, como parte de su cultura empresarial, fomentando el liderazgo ético y el compromiso de todos los niveles de la organización con el interés público y buen gobierno corporativo.

Con la finalidad de adoptar las buenas prácticas establecidas en este instrumento, y prevenir cualquier conducta contraria a los principios institucionales.

Art. 4.- Contexto. - La EP Petroecuador es una Empresa Pública orientada a la exploración, producción, transporte, refinación, almacenamiento y comercialización a nivel nacional e internacional de hidrocarburos, que garantiza al abastecimiento interno oportuno, mediante prácticas eficientes, seguras, innovadoras y responsables con el ambiente, en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Art. 5.- Compromiso. - La EP Petroecuador a través de sus colaboradores asume el compromiso de promover lo establecido en el presente código.

El Directorio y la alta dirección liderarán con el ejemplo y fomentarán comportamientos éticos en todos los niveles de la organización, fortaleciendo la confianza ciudadana y la gestión responsable de los recursos públicos.

Art. 6.- Elaboración e implementación del Código de Ética. - La EP Petroecuador realizó un proceso participativo para la actualización de su Código de Ética, de conformidad con las etapas definidas en la Norma Técnica para la Construcción y Actualización de Códigos de Ética Institucionales de la Función Ejecutiva y dar cumplimiento a los lineamientos de la Política Nacional de Integridad Pública.

Capítulo II Alcance

Art. 7.- Ámbito de aplicación. - El presente Código de Ética es de cumplimiento obligatorio para los miembros del Directorio, colaboradores y partes relacionadas.

Título II GUÍA DE CONDUCTA ÉTICA

Capítulo I Declaración de valores y principios éticos

Art. 8.- Valores. – Los valores constituyen la base del accionar institucional, los cuales son obligatorios y orientan el comportamiento, la toma de decisiones y la gestión interna.

La EP Petroecuador, se rige por los siguientes valores:

- a. **Integridad:** actuar con ética y transparencia en todas las acciones, cumpliendo los valores, principios y normas para mantener y dar prioridad a los intereses públicos.
- b. **Honestidad:** cumplimiento de las obligaciones con transparencia y rectitud en favor de la ciudadanía.
- c. **Legalidad:** respetar y cumplir las leyes y regulaciones vigentes a fin de fortalecer el Estado Constitucional de derechos y la seguridad jurídica
- d. **Justicia:** actuar con imparcialidad, garantizando el ejercicio de derechos y el acceso a los servicios públicos por cada una de las personas, bajo los principios de igualdad y no discriminación.
- e. **Eficiencia:** optimizar los recursos o gasto público asignado en la prestación de servicios a la sociedad.

Art. 9.- Principios en la actuación de los colaboradores de la EP Petroecuador. -

Las actuaciones y conductas de los colaboradores de la EP Petroecuador se enmarcan en los principios detallados a continuación:

- a. **Cumplimiento:** Respetar y actuar siempre en conformidad con las normas legales aplicables, procesos internos y los derechos humanos.
- b. **Justicia y Neutralidad:** Tratar a todos de manera equitativa y sin favoritismos, garantizando la equidad y la aplicación de la normativa legal vigente.
- c. **Honestidad:** Ser íntegro y transparente en todas las decisiones y acciones, manteniendo la ética personal y profesional en todo momento.
- d. **Equidad:** Reconocer y respetar la dignidad de todos sin discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades acorde a sus capacidades y méritos.
- e. **Transparencia:** Actuar con honestidad, integridad y apertura en todas nuestras operaciones, proporcionando información clara, veraz y oportuna para que se puedan tomar

decisiones informadas, garantizando así la confianza, participación y una buena gestión corporativa.

- f. **Respeto:** Tratar a todos con dignidad, cortesía y consideración, reconociendo su valor y derechos fundamentales.
- g. **Responsabilidad:** Es el deber de gestionar, utilizar y proteger los recursos y bienes públicos con eficiencia, transparencia y honestidad, asegurando que se empleen de forma adecuada y se evite su mal uso o desperdicio.
- h. **Rendición de Cuentas:** Ser responsable de las acciones y decisiones tomadas, y estar dispuesto a rendir cuentas de ellas ante la ciudadanía y los entes de control.
- i. **Neutralidad:** Implica evitar cualquier influencia externa, interna o personal que pueda comprometer la imparcialidad y objetividad en el ejercicio de las funciones. Se debe actuar sin sesgos, favoreciendo el interés general y evitando situaciones que puedan generar conflictos de interés o influir en sus decisiones de manera inapropiada.
- j. **Ética:** Orienta la conducta para prevenir actos incorrectos y garantizar un manejo eficiente y adecuado de los recursos públicos.
- k. **Imparcialidad:** Capacidad de actuar con objetividad en el ejercicio de las funciones.
- l. **Probidad:** Actuar con rectitud, integridad, honradez en cada decisión, actividad o acción, en el ejercicio de las funciones o responsabilidades.
- m. **Igualdad:** Todas las personas son iguales ante la ley, por lo que no existirá ninguna distinción en su trato por exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como el color, raza, etnia, edad, sexo, género, religión, orientación sexual, y otros criterios.
- n. **Acceso a la información pública:** Respetar y cumplir el derecho de acceso a la información garantizando la transparencia en la gestión pública.
- o. **Buen trato y amabilidad:** Obligación de brindar un trato gentil, amable y educado a las personas que requieren sus servicios.
- p. **Servicio público:** Orientar las acciones al bienestar de la sociedad, garantizando el suministro responsable y oportuno de los recursos energéticos que impulsan el desarrollo del país. No se limita a un trámite administrativo; es la responsabilidad estatal de transformar el petróleo en bienestar social. Prioriza el interés general sobre cualquier interés particular.
- q. **Protección del patrimonio público:** Utilizar de manera responsable, eficiente y transparente los recursos y bienes públicos.
- r. **Prevención de conflictos de interés:** Evitar toda situación real, potencial o aparente en la que los intereses personales, familiares, económicos, políticos o de cualquier otra naturaleza puedan influir en el ejercicio imparcial, objetivo e independiente de las actividades.
- s. **Promoción de la ética:** Fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos y de legalidad, mediante la sensibilización y la capacitación continua.
- t. **Cero tolerancia al acoso y a los actos de corrupción:** Rechazar cualquier forma de acoso, discriminación, violencia y actos de corrupción. Promover una cultura de respeto,

integridad y legalidad, actuando con firmeza para prevenir, denunciar y sancionar toda conducta que vulnere los derechos de las personas o afecte el patrimonio, la confianza y la reputación de la organización.

- u. **Conciencia ambiental y social:** Actuar con responsabilidad para proteger el medio ambiente, respetar a las comunidades y promover el uso sustentable de los recursos naturales, contribuyendo al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad.

Art. 10.- Conductas adecuadas. - Las conductas adecuadas son:

- a. Mantener dentro y fuera de la jornada laboral un comportamiento coherente con los principios y valores institucionales, evitando acciones que afecten la reputación o credibilidad de EP PETROECUADOR.
- b. Mantener relaciones basadas en el respeto, la cortesía, la inclusión, la colaboración y el trato digno hacia todas las personas.
- c. Cumplir puntualmente con su jornada laboral, reuniones de trabajo y demás diligencias inherentes a sus funciones.
- d. Mantener una conducta profesional basada en el autocontrol, la disciplina y el compromiso, garantizando el cumplimiento responsable de las funciones y obligaciones inherentes al cargo o actividad asignada.
- e. Cuidar el orden y limpieza, respetando el entorno laboral.
- f. Acatar las disposiciones e instrucciones emitidas por autoridad competente, en el ámbito de sus atribuciones siempre que se encuentren en concordancia con la normativa interna y externa vigente.
- g. Cumplir con las disposiciones de dedicación exclusiva establecidas por la normativa vigente, evitando participar, directa o indirectamente, en actividades económicas, comerciales o empresariales relacionadas con el sector hidrocarburífero, así como en cualquier situación que constituya o pueda constituir un conflicto de interés real, potencial o aparente.
- h. Declarar de manera oportuna cualquier situación que pueda generar conflictos de interés reales, potenciales o aparentes.
- i. Proteger la información confidencial o reservada a la que tengan acceso de acuerdo con sus funciones.
- j. Respetar la diversidad de opiniones, evitando conductas que generen discriminación, acoso, hostigamiento o conflictos innecesarios en el entorno laboral.
- k. Utilizar de forma eficiente, responsable y transparente los bienes, recursos e instalaciones de la empresa.
- l. Denunciar los presuntos actos de corrupción, faltas o incumplimientos al Código de Ética, a través del canal de alertas de corrupción.
- m. Desempeñar sus funciones con objetividad e imparcialidad, sin permitir que convicciones personales, políticas, religiosas o de cualquier otra índole interfieran en la toma de decisiones institucionales.
- n. Colaborar plenamente en la ejecución de los procesos de control interno y externo, proporcionando de forma oportuna, veraz y completa la información, documentación y

facilidades requeridas para el cumplimiento de sus funciones.

- o. Colaborar con las actividades y acciones promovidas por el Comité de Ética Institucional para fortalecer la cultura de integridad.
- p. Fomentar la comunicación efectiva basada en el respeto, la escucha activa, la empatía y el trabajo en equipo.
- q. Impulsar una cultura organizacional comprometida con la sostenibilidad y el bienestar de la comunidad, a través del desarrollo responsable de la actividad hidrocarburífera.
- r. Actuar como referente de conducta ética, observando, promoviendo y articulando activamente los principios, valores y lineamientos de este Código.
- s. Valorar el comportamiento de colaboradores que demuestren compromiso con el accionar ético dentro y fuera de la Institución.
- t. Fomentar la transmisión de experiencia, conocimiento técnico y buenas prácticas entre los colaboradores con el fin de optimizar y dinamizar la gestión, observando los lineamientos de este código.
- u. Fomentar un clima laboral adecuado.
- v. Gestionar los conflictos de manera oportuna, objetiva y respetuosa, promoviendo el diálogo y la búsqueda de soluciones constructivas, sin trasladarlos al ámbito personal.
- w. Transparentar la gestión.
- x. La participación en eventos de carácter político, social y religioso serán voluntarios, sin que esta decisión afecte el cumplimiento de las actividades laborales y el uso de recursos institucionales.

Conductas inadecuadas. - En la EP PETROECUADOR se deberán abstener de incurrir o adoptar las siguientes conductas, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles, o penales que pudieran derivarse de ellas:

- a. Presentarse al trabajo o desempeñar sus funciones bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes, psicotrópicas o sujetas a fiscalización, así como consumirlas durante la jornada laboral o mientras utilicen transporte institucional, salvo prescripción médica debidamente justificada.
- b. Utilizar el nombre, logotipo, imagen institucional, credenciales o cualquier otro distintivo de la EP PETROECUADOR o de sus colaboradores para fines particulares, políticos, proselitistas o ajenos a los fines institucionales.
- c. Emitir, difundir o publicar expresiones, comentarios, rumores o contenidos que afecten la dignidad, honra o reputación de personas o instituciones, atribuyéndose la representación de la EP PETROECUADOR o haciendo uso de su nombre.
- d. Incurrir en actos de discriminación, violencia, acoso o trato desigual por razones de etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, religión, edad, discapacidad, estado de salud, ideología, condición socioeconómica o cualquier otra condición personal o social.
- e. Presentar información presuntamente falsa, ocultar información relevante, simular hechos o incurrir en cualquier forma de engaño para evadir obligaciones o responsabilidades laborales.
- f. Incumplir o inobservar los procesos vigentes de contratación de personal.

- g. Exigir, solicitar o promover aportes económicos, contribuciones, bienes o cualquier otro beneficio a colaboradores o terceros.
- h. Utilizar tiempo de trabajo, recursos institucionales, bienes públicos o personal de la empresa para atender intereses particulares o actividades ajenas a las funciones asignadas.
- i. Solicitar, aceptar, ofrecer o entregar dádivas, beneficios, regalos, favores o cualquier ventaja indebida que pueda influir o aparentar influir en el ejercicio de las funciones institucionales.
- j. Hacer uso indebido de los sistemas, servicios, equipos o recursos tecnológicos de la empresa, así como acceder, modificar o divulgar información sin autorización.
- k. Utilizar información privilegiada, reservada, confidencial, conocimientos técnicos para beneficio propio o de terceros.
- l. Queda prohibido involucrarse en el fenómeno denominado “puerta giratoria”.
- m. Utilizar inadecuadamente las instalaciones y oficinas públicas para actividades ajenas a las laborales.
- n. Difundir en redes sociales o medios de comunicación masiva: fotografías, audios o videos de eventos de la empresa, o que sean realizados en sus instalaciones, que puedan afectar a la imagen institucional; e informar a la autoridad correspondiente si se comprobasen conductas o actuaciones inapropiadas.
- o. Utilizar la asignación o distribución del trabajo como mecanismo de favoritismo, discriminación, represalia, presión, hostigamiento o cualquier otra práctica que afecte la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades o el adecuado desempeño institucional. Esto incluye la asignación desigual de responsabilidades, reducción injustificada o privación de tareas a otros con el propósito de otorgar privilegios, encubrir deficiencias de desempeño, con fines de exclusión, marginación o perjuicio laboral.
- p. Utilizar de forma reiterada los medios de comunicación institucionales o personales para requerir la participación de servidores o trabajadores en reuniones, llamadas, actividades o tareas fuera de la jornada laboral, cuando estas no respondan a necesidades excepcionales, operativas o de emergencia, o cuando dicha práctica genere afectaciones al descanso, bienestar o desconexión laboral de las personas.

Capítulo II

Obligaciones Éticas – Prácticas esperadas vs prácticas prohibidas por la ley

Art. 11.- Declaración de conflictos de interés:

Es una obligación ética del personal de EP PETROECUADOR, informar de manera oportuna y completa cualquier situación que constituya un conflicto de interés.

Se entenderá por conflicto de interés toda situación en la que los intereses personales, familiares, económicos, profesionales, políticos o de cualquier otra naturaleza que puedan comprometer, influir, o aparenten influir, en el ejercicio objetivo, imparcial y transparente de sus funciones, decisiones o actuaciones dentro de la EP PETROECUADOR.

De conformidad con la normativa vigente, y sin limitar los supuestos previstos en ella, constituyen situaciones que pueden generar conflictos de interés, entre otras, las siguientes:

- a. Mantener un interés particular que pueda comprometer su imparcialidad, en asuntos sobre los cuales deba intervenir, decidir o emitir criterio en el ejercicio de sus funciones.
- b. Mantener o haber mantenido litigios, controversias o relaciones contractuales con personas naturales o jurídicas que tengan interés en una decisión, trámite o actuación institucional sobre la cual deba intervenir, decidir o emitir criterio en el ejercicio de sus funciones.
- c. Tener parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado de consanguinidad o por afinidad dentro del segundo grado, con personas naturales o vinculadas a personas jurídicas, interesadas en una decisión, trámite o actuación institucional, o con quienes mantengan vínculos de dirección, representación, asesoría o gestión respecto de estas, así como compartir con ellos espacios de trabajo externos o mantener asociaciones profesionales, comerciales o de otra naturaleza que puedan comprometer su imparcialidad.
- d. Mantener relaciones de amistad íntima, enemistad manifiesta u otros vínculos personales que puedan comprometer o aparentar comprometer su objetividad, independencia o imparcialidad respecto de personas interesadas en una decisión, trámite o actuación institucional.
- e. Haber mantenido o mantener relaciones profesionales, contractuales, comerciales, laborales o societarias, incluidos servicios profesionales, asesorías o representación, con personas naturales o jurídicas vinculadas al asunto bajo su conocimiento, así como cualquier interés o vínculo cuyos efectos económicos, jurídicos o personales permanezcan vigentes, que puedan comprometer o aparentar comprometer su objetividad, independencia o imparcialidad respecto de personas interesadas en una decisión, trámite o actuación institucional.
- f. Cualquier otra circunstancia, situación o relación que comprometa, pueda comprometer o genere la apariencia de comprometer la independencia, objetividad o imparcialidad con que se desempeñan sus funciones.

Ante la identificación de una situación de conflicto de interés, real, potencial o aparente, deberán actuar con transparencia, diligencia e integridad, observando las disposiciones contenidas en la normativa aplicable y en los instrumentos institucionales vigentes para la gestión de conflictos de interés. Para tal efecto, deberán:

- a. Declarar de manera oportuna, completa y veraz cualquier situación que constituya o pueda constituir un conflicto de interés, de conformidad con la normativa aplicable y el procedimiento institucional establecido para el efecto. La omisión de la declaración, su presentación extemporánea o la consignación de información falsa o incompleta podrá dar lugar a las responsabilidades y sanciones administrativas, civiles o penales que correspondan.
- b. Presentar la excusa correspondiente y abstenerse de participar, intervenir, influir, recomendar, decidir, supervisar o emitir criterio respecto de asuntos en los que exista un conflicto de interés o cualquier otra causal legal o reglamentaria de excusa o recusación, cuando amerite.
- c. Observar y cumplir el ordenamiento jurídico vigente y el procedimiento institucional para la gestión de conflictos de interés, incluyendo las medidas de prevención, mitigación, tratamiento, seguimiento y control que correspondan según la naturaleza del caso.

- d. Abstenerse de intervenir en procesos de selección, contratación, designación, evaluación, promoción, supervisión o cualquier otra actuación administrativa relacionada con personas respecto de las cuales mantengan vínculos familiares, personales, profesionales, económicos o de cualquier otra naturaleza que puedan comprometer o generar la apariencia de comprometer su objetividad e imparcialidad.
- e. Declarar de forma inmediata cualquier conflicto de interés que se presente en procedimientos de contratación pública, relaciones laborales, procesos administrativos, actuaciones judiciales o cualquier otra gestión institucional, especialmente cuando existan vínculos familiares, personales, profesionales, comerciales o económicos con personas naturales o jurídicas que tengan interés en el asunto.

Art. 12.- Obsequios, hospitalidades, donaciones y beneficios similares:

- a. Se prohíbe solicitar, aceptar, ofrecer o entregar de manera directa o indirecta, obsequios, gratificaciones, atenciones, cortesías, invitaciones, auspicios, favores, dinero, préstamos, beneficios, contribuciones o cualquier otra ventaja, retribución o aporte que pueda influir, pretenda influir o pueda ser percibida como un medio para influir en el ejercicio de las funciones, en la toma de decisiones o en el cumplimiento de las responsabilidades. Esta prohibición se aplicará aun cuando no exista un beneficio efectivo o una contraprestación inmediata.
- b. Se exceptúan de estas prohibiciones los presentes, recuerdos u objetos de carácter protocolario que por la condición de la misión institucional en representación de la EP PETROECUADOR o del Estado ecuatoriano, sean recibidos en actos y eventos oficiales dentro o fuera del país
- c. Cuando los regalos, presentes u objetos protocolarios recibidos no puedan ser rechazados por razones diplomáticas, protocolarias, culturales o de cortesía institucional, deberán ser declarados y entregados a la unidad responsable de la administración de los bienes de la empresa para su registro, administración y control, de conformidad con la normativa emitida por la Contraloría General del Estado y demás disposiciones aplicables.
- d. Ninguna persona podrá fraccionar, ocultar o utilizar mecanismos destinados a evadir las restricciones establecidas en este artículo.

Art. 13.- Prohibición de tráfico de influencias: Se prohíbe a todos los colaboradores, lo siguiente:

- a. Solicitar directa o indirectamente, a otro colaborador o subalterno, cumplir con órdenes que atenten contra los derechos y principios consagrados en la Constitución, las leyes y demás normativa interna, los valores y principios de este Código, o que generen ventajas y/o beneficios personales o a terceros.
- b. Utilizar la autoridad o influencia de su cargo para intervenir ante el personal de la EP Petroecuador, otras entidades, o ante la ciudadanía, a fin de lograr ventajas o beneficios para sí mismo, familiares, o partes relacionadas.
- c. Dar o solicitar a los colaboradores, favores o servicios para asuntos de carácter personal o doméstico ajenos a los propios de sus funciones.
- d. Realizar cualquier tipo de proselitismo político durante la jornada de trabajo.
- e. Aprovecharse de su cargo para crear relaciones laborales comerciales y/o profesionales para su propio beneficio, o para partes relacionadas u organizaciones no gubernamentales

en las que hayan tenido o tengan participación, o para terceros.

- f. Pretender la obtención de un beneficio personal al visitar o contactar entidades públicas o privadas para gestionar, directa o indirectamente, contratos públicos.
- g. Destinar fondos públicos para realizar campañas de propaganda o promoción de la imagen personal de colaboradores a través de medios de comunicación, a excepción de los meramente informativos en beneficio de interés público.
- h. Gestionar o mantener reuniones por razones ajenas a sus funciones con jueces, magistrados, asambleístas u otros funcionarios públicos nacionales o extranjeros de las distintas funciones del Estado con el propósito de obtener para sí o en favor de terceros, beneficios en acciones o trámites judiciales, legislativos, administrativo o de cualquier otra índole.
- i. Patrocinar causas en las que intervengan instituciones del Estado, salvo cuando ejerzan su propia defensa o representación judicial, o cuando deban intervenir en las controversias judiciales, debido a su cargo o función.
- j. Utilizar el cargo o dignidad como colaborador de la EP Petroecuador para obtener algún beneficio o ventaja personal en otras Instituciones Públicas.
- k. Intervenir, influir o favorecer directa o indirectamente procesos de contratación, selección de personal, promoción, designación, encargo o cualquier otro proceso institucional con el propósito de beneficiar indebidamente a personas determinadas.

Art. 14.- Prohibición de soborno y corrupción:

Se prohíbe de manera expresa, absoluta e irrestricta toda forma de corrupción, pago indebido, dádiva o cualquier otra práctica destinada a obtener, ofrecer, prometer, autorizar, solicitar, aceptar o conceder ventajas, beneficios o tratamientos indebidos para sí o para terceros. Deberán actuar con integridad, transparencia y apego a la ley en el ejercicio de sus funciones, observando y cumpliendo las disposiciones legales, reglamentarias e institucionales en materia de prevención y lucha contra el soborno y la corrupción. Asimismo, deberán cumplir esta prohibición en sus relaciones con todas las partes interesadas.

La EP Petroecuador actuará con firmeza ante las prácticas y/o comportamientos que transgredan o quebranten los principios y valores éticos empresariales; así como, la Política Antisoborno y las normas y procedimientos establecidos, para conseguir una ventaja ilegítima e inaceptable en la empresa.

No se estará exento de responsabilidad por actos u omisiones contrarios a los principios y obligaciones previstos en este Código. Asimismo, nadie estará obligado a cumplir órdenes o instrucciones contrarias a la normativa, debiendo informar de manera inmediata y motivada a las instancias institucionales correspondientes y la autoridad competente.

Art. 15. Prohibición de discriminación: La EP PETROECUADOR promueve un entorno inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o discriminación. En consecuencia, se prohíbe toda conducta o práctica discriminatoria basada en razones de religión o creencias, sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, discapacidad, filiación política, condición socioeconómica o cualquier otra condición protegida por la Constitución de la República del Ecuador y la normativa aplicable.

En EP PETROECUADOR se debe actuar con respeto, imparcialidad y equidad, reconociendo los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad cultural de los pueblos y

comunidades del Ecuador.

Art. 16.- Prohibición de acoso, hostigamiento y violencia: La EP PETROECUADOR no tolera ninguna forma de acoso, hostigamiento, intimidación, agresión, violencia o conducta que atente contra la dignidad, integridad física, psicológica o sexual de las personas en el ámbito laboral.

Se considerarán formas de acoso o hostigamiento las conductas reiteradas de intimidación, desvalorización, aislamiento, presión indebida, burlas, comentarios ofensivos o cualquier otra acción que afecte la dignidad, bienestar o estabilidad emocional de una persona.

Se prohíbe expresamente ejercer presiones indebidas, amenazas, represalias, acoso sexual o cualquier forma de coerción, especialmente cuando dichas conductas puedan afectar su dignidad, vulnerar sus derechos o inducirlos a incumplir sus obligaciones éticas, legales o institucionales.

Art. 17.- Tratamiento de la información confidencial y reservada: Los Directivos y colaboradores de EP PETROECUADOR son responsables de proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional a la que tengan acceso en el desempeño de sus funciones, observando los principios de legalidad, responsabilidad, seguridad y protección de datos.

Para este efecto, deberán:

- a) Mantener la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan acceso autorizado, durante todo su ciclo de vida y aún después de la terminación de su relación laboral o contractual.
- b) Custodiar y utilizar de manera segura y adecuada las credenciales de acceso, claves institucionales, accesos remotos, firmas electrónicas y demás mecanismos de autenticación asignados, evitando su divulgación, uso indebido o compartición con terceros no autorizados.
- c) Velar porque los contratos, convenios y demás instrumentos que impliquen el intercambio o acceso a información institucional incorporen las cláusulas correspondientes de confidencialidad, seguridad de la información y protección de datos personales, de conformidad con la normativa aplicable.
- d) Cumplir y promover el cumplimiento de las políticas, normas, procedimientos y demás documentos que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de EP PETROECUADOR.
- e) Abstenerse de utilizar, divulgar, modificar, destruir, extraer o compartir información institucional para fines personales, particulares o ajenos a los intereses legítimos de la Empresa.
- f) Se prohíbe el uso de canales informáticos personales, cuentas particulares o plataformas de mensajería no autorizadas para el tratamiento de asuntos institucionales y la compartición de datos o documentación institucional.

Art. 18.- Uso de los activos y bienes institucionales:

Los bienes, recursos e infraestructura de la EP PETROECUADOR deberán utilizarse de manera responsable, eficiente y exclusivamente para el cumplimiento de los fines institucionales.

Los colaboradores deberán:

- a. Cuidar, custodiar y conservar adecuadamente los bienes institucionales asignados para el ejercicio de sus funciones.
- b. Utilizar los recursos, equipos, sistemas, herramientas, materiales e instalaciones únicamente para actividades relacionadas con la gestión institucional.
- c. Informar oportunamente sobre el daño, pérdida, uso indebido o cualquier circunstancia que comprometa la adecuada conservación de los bienes institucionales.

Art. 19.- Mal uso y divulgación de la información

La divulgación, extracción, reproducción, transferencia de información institucional, se realizará únicamente para fines relacionados al ejercicio específico de sus funciones, con consentimiento previo de la autoridad competente y/o Oficial de Seguridad de la Información. Se prohíbe utilizar para fines distintos al cumplimiento de las funciones asignadas, así como hacer uso de información privilegiada, reservada o confidencial en beneficio propio o de terceros.

La EP PETROECUADOR reconoce y respeta el derecho a la libertad de expresión; sin embargo, este derecho deberá ejercerse con responsabilidad, observancia, confidencialidad, respeto y lealtad institucional, evitando la difusión de información que pueda afectar los intereses institucionales, la seguridad de la información o los derechos de terceros.

Art. 20.- Eventos privados en instituciones públicas

Las instalaciones y oficinas de EP PETROECUADOR no podrán utilizarse para realizar reuniones personales, fiestas, celebraciones privadas, que no estén relacionadas al interés público o funcional de la empresa.

Capítulo III Cumplimiento

Art. 21.- Del cumplimiento: Todos tienen la responsabilidad de conocer, comprender, respetar y orientar su conducta conforme a los principios, valores y disposiciones aquí establecidos, contribuyendo activamente al fortalecimiento de una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en la EP PETROECUADOR.

Art. 22.- Tratamiento de los incumplimientos: Los presuntos incumplimientos a los principios, valores y conductas previstas en este Código podrán ser puestos en conocimiento de las instancias competentes para su análisis y tratamiento, de conformidad con la normativa vigente y los procedimientos establecidos por la EP PETROECUADOR.

Art. 23.- Garantías y principios aplicables: Toda actuación relacionada con el análisis, investigación o tratamiento de presuntos incumplimientos a los principios, valores y conductas previstas en este Código, observará los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, confidencialidad, proporcionalidad y transparencia.

Asimismo, se garantizará el respeto a la presunción de inocencia, el derecho a la defensa, el debido proceso y las demás garantías previstas en la normativa vigente.

Capítulo IV

Consultas, alertas y gestión de faltas éticas

Art. 24.- Consultas éticas:

Se podrá formular consultas éticas cuando tengan dudas respecto de la aplicación de los principios, valores, deberes y normas de conducta previstos en este Código o en la normativa institucional relacionada con la integridad, el conflicto de interés, el soborno, la corrupción u otros asuntos de naturaleza ética.

Las consultas éticas tendrán carácter preventivo y orientador, y podrán ser presentadas a través de los canales institucionales establecidos para el efecto. Las respuestas y recomendaciones emitidas no eximirán del cumplimiento de la normativa aplicable ni sustituirán las competencias de las autoridades responsables de adoptar decisiones administrativas o disciplinarias.

EP PETROECUADOR promoverá un ambiente de confianza que incentive a plantear oportunamente consultas éticas antes de adoptar decisiones que puedan comprometer la integridad, transparencia o reputación institucional.

Art. 25.- Obligación de alertar:

Todos los que tengan conocimiento o indicios razonables de conductas contrarias a la ética empresarial, conforme lo establecido en el presente Código, tienen la obligación de comunicar o alertar de manera inmediata al área de cumplimiento a través de los canales oficiales establecidos para el efecto por la empresa.

Art. 26. Principios de la gestión de alertas:

Los principios de gestión de alertas son:

- **Imparcialidad:** Las alertas deben ser recibidas, tramitadas, investigadas y resueltas de manera objetiva y sin prejuicios.
- **Confidencialidad:** Se garantiza la reserva de la identidad del denunciante, conforme a la normativa de protección legal vigente.
- **No Represalia:** Procurar la seguridad e integridad necesaria a la persona que proporciona la alerta, garantizando que no existan represalias.
- **Accesibilidad:** Los canales de alertas serán de fácil acceso para servidores públicos, *stakeholders* y el público en general.

Art. 27. Canal y recepción de la consulta o alerta ética: EP PETROECUADOR establecerá uno o varios canales oficiales para la recepción de consultas éticas, alertas éticas y denuncias relacionadas con posibles incumplimientos a los principios, valores, normas de conducta y demás disposiciones contenidas en este Código, así como a la normativa institucional en materia de integridad, conflicto de interés, soborno, corrupción y demás riesgos éticos.

Los canales habilitados serán formalmente difundidos y comunicados a todos los colaboradores y grupos de interés a través de los medios institucionales correspondientes, garantizando su accesibilidad, confidencialidad, trazabilidad y adecuado funcionamiento.

Art. 28. Procedimiento de gestión de alertas:

Las alertas éticas recibidas serán gestionadas conforme a los principios definidos en el presente Código, observando los procedimientos institucionales establecidos para el efecto.

- **Recepción y registro:** Toda alerta ética recibida a través de los canales oficiales será registrada de manera oportuna, asignándose un mecanismo de identificación y seguimiento que permita garantizar su adecuada trazabilidad. Desde el momento de su recepción, se adoptarán las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de la información y la identidad de las personas involucradas, de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales y demás disposiciones aplicables.
- **Investigación:** Las alertas que cumplan con los requisitos establecidos serán analizadas e investigadas de manera objetiva, independiente e imparcial por las instancias competentes, quienes deberán actuar con la debida diligencia y recopilar los elementos de convicción necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- **Resolución y acciones correspondientes:** Concluida la investigación, la instancia competente emitirá el informe o pronunciamiento correspondiente, con las conclusiones y recomendaciones que resulten procedentes. Cuando se determine la existencia de incumplimientos a la normativa, principios o valores institucionales, se adoptarán las medidas preventivas, correctivas, disciplinarias o legales que correspondan, de conformidad con el marco normativo aplicable.

Art. 29.- Protección al denunciante: La EP PETROECUADOR se compromete a proteger la identidad, seguridad e integridad de las personas que presenten denuncias de buena fe. Se prohíbe cualquier forma de represalia, intimidación o discriminación contra quienes reporten hechos que vulneren este Código, las Políticas Institucionales o la normativa legal vigente.

Art. 30.- Seguimiento e información sobre resultados: La EP PETROECUADOR se compromete en informar al denunciante y a las autoridades sobre el resultado de la gestión de la alerta, siempre que ello no comprometa la confidencialidad de la información ni los derechos de terceros.

Capítulo V Glosario

Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Canal de denuncias: Mecanismo institucional seguro, accesible y anónimo para reportar irregularidades, faltas administrativas o violaciones al Código de Ética, disponible para servidores y ciudadanía.

Colaboradores: Todos los funcionarios, servidores públicos, empleados, trabajadores y demás personas que actúen en representación de la EP Petroecuador.

Conflicto de interés: Son situaciones en que las responsabilidades oficiales de las servidoras y servidores públicos se ven obstaculizadas por intereses personales, o podrían influir indebidamente en la toma de decisiones

Conflictos de Interés Reales: Son situaciones en las que se identifica un beneficio concreto para el servidor público. Los beneficios más evidentes son los económicos y financieros, aunque pueden ser de otra índole, especialmente cuando benefician a un tercero. En estos casos, existe una concurrencia directa y actual entre los deberes y responsabilidades de un servidor público y sus intereses privados.

Conflictos de Interés Potenciales: Son situaciones en los intereses particulares del servidor que podrían causar un conflicto de interés en el futuro. Para evitar esto, el servidor debe excusarse de intervenir en determinados casos.

Conflictos de Interés Aparentes: Son situaciones en las que no existen conflictos de interés reales ni potenciales; no obstante, “surgen dudas razonables” acerca de la imparcialidad del servidor frente a una decisión concreta.

Discriminación en el espacio laboral: Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos.

Nepotismo: Utilización de un cargo para designar a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho en determinados empleos o concederles otros tipos de favores, al margen de la Ley.

Partes Relacionadas: Se entenderá por partes relacionadas las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras que proporcionen bienes o servicios a Petroecuador en cualquier modalidad o relación. Esto incluye a los subcontratistas que se puedan generar por las relaciones contractuales existentes, acorde a la normativa legal vigente. Así como, la ciudadanía, usuarios, clientes y otras entidades públicas.

Principios: Son fundamentos universales y externos a la institución que sirven como guías de comportamiento para todos los miembros de la sociedad.

Protección al denunciante: Principio que garantiza la seguridad, confidencialidad y no represalia contra quienes reportan de buena fe conductas indebidas, fortaleciendo la confianza en el sistema de alertas.

Puerta Giratoria: La puerta giratoria es el flujo constante de profesionales y políticos que transitan entre cargos del sector público y puestos de dirección en el sector privado (y viceversa) para la obtención de un beneficio personal o a un tercero.

Régimen disciplinario: Conjunto de normas y procedimientos que regulan las sanciones aplicables a los servidores públicos por faltas disciplinarias administrativas, garantizando el debido proceso y derecho a la defensa.

Servidores públicos: Personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público nacional o extranjero.

Tráfico de influencias: Uso indebido del cargo o autoridad para obtener beneficios personales o

para terceros, afectando la imparcialidad y el interés público.

Valorar: Distinción al mérito de la persona por su buena conducta, su desempeño profesional y que se encuentre alineada con los valores y principios institucionales.

Valores: Conjunto de principios y cualidades éticas que orientan la conducta, las decisiones y las relaciones de las personas dentro de una organización. Los valores representan los estándares que guían el comportamiento esperado y promueven una cultura basada en integridad, respeto, responsabilidad, transparencia y compromiso con los objetivos institucionales.