



**Programa
de Integridad**
Código de Ética



AÑO 2020

ÍNDICE

| N° | | Página |
|------|--|--------|
| 1 | Carta del Presidente. | 2 |
| 2 | Código de Ética. | 4 |
| 2.1 | Objeto. | 4 |
| 2.2 | Ámbito de aplicación. | 4 |
| 3 | Directivas generales. | 3 |
| 3.1 | Imparcialidad en las decisiones. | 3 |
| 3.2 | Integridad de la persona. | 3 |
| 3.3 | Honestidad. | 3 |
| 3.4 | Fidelidad. | 4 |
| 3.5 | Protección de la participación de los accionistas. | 4 |
| 3.6 | Equidad de la autoridad. | 4 |
| 3.7 | Evitar conflictos de intereses. | 4 |
| 3.8 | Transparencia e integridad de la información. | 4 |
| 3.9 | Confidencialidad de la información. | 4 |
| 3.10 | Competencia de los recursos humanos. | 4 |
| 3.11 | Protección del ambiente. | 4 |
| 3.12 | Calidad del servicio. | 4 |
| 3.13 | Diligencia en la ejecución de las tareas y de los contratos. | 4 |
| 3.14 | Responsabilidad frente a la comunidad. | 4 |
| 4 | Directivas particulares. | 5 |
| 4.1 | En relación con los accionistas. | 5 |
| 4.2 | En relación con los colaboradores. | 5 |
| 4.3 | En relación con los proveedores. | 9 |
| 4.4 | En relación con los clientes. | 10 |
| 4.5 | En relación con el sector público. | 10 |
| 5 | Aplicación del Código de Ética. | 10 |
| 5.1 | Canal de denuncias. | 10 |
| 5.2 | Violaciones al Código de Ética. | 11 |
| | Notificación. | 12 |

1. CARTA DEL PRESIDENTE

El Código de Ética es el instrumento guía de la actuación ética y responsable de EDEMSA, que ha sido definido por los líderes de la Organización y con el cual nos comprometemos a seguir y promover como miembros de EDEMSA.

Es fundamental que cada uno de nosotros entienda la importancia de actuar según los principios éticos de EDEMSA y asumir la responsabilidad que en relación con los mismos nos competen desde cada uno de nuestros puestos de trabajo.

Mantenemos la **Visión** de convertir a EDEMSA en una de las mejores empresas de servicios públicos de Mendoza y en una de las compañías referentes de la región en el sector de distribución de energía eléctrica.

Cumpliendo con la **Misión** de brindar el mejor servicio eléctrico posible a sus clientes, en el marco de una relación positiva y proactiva; cumpliendo sus objetivos corporativos e incrementando el grado de satisfacción de sus clientes.

Sostenida en sus **Valores** de compromiso, responsabilidad, integridad y honestidad; como así también el trabajo en equipo y el profesionalismo de su personal; la confianza y el respeto por el individuo.

Sostenemos el compromiso de distribuir y comercializar energía eléctrica según el marco legal aplicable, considerando las necesidades y expectativas de las partes interesadas; en un entorno de seguridad, sostenibilidad y responsabilidad social; contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de las personas y de la comunidad.

Sobre estos pilares EDEMSA conforma su sistema de gestión Integrado fundamentado en los siguientes principios:

1. Promover la mejora continua de sus actividades y procesos.
2. Cumplir con el marco legal aplicable, así como con otras exigencias que se asuman voluntariamente.
3. Promover la cultura organizacional basada en la planificación integrada, los valores éticos, la seguridad de las personas, la protección del ambiente incluida la prevención de la contaminación, el uso racional de los recursos y el bienestar de la comunidad.
4. Desarrollar el capital humano a través de la formación del personal mediante capacitación y su evaluación permanente.
5. Incorporar y mantener tecnologías que promuevan la optimización de los procesos.
6. Mantener una comunicación transparente con las partes interesadas.
7. Generar relaciones confiables de largo plazo con los proveedores y contratistas, evaluando integralmente la calidad de sus productos y servicios.
8. Conocer el nivel de satisfacción de los clientes, desarrollando su capacidad de crecimiento y gestión.

El presente Código se encuentra alineado con los requisitos enunciados en la ley nacional N° 27.401 “Régimen de Responsabilidad Penal aplicable a las Personas Jurídicas” que establece el marco para generar un Programa de Integridad a los efectos de mitigar riesgos definidos en el alcance de la misma.

El Código de Ética ha sido aprobado por el Directorio de EDEMSA el 13 de marzo de 2020.

2. CÓDIGO DE ÉTICA

2.1. Objeto

El Código de Ética ha sido definido y adoptado por la Organización. Describe los principios y las prácticas a asumir por EDEMSA en su accionar cotidiano entre los Directivos y sus Colaboradores, así como también la relación de EDEMSA con terceras partes involucradas.

Su contenido, se fundamenta en los principios éticos definidos en las Directivas Generales, siendo que EDEMSA aspira a la comprensión y aplicación del mismo, estableciendo una política de tolerancia cero ante incumplimientos.

2.2. Ámbito de aplicación y aprobación

El Código de Ética aplica en forma directa a los Colaboradores y Directivos de la Organización y se hace extensivo a toda otra parte vinculada con EDEMSA, cuando la naturaleza y alcance pueda afectar en alguna medida a la gestión.

El contenido del Código de Ética prevalece sobre aquellas normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

Su aplicación en ningún caso podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ser apreciada esta circunstancia; el contenido del Código deberá ajustarse a lo previsto en las disposiciones legales.

El Código de Ética no modifica la relación laboral existente entre EDEMSA y sus colaboradores; sino que contribuye a prever las situaciones y relaciones no establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo o en su defecto a interpretar y a aclarar las mismas.

El Comité de Integridad, compuesto por los gerentes de Auditoría Interna, Recursos Humanos y Legales, se encuentra facultado para llevar a cabo la interpretación y velar por el efectivo cumplimiento del presente código.

El presente Código cuenta con la aprobación del Presidente de EDEMSA y Directorio.

3. DIRECTIVAS GENERALES

Asegurar el cumplimiento ético requiere una conducta responsable, que exige que en las relaciones que EDEMSA establece con sus colaboradores, clientes, proveedores y la comunidad se efectúen bajo los siguientes principios:

- 3.1. Imparcialidad en las decisiones** que influyen en las relaciones entre las partes interesadas evitando cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, estado de salud, nacionalidad, afinidad política, creencias religiosas, discapacidad, estado civil o estatus socioeconómico de sus interlocutores, entre otros.
- 3.2. Integridad de la persona:** EDEMSA asegura la integridad física y moral de sus colaboradores, así como también las condiciones de trabajo que respeten la dignidad en ambientes seguros y saludables. No se permite la existencia de eventos y/o actos de intimidación, acoso y/o amenazas dirigidas a adoptar comportamientos lesivos hacia las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.
- 3.3. Honestidad:** se debe actuar en un marco de honestidad, respetando diligentemente las leyes, el Código de Ética y los procedimientos de gestión. Bajo ningún concepto, la realización de las actividades de la Organización justifica una conducta deshonesta.

- 3.4. Fidelidad:** el empleado debe comportarse lealmente con su superior en el cumplimiento de las tareas encomendadas; para que éste a su vez, pueda poner en su colaborador la máxima confianza. El deber de fidelidad es la base de todo el complejo de derechos y deberes que sostiene la vinculación entre las partes.
- 3.5. Protección de la participación de los accionistas:** EDEMSA trabaja para que el rendimiento económico/financiero sea tal que salvaguarde e incremente el valor de la empresa, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas asumen en la inversión de su capital.
- 3.6. Equidad de la autoridad:** en la gestión de las relaciones contractuales que implican la formalización de relaciones jerárquicas - en particular con los colaboradores - EDEMSA se compromete a actuar de tal modo que la autoridad se ejerza de forma equitativa y correcta, evitando cualquier tipo de abuso. Se asegura que la autoridad no se transforme en el ejercicio de un poder lesivo para la dignidad y la autonomía del colaborador o terceras partes.
- 3.7. Evitar conflictos de intereses:** en la realización de toda actividad, se deben evitar situaciones donde los sujetos implicados en las transacciones estén o aparenten estar, en un conflicto de intereses. Con esto se comprende que está prohibido que el colaborador presente un interés distinto a la política y objetivos de gestión de EDEMSA, en pos de obtener un beneficio personal.
- 3.8. Transparencia e integridad de la información:** los colaboradores deben proporcionar información completa, transparente y precisa; hecho que les permitirá a las partes tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego, considerando las alternativas y las consecuencias relevantes.
- 3.9. Confidencialidad de la información:** EDEMSA, asegura la confidencialidad de la información que posee de sus clientes o de terceros. Salvo que de conformidad con las normas jurídicas vigentes y expresa autorización, deba remitir la misma a una autoridad solicitante. Los colaboradores no deben utilizar información reservada de clientes o terceras partes para fines personales.
- 3.10. Competencia de los recursos humanos:** los colaboradores son el capital humano de la Organización. EDEMSA da cumplimiento al marco legal de la relación con los mismos y promueve el desarrollo de sus competencias y habilidades.
- 3.11. Protección del ambiente:** el entorno es un bien básico de la Organización en virtud de lo cual EDEMSA se compromete a protegerlo programando sus actividades con el objetivo de tender a un equilibrio entre las iniciativas económicas, necesidades de la sociedad y condiciones ambientales; considerando en todo momento los derechos de las generaciones futuras.
- 3.12. Calidad del servicio:** EDEMSA tiene por objetivo satisfacer a sus clientes, haciéndose eco de las solicitudes que puedan favorecer la mejora de la calidad del servicio. Su gestión se basa en la eficiencia de los procesos.
- 3.13. Diligencia en la ejecución de las tareas y de los contratos:** los contratos y los encargos de trabajo deben realizarse conforme a lo establecido conscientemente por las partes. EDEMSA se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de la otra parte.
- 3.14. Responsabilidad frente a la comunidad:** EDEMSA es consciente de la influencia que su actividad tiene en el desarrollo económico, social y el bienestar general de la comunidad, ante lo cual aspira a efectuar sus inversiones alineadas al desarrollo sostenible.

4. DIRECTIVAS PARTICULARES

4.1. En relación con los accionistas

EDEMSA adopta un sistema de gobierno corporativo para la gestión de transparencia e integridad de la Organización, conforme a lo previsto en la legislación.

El sistema de gobierno corporativo es un instrumento esencial para garantizar una gestión eficaz y un control válido de las actividades en el ámbito empresarial, encontrándose orientado a:

- *la creación de valor para los accionistas,*
- *la calidad del servicio para los clientes,*
- *el control de los riesgos empresariales,*
- *el desarrollo de los colaboradores,*
- *la transparencia ante el mercado,*
- *concientizar la relevancia social de su actividad y la consecuente necesidad de dedicar su debida atención para su desarrollo.*

Las estructuras de gobierno encargadas de perseguir tales objetivos son principalmente la Asamblea de Accionistas, el Directorio, el Comité Ejecutivo de Dirección, la Comisión Fiscalizadora y el Comité de Integridad.

En materia de control interno, EDEMSA establece un sistema de revisión y monitoreo de sus procedimientos y objetivos de gestión que asegura que los mismos se lleven a cabo con eficiencia y conforme a un marco legal y normativo; salvaguardando la fiabilidad y corrección de sus registros contables y operativos.

EDEMSA cuenta con la revisión del balance del ejercicio efectuado por una empresa auditora externa y dispone de certificación externa de la gestión de sus procesos.

4.2. En relación con los colaboradores

La relación de la Dirección y de los Colaboradores se cimienta en el cumplimiento estricto de los principios generales definidos precedentemente. A continuación, se detallan las directrices particulares que regulan la relación:

4.2.1. Selección y contratación de personal: es un proceso diverso que promueve el acceso del mayor número de personas con la calificación adecuada para cubrir el puesto de trabajo, desarrollado de acuerdo con métodos objetivos de valoración que toman en consideración la calificación profesional y la capacidad de los candidatos. No se admitirán influencias de factores que pudieran alterar dicha objetividad en el proceso de selección, conforme a los criterios establecidos en los procedimientos de selección y contratación de EDEMSA.

4.2.2. Gestión del personal: EDEMSA fomenta el trabajo en equipo, como artífice de la generación de valor, promoviendo un clima de confianza basado en la relación abierta, el respeto, siendo el mutuo respaldo y la comunicación fluida como el elemento esencial en la integración de sus empleados. Se estimula la creatividad individual y el incentivo a la toma de decisiones responsable.

4.2.3. Relaciones del personal: En caso de colaboradores con vínculo de parentesco con línea recta o colateral hasta tercer grado o vínculo afectivo (noviazgo, concubinato o relación similar) que se dé en el mismo sector laboral; la Gerencia de Recursos Humanos evaluará las medidas necesarias para garantizar la independencia en las funciones que realizan, incluida la desvinculación; evitando así posibles conflictos de interés de modo que el vínculo no afecte la gestión de la Organización.

4.2.4. Desarrollo personal y profesional: EDEMSA identifica las necesidades formativas de sus colaboradores con el objetivo de generar los planes de capacitación necesarios, realizando además los procesos periódicos de evaluación con objetividad y rigor.

4.2.5. Seguridad y Salud en el Trabajo: Para EDEMSA es primordial garantizar un entorno con identificación y control de riesgos contra la salud en todas sus instalaciones. Se considera que tanto el objetivo de preservar un clima laboral saludable, como el de alcanzar ambientes profesionales de alta productividad, es incompatible con el consumo de drogas ilegales o el consumo de alcohol. El desempeño de funciones laborales bajo sus efectos será tratado estrictamente conforme a las normas / políticas aplicables. Por otra parte, se encuentra totalmente prohibido la tenencia de alcohol o estupefacientes en el ámbito laboral.

En consecuencia, se exige de todos los empleados una actitud positiva y proactiva orientada a:

- *Velar por su propia seguridad frente a los riesgos que pudieran derivarse para su salud como consecuencia de sus actividades laborales, observando las correspondientes normas y recomendaciones.*
- *Velar por la seguridad de todas aquellas personas cuya salud pudiera llegar a verse afectada, como consecuencia de sus actos u omisiones.*

4.2.6. Conflictos de Intereses: todos los colaboradores de EDEMSA deben evitar situaciones y/o desempeñar actividades que puedan manifestar conflictos de interés o que puedan ocasionar algún perjuicio económico o legal a la Organización. Ante dudas sobre un eventual conflicto de intereses; el colaborador deberá, informar acerca de las actividades extralaborales a su superior inmediato jerárquico o a la Gerencia de Recursos Humanos.

A modo de ejemplo no exhaustivo, se citan los siguientes casos:

- *Ocuparse de las relaciones con proveedores: inspeccionar obras de terceros de EDEMSA en forma particular o desarrollar actividades laborales, personalmente o a través de un familiar, para dichas terceras partes.*
- *Ser intermediario en relaciones de negocios con terceras partes obteniendo un beneficio personal.*
- *Realizar actividades personales de manipulación en cualquier tipo de instalación eléctrica de EDEMSA en contra de los intereses de la Organización.*
- *Ejecutar actividades que le son específicas e inherentes a la actividad de EDEMSA. Ejemplo instalación de acometidas o reparaciones de la red mediante la obtención de un beneficio personal.*
- *Manipular o adulterar medidores u otro elemento de medición de la red de EDEMSA, mediante la obtención de un beneficio propio.*

4.2.7. Uso de recursos informáticos y de comunicación: el acceso a estos recursos es un privilegio y no un derecho. A los empleados se les permite hacer uso de los servicios y equipos informáticos y comunicación de EDEMSA a los fines del desarrollo y cumplimiento de sus tareas y únicamente conforme a la voluntad y bajo la discreción de la Compañía. En particular se establece que:

- *Todas las comunicaciones e información transmitidas, recibidas, creadas o almacenadas en los sistemas informáticos de EDEMSA (incluyendo discos, discos compactos, servidores u otros medios de almacenamiento) se consideran documentos de ésta y son de su exclusiva propiedad.*
- *EDEMSA se reserva el derecho de auditar, examinar y/o monitorear el uso de los recursos de computación y comunicación. Todos los soportes electrónicos y comunicaciones pueden ser requeridos y utilizados en procedimientos legales.*

- *Manejo de Claves / Códigos de acceso y/o similares: las claves creadas por los empleados para el acceso y uso de los perfiles de usuarios asignados para el uso de los sistemas corporativos, como así también las claves asignadas al personal para acceso a distintos servicios (ej.: Telefónica / Combustible, etc.) son personales e intransferibles. Cada empleado es responsable del uso apropiado en función de la tarea que se le asigne al colaborador. Si el empleado sospecha de la existencia de un uso no autorizado de su clave, deberá informar del hecho a su superior inmediato o al Comité de Integridad.*
- *En aquellos casos en que la empresa en virtud de la función del empleado, le asignen permisos para acceder a internet, su uso será exclusivamente de carácter laboral y acorde a sus funciones, encontrándose prohibido cualquier otro uso. En este sentido será sancionado el empleado que incurra en estos excesos de confianza. El acceso a sitios web con contenido sexual y otros contenidos asimilables, el hecho será considerado causal de despido.*
- *En lo que respecta al correo que le asigna la empresa al empleado, el mismo también es de carácter laboral y su uso deberá estar relacionado a esta circunstancia.*

4.2.8. Protección del Patrimonio de EDEMSA y de los elementos de trabajo suministrados. Con independencia de las responsabilidades específicamente asignadas por EDEMSA a determinadas áreas en materia de salvaguarda de los activos, recursos materiales e intangibles de su propiedad, los empleados tienen las siguientes obligaciones:

- 4.2.8.1.** Utilizar los recursos en forma eficiente y apropiada, únicamente para el desempeño de su actividad profesional en la Organización.
- 4.2.8.2.** Proteger los recursos y preservarlos de aquellos usos inadecuados de los que pudieran derivarse perjuicios económicos o deterioro de la reputación de la Organización.
- 4.2.8.3.** Salvo en los casos previstos por los procedimientos de gestión, no está permitido disponer de los recursos propiedad de la empresa para uso personal.
- 4.2.8.4.** La ropa y elementos que se provean para la realización del trabajo, son de uso únicamente personal y se encuentra prohibido su préstamo y/o venta a cualquier otra persona de la empresa o ajena a ella.
- 4.2.8.5.** EDEMSA limita la posibilidad de adquisición de activos o bienes pertenecientes a su patrimonio empresarial por parte de los empleados sólo a aquellos casos en los que la transacción sea consecuencia de un proceso de oferta transparente, de carácter no limitado, en el que se apliquen criterios de adjudicación objetivos. O en su defecto exista autorización expresa del Comité de Integridad.
- 4.2.8.6.** El personal debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización de su trabajo, siendo responsables por el deterioro en exceso a su uso habitual o pérdida de los mismos. El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste.
- 4.2.8.7.** Los materiales y rezagos son propiedad exclusiva de la empresa y bajo ningún concepto, se podrá dar un uso diferente al estipulado en las normas y procedimientos; considerándose un uso distinto una falta grave, dando lugar a las acciones de carácter civil y/o penal.

- 4.2.9.** Protección de la información interna. Sin perjuicio de la confidencialidad pactada y el respeto al cliente, se acuerda expresamente en este Código que la utilización de información de la Organización para realizar negocios incompatibles con la Empresa, como así también la provisión de información valiosa a un cliente, amigo, familiar o cualquier otra persona es ilegal y será objeto del ejercicio de facultades disciplinarias por parte de la Empresa. Toda información que no sea de conocimiento público debe ser considerada privada y todo colaborador debe abstenerse de realizar comentarios en medios familiares o sociales y/o utilizarla para beneficio propio. En el mismo sentido se considerará una conducta impropia utilizar las redes sociales con el objetivo de difamar o agraviar la imagen de la empresa.
- 4.2.10.** Colaboración con Organismos Oficiales y de Control: Los empleados están obligados a colaborar con los órganos de supervisión y control de EDEMSA, con los auditores externos y con los organismos oficiales que actúen en el ejercicio de sus funciones, así como con cualquier tercero que EDEMSA hubiera designado para finalidades específicas que exijan o supongan dicha colaboración. Debe informarse sobre ésta a las autoridades de la Empresa en forma anterior a su realización. El incumplimiento de esta obligación, las falsas manifestaciones, aquellas otras que pretendan conducir a conclusiones erróneas o la simple ocultación de información, pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, así como a otro tipo de acciones de carácter civil o penal.
- 4.2.11.** Agasajos - Obsequios - Regalos: No se acepta que el personal reciba ningún tipo de obsequio de parte de terceros relacionados de cualquier manera con EDEMSA; las únicas excepciones las constituirán artículos promocionales o atenciones particulares, cuyo costo estimado no supere los U\$S 50. Quiénes imprevistamente reciban - aún en su domicilio - cualquier tipo de regalo que exceda el límite mencionado, debe comunicar el hecho al Comité de Integridad, quién debe disponer si el mismo debe ser reintegrado o recibido por única vez y con carácter excepcional. En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos argentinos o extranjeros, miembros del Directorio de EDEMSA, empleados en general, a sus familiares, que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor. Cualquier excepción debe ser tratada por el Comité de Integridad.
- 4.2.12.** Actividades políticas: El derecho de los empleados, directores, síndicos y funcionarios a participar en actividades políticas legalmente reconocidas ha de ejercerse de manera que esas actividades no puedan entenderse en modo alguno como atribuibles a EDEMSA o pueda cuestionar su compromiso de neutralidad política. La participación no debe afectar a la objetividad profesional del empleado, ni mermar su dedicación a EDEMSA más allá de lo que en su caso, pudiera establecer la legislación en vigor. Aquellos empleados que, en el ejercicio de sus derechos, emprendan una actividad política deben respetar los siguientes requerimientos:
- *Desarrollar las posibles actividades políticas fuera del horario laboral y de las instalaciones de EDEMSA, no utilizando los recursos de la empresa para tal fin.*
 - *En el caso de empleados incluidos en candidaturas de campañas políticas, evitar cualquier referencia en la campaña electoral -verbal o escrita- al vínculo que le relaciona con EDEMSA.*

4.2.13. Cese de la relación con EDEMSA: Toda persona que cese su relación con EDEMSA, por la cual brindó su adhesión a este Código, se abstendrá de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con la empresa, incluidas listas o relaciones de clientes, proveedores o cualquier persona relacionada directa o indirectamente con la Organización. Los empleados asumen que el trabajo desarrollado para EDEMSA, tenga o no la consideración de propiedad intelectual, pertenece exclusivamente y en su integridad a EDEMSA. Informes, propuestas, estudios, programas y cualquier otro producto derivado de su actividad profesional, quedará en posesión de EDEMSA, sin que la persona saliente pueda copiar, reproducir o transmitir los mismos, en forma alguna, sin autorización escrita de la Empresa.

Los empleados se comprometen a devolver los elementos y materiales entregados por la empresa oportunamente, en condiciones adecuadas, considerando su deterioro habitual por su uso; incluida las herramientas, equipos y ropa de trabajo.

Los empleados se comprometen a respetar la confidencialidad suscripta y a actuar de buena fe con la Organización luego de extinguirse el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa de la extinción de este.

4.3. En relación con los Proveedores

EDEMSA considera que la eficaz articulación de los procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios constituye una fuente relevante de creación de valor. En la contratación de proveedores se valorará especialmente a aquellos proveedores que comparten los principios que sustentan el Código.

La empresa aplica criterios corporativamente establecidos, que regulan la adquisición de bienes y servicios, de manera que ésta se realice conforme a los siguientes principios:

- 4.3.1.** Promover, siempre que sea posible, la concurrencia de una pluralidad de proveedores de bienes y servicios, cuyas características y condiciones ofertadas, se ajusten en cada momento, a las necesidades y requisitos de EDEMSA.
- 4.3.2.** Asegurar que las adquisiciones de bienes y servicios se produzcan buscando las condiciones más ventajosas para EDEMSA.
- 4.3.3.** Garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de selección de proveedores, evitando situaciones que pudieran afectar la objetividad de las personas que participan en éstos.
- 4.3.4.** El personal que participe en la selección de proveedores no podrá recibir ningún tipo de regalos de éstos ni de personas vinculados a ellos.
- 4.3.5.** Los empleados, gerentes y directores deberán realizar negocios honestos con clientes y proveedores, en todo momento y de acuerdo con los principios éticos de la compañía. Ninguna persona deberá tomar ventaja de otra a través de la manipulación, el engaño, el abuso de información privilegiada, la presentación engañosa de datos materiales o cualquier otra práctica de negocios poco ética. No se entregarán ni recibirán sobornos de ningún tipo, directa o indirectamente, con el objeto de obtener o retener un negocio o acción. Los empleados, gerentes y directores estarán expuestos a medidas disciplinarias, como así también a posibles acciones civiles o penales por la violación de este código.

El personal que intervenga en el proceso de selección del proveedor o prestador de servicios no deberá tener ninguna relación familiar o comercial con éste.

4.4. En relación con los clientes

Por tratarse de un servicio público, se tiene conciencia de la importancia e impronta del negocio en la sociedad, lo cual reafirma la responsabilidad social de EDEMSA. Se considera a los clientes como centro de la actividad, en vistas de establecer relaciones duraderas, basadas en la recíproca aportación de valor y en la mutua confianza. Es un deber dar cuenta de las acciones desarrolladas y revisar continuamente los procesos organizativos, para mejorar la atención y el servicio a sus clientes. En este aspecto se considera esencial la participación de los colaboradores para lograr dicha relación; en un marco de respeto, cordialidad y empatía.

4.5. En relación con el Sector Público:

Es responsabilidad de EDEMSA observar honestidad e integridad en todos los contactos con administradores y empleados del sector público. Con este fin se compromete a:

- 4.5.1. Representar sus intereses y posiciones de forma transparente, rigurosa y coherente, evitando actitudes de naturaleza colusoria.
- 4.5.2. Para garantizar la máxima transparencia en las relaciones; los contactos con los interlocutores institucionales se llevarán a cabo exclusivamente a través de representantes que hayan sido designados por la Gerencia General y/o Gerencias Operativas.

5. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

EDEMSA establece que el Código de Ética es una guía para la acción y un texto de referencia para todas las decisiones que se tomen para las actividades de la Organización. En este marco, el Código de Ética se da a conocer a los involucrados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas sobre las cuales se tomarán los recaudos pertinentes de su efectiva divulgación.

Con el fin de asegurar la correcta comprensión del Código de Ética, la Gerencia de Recursos Humanos prepara e implementa en acuerdo con el Comité de Integridad, el plan anual de formación destinado a favorecer el conocimiento y comprensión de los principios de las normas éticas prevista en el mismo.

5.1. Canal de Denuncias

EDEMSA pone a disposición de su personal y terceras partes el canal de denuncias para recibir todas las comunicaciones sobre actuaciones irregulares al marco normativo y legal aplicable; incluyendo el presente Código de Ética.

El canal de denuncias se encuentra disponible en la web de la empresa. <https://www.edemsa.com/>

Demanda el compromiso de los colaboradores de poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones que aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad; se consideren éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido del Código de Ética, especialmente, aquellas de las que pudiera derivarse el incumplimiento de la legalidad vigente.

No obstante lo expuesto, no es restrictivo como medio el canal de denuncias; pudiendo el colaborador utilizar otro método para notificar acciones o situación que atenten contra el cumplimiento ético. (Por ejemplo, elevar formalmente la denuncia a sus superiores Jerárquicos, al Comité de Integridad o a la Gerencia de Auditoría).

En forma adicional, el Canal de Denuncia se encontrará abierto, al efecto de que terceras partes puedan hacer usos de este.

El Canal de Denuncias asegura:

- *Preservar el anonimato de la persona que ha denunciado un hecho ilícito o de incumplimiento del Código de Ética.*
- *Analizar la naturaleza de la denuncia y derivar al Comité de Integridad.*
- *Dar respuesta al denunciante sobre la resolución adoptada ante la situación en cuestión.*

Con carácter general, tanto la situación comunicada como la información relativa a su resolución, será resguardada por todas las personas involucradas en el proceso de comunicación e investigación.

En el supuesto de que la persona comunicante considere que la situación en cuestión no ha sido apropiadamente resuelta, podrá contactarse con **algún integrante del Comité de Integridad de la Organización.**

EDEMSA prohíbe cualquier acto de represalia contra cualquier empleado por el mero hecho de haber comunicado de buena fe, situaciones descritas en este apartado.

EDEMSA espera de todos sus colaboradores y directivos una actitud proactiva en la identificación de situaciones éticamente cuestionables.

5.2. Violaciones al Código de Ética

El Comité de Integridad, es el responsable de garantizar el cumplimiento del presente Código de Ética, por tal motivo se establece que:

- *Las violaciones a este código son objeto de sanciones.*
- *La severidad de las sanciones está en función de la gravedad de las faltas cometidas, así como si derivan de acciones negligentes o dolosas.*
- *Las sanciones van desde la amonestación por escrito, la suspensión, el despido, el reclamo civil por daños (en caso de que corresponda) y hasta la denuncia penal (en su caso) ante las autoridades competentes.*
- *La evaluación de la gravedad del incumplimiento y la determinación de la sanción a aplicar estará a cargo del Comité de Integridad y Gerencia General.*
- *El Comité de Integridad respalda la sanción en investigaciones realizadas por la Gerencia de Auditoría Interna y/o la Gerencia que corresponda.*

En el día de la fecha recibo copia del Código de Ética, elaborado por EDEMSA con alcance hacia sus accionistas, funcionarios, empleados, proveedores, contratistas y toda otra persona vinculada a la Organización y me comprometo a dar cumplimiento a todas las disposiciones establecidas en el mismo.

| | | | |
|-------|------------|-----|--------------------|
| | | | |
| Firma | Aclaración | DNI | Fecha Notificación |

