



## CÓDIGO DE CONDUCTA

Ley N° 27.401  
CABA - ARGENTINA

Julio 2019 - VERSIÓN 1.3

APROBADO POR DIRECTORIO CON FECHA: 30 de julio de 2019

## **1. COMPROMISO DEL GOBIERNO SOCIETARIO Y ÓRGANOS DE GESTIÓN**

---

### **1.1. Mensaje del Presidente de BTU S.A.**

La sanción de la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas – N° 27.401- a fines de 2017, representa un cambio fundamental para el marco legal de nuestra empresa, creando una nueva obligación normativa, a la vez que representa una oportunidad de mejorar la forma de hacer nuestro trabajo.

La ley establece que las personas jurídicas son responsables por los delitos previstos en el Art. 1º -principalmente delitos económicos- que hubieren sido realizados, directa o indirectamente, con su intervención o en su nombre, interés o beneficio. Al mismo tiempo, establece que la creación y puesta en funcionamiento de un Plan de Integridad que contenga mínimamente los componentes mencionados en la ley y trabajados en este plan, es condición obligada para contratar con el Estado en determinadas circunstancias y es además beneficioso para desandar responsabilidades frente a un reproche legal en el que la Empresa no sea responsable o haya sido el vehículo utilizado por terceros para fines ilícitos.

En mi carácter de Presidente de BTU S.A. y en representación de su Directorio, expreso nuestra voluntad de cumplir con toda la normativa aplicable, sus modificatorias y reglamentaciones, a través de los principios y lineamientos establecidos en este Plan, adecuando los procedimientos internos a las leyes y reglamentaciones vigentes de manera constante y con la regularidad necesaria.

BTU S.A. prohíbe estrictamente toda forma de corrupción, activa o pasiva, con el objeto de concretar operaciones comerciales. Y, en caso de detectarla, será debidamente denunciada a las autoridades competentes, cualquiera sea la persona detrás de tal acción, independientemente de las sanciones laborales o societarias que pudieran corresponder.

Todos los integrantes de BTU S.A. deben cumplir, colaborar y para ello conocer acabadamente estas políticas fundamentales prestando su apoyo con la aplicación, instrumentación y perfeccionamiento del presente Plan. Los estándares de ética e integridad corporativa que se detallan a continuación constituyen pautas de cumplimiento obligatorio para todo el personal y funcionarios de la Empresa, incluyendo directores, accionistas y auditores, y son accesorios a terceros alcanzados cuando operen con BTU S.A.

A los fines de liderar la implementación de este Plan de Integridad, hemos designado como Directora de Cumplimiento a la Lic. María Esperanza Nogueira, a quien podremos acercarle consultas e inquietudes respecto de los distintos aspectos vinculados con su aplicación. Espero que sea de utilidad para que todos los que hacemos BTU S.A. podamos seguir creciendo en nuestra vida comercial, profesional y personal.

**Cr. Osvaldo César Rabini**

Presidente de BTU S.A.

[Página 2 de 21]

Código de Conducta

Ley N° 27.401 - Versión 1.3

Julio 2019 - CABA - Argentina

## 2. CÓDIGO DE CONDUCTA

---

### 2.1. Introducción

Este Código de Conducta constituye una guía en la aplicación de prácticas legales y éticas para asegurar la integridad, la reputación y los objetivos comerciales de BTU S.A. en el cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia, integridad y ética en los negocios, principalmente reguladas a través de la Ley 27.401 y otras normas complementarias y accesorias respecto del resguardo de la competencia leal, transparencia de la información y las transacciones, cumplimiento fiscal, y prevención de lavado de activos, entre otras.

La implementación del Código de Conducta tiene como objetivo establecer un marco de referencia que contribuya a unificar criterios de conducta internos -y para externos alcanzados- dirigidos a la prevención, control y detección de comportamientos contrarios a la ley que permitan optimizar las prácticas cotidianas, reduciendo las subjetividades de las interpretaciones personales sobre los principios morales, éticos y legales a aplicar.

BTU S.A. exige un compromiso personal e indelegable con la legislación, la ética, la lealtad y la transparencia. BTU S.A. tiene como objetivo mantener un alto nivel de integridad en todas sus acciones, respetando las leyes que nos regulan. La ética es una parte integral de todas las actividades que se llevan adelante día a día, siendo importante no sólo los resultados que se obtengan, sino cómo se obtienen. BTU S.A. espera que el componente de integridad se despliegue en toda la organización y no tolera el logro de resultados a costa de la violación de la ley o de principios éticos.

Este Código de Conducta requiere del compromiso de todos aquellos que día a día realizan cada una de las actividades vinculadas a la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, ni este ni ningún otro código de conducta puede prever todas las situaciones que debemos enfrentar y, de ningún modo, sustituye la aplicación del sentido común y el buen criterio. En caso de duda, se deberá solicitar asesoramiento al gerente directo o al Director de Cumplimiento.

En la medida en que la naturaleza de cada vinculación lo permita, todos los principios establecidos en el presente deberán aplicarse también en la relación con empresas contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas, intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, o cualquiera que preste servicios para BTU S.A. o en su representación, reciban o no una retribución; es decir, todos quienes sean capaces de incurrir en prácticas contrarias a la ética afectando la responsabilidad o los intereses de BTU S.A.

En el marco del vínculo laboral mantenido con BTU S.A., todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes, las reglamentaciones externas e internas y las pautas

de este Código de Conducta, sobre una base de compromiso personal e indelegable con la honestidad, la lealtad y la transparencia en todos los actos laborales.

Se espera que el personal de BTU S.A. y demás personas a quienes aplica este Código de Conducta:

- 1.- Aprendan y cumplan con las leyes, las normas, y las políticas y procedimientos que se aplican a su trabajo.
- 2.- Procuren rápidamente asesoramiento y orientación en casos de duda acerca del rumbo a tomar y orienten a otros a seguir la misma conducta.
- 3.- Estén alertas e informen toda cuestión o potencial violación a este Código y su Gerente directo o contacten a la Línea Transparente 011-4321-4900;
- 4.- Tengan una actitud proactiva frente a posibles violaciones, actuando por iniciativa propia cuando se detecten incidentes en los que no se cumpla con este Código de Conducta; y
- 5.- Nunca juzguen ni tomen ningún tipo de represalias contra una persona que plantee una cuestión, informe una violación o participe en una investigación.

Las siguientes preguntas deberán ser consideradas antes de tomar cualquier decisión en el ámbito laboral y de negocios de la Empresa. Si alguna de las respuestas tiene un NO como resultado, entonces deberá ponerse en pausa la decisión y corregirla de la manera más eficiente hasta tanto todas las respuestas den como resultado un SI:

- ¿La acción propuesta cumple con la legislación aplicable, las políticas y procedimientos internos de BTU S.A.?
- ¿La acción propuesta se ajusta al Código de Conducta y valores de BTU S.A.?
- ¿Esta decisión puede justificarse como el curso de acción más apropiado y es completamente legal?
- ¿La decisión está libre de cualquier conflicto personal o de intereses opuestos?

## **2.2. Objeto**

La presente normativa tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta en todas las actividades que se desarrollan en BTU S.A. o en su nombre o interés.

## **2.3. Ámbito de aplicación -sujetos alcanzados-**

El presente Código es aplicable sin excepción alguna a todo el personal de BTU S.A. que incluye a todo el conjunto de empleados efectivos, contratados, permanentes o semipermanentes, temporarios y pasantes, personal jerarquizado, Gerentes y Directores, que

se desempeñen en cualquier ámbito de la Empresa en toda la República Argentina y en el exterior del país.

También se procurará que los proveedores, contratistas, socios de negocios -por ejemplo Uniones Transitorias de Empresas- asesores y consultores de la organización, conozcan y compartan los principios éticos de este Código de Conducta y sus componentes asociados, a cuyo efecto se hará público. Este Código de Conducta define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que deberá ajustarse todo el personal, cualquiera sea su nivel jerárquico o especialidad.

#### **2.4. Acerca de la implementación del Código de Conducta**

El Director de Cumplimiento resolverá las cuestiones de interpretación y de instrumentación operativa que no puedan ser atendidas satisfactoriamente por los niveles de supervisión jerárquica habituales. El área de Recursos Humanos deberá instrumentar las normas y procedimientos para asegurar la implementación y difusión del Código y sus componentes accesorios, de acuerdo al plan de trabajo propuesto por el Director de Cumplimiento. Todas las gerencias de BTU S.A. asistirán en la implementación de las medidas adecuadas para garantizar que todos los sujetos alcanzados conozcan los contenidos emergentes del Código de Conducta y sus componentes accesorios, y comprendan su alcance para aplicarlo en su ambiente de trabajo.

#### **2.5. Política de observación irrestricta de las leyes**

Es política de BTU S.A. cumplir con las reglamentaciones legales vigentes. Algunas políticas de la Empresa se basan en los requisitos de la legislación vigente y otras simplemente reflejan el buen sentido ético y comercial. Se exige que todos los sujetos alcanzados observen normas de ética personal y comercial de alto nivel en el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades.

Nuestros principios éticos y de política comercial contemplan el trato justo, respeto por la dignidad de las personas, honestidad e integridad en cada aspecto de las relaciones con otros empleados de la Empresa, el público, la comunidad comercial, accionistas, clientes, proveedores, competidores y autoridades gubernamentales. Ningún, Director, Gerente, empleado o tercero alcanzado podrá dejarse de guiar por un sentido de lealtad a los intereses de BTU S.A., ni deberá desobedecer las leyes vigentes o la política de la Empresa.

#### **2.6. Valores éticos**

Los valores éticos corporativos constituyen la referencia que debe inspirar la conducta dirigida a cumplir las obligaciones de su respectivo puesto de trabajo con arreglo a los principios de lealtad a la Empresa y buena fe, integridad, respeto a la legalidad y a los criterios éticos; y

permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos los sujetos alcanzados por el presente Código en su desempeño profesional, amparando en su espíritu normativo aún a aquellos no enunciados textualmente. El cumplimiento de la ley, la honestidad e integridad en nuestras actividades con terceros, no deben sacrificarse en nombre de las ganancias económicas.

## **2.7. Cumplimiento del Código de Conducta**

Todos los sujetos alcanzados deberán aceptar en forma expresa y formal este Código de Conducta. Las pautas del Código prevalecen frente a instrucciones jerárquicas internas. El respeto por las pautas de comportamiento dictadas en este Código es condición de empleo en BTU S.A. La aplicación de este Código será responsabilidad personal e indelegable de todos los que forman parte de BTU S.A., quienes -una vez informados acerca de su implementación- no podrán justificar su transgresión por desconocimiento o por instrucciones recibidas en contrario de cualquier nivel jerárquico.

Se espera que los sujetos alcanzados adopten una actitud proactiva: que eviten la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos, que actúen por iniciativa propia cuando detecten apartamientos de los principios de este Código en cualquier tipo de proceso, y que adopten una actitud proactiva frente a posibles violaciones, actuando por iniciativa propia cuando se detecten incidentes en los que no se cumpla con el presente Código de Conducta. Se espera que cada persona cumpla las pautas del Código de Conducta y colabore con investigaciones internas cuando le sea requerido. Los niveles jerárquicos con personal a cargo no deberán aprobar o tolerar infracciones al Código y, en caso de tener conocimiento de ellas, deberán informarlas inmediatamente por los canales constituidos.

## **2.8. Reporte de violaciones al Código de Conducta**

La responsabilidad de los sujetos del presente no se limita a la propia conducta, también incluye el denunciar cualquier violación al Código de Conducta de la cual se tenga conocimiento.

Teniendo en cuenta la legislación aplicable, BTU S.A. ha instrumentado una Línea Transparente con el número 011-4321-4900 para recibir consultas, pedidos de orientación y reportes de situaciones o comportamientos que se opongan a los principios de este Código de Conducta. La operación de este canal de comunicación asegura una serie de mecanismos para evitar cualquier medida punitiva hacia quien se contacte con la Línea Transparente, garantizando que no se aplique ningún tipo de represalia contra quienes utilicen esta línea de buena fe y de acuerdo a su sentido legal. Con el fin de garantizar la confidencialidad de la identidad, quien utilice la Línea Transparente tendrá derecho a que en todos los registros sobre su reporte se utilice un nombre de fantasía.

A continuación se detallan algunos ejemplos de situaciones reportables en el canal de denuncias:

- Transacciones financieras que involucren o puedan involucrar acciones ilícitas.
- Transacciones comerciales que impliquen o puedan implicar pérdidas para la Empresa.
- Presunto fraude, hurto o robo de dinero u otros activos.
- Cualquier transacción o negocio inusual o sospecha que pueda ocasionar pérdidas o poner en riesgo su reputación.
- Registros contables irregulares, falsos o poco claros.
- Fondos u otros activos, gastos, ingresos o pasivos que no hayan sido contabilizados.
- Cualquier cambio significativo e inusual que afecte el control interno, la custodia o la protección física de los activos.
- Cualquier cambio importante fuera de rutina en los procedimientos operativos que pudieran esconder actos ilegales.
- Compartir información confidencial sin autorización.
- Transacciones no autorizadas y exceso de excepciones a las políticas y procedimientos.
- Quejas de clientes, proveedores, otros terceros o los que en un futuro se definan - según opciones parametrizadas previamente-, que sugieran la falta de cumplimiento del Código de Conducta o las leyes y regulaciones aplicables.
- Posibles actos de soborno, cohecho o facilitación ilegal de negocios con funcionarios públicos o del sector privado.
- Violaciones a otros principios y derechos mencionados en este Código como por ejemplo situaciones de abuso o discriminación interna.
- Acciones de soborno de proveedores en BTU S.A. como cliente para obtener un beneficio.

Las situaciones denunciadas no se limitan a las anteriormente expuestas. Se deberán informar sobre otros asuntos que se consideren apropiados a reportar, aún si no está incluido en la lista anterior, pero encierran una conducta manifiesta.

## **2.9. Delitos alcanzados -lista no exhaustiva-**

Sin perjuicio de la calificación legal de cada figura delictiva, a los fines del Plan de Integridad se consideran las siguientes definiciones:

- Dádivas: Está prohibido dar regalos a funcionarios públicos en relación con su función o cargo.
- Cohecho (soborno) nacional y transnacional: Está prohibido ofrecer, prometer o dar, directa o indirectamente, cualquier cosa de valor, beneficio o dádivas, a uno o más

funcionarios públicos para que hagan, retarden o dejen de hacer, cualquier acción u omisión relacionada a su cargo o función.

- Tráfico de influencias, nacional y transnacional: Está prohibido ofrecer, prometer o dar, directa o indirectamente, cualquier cosa de valor, beneficio o dádivas, a cualquier persona para que esta indebidamente influencie a uno o más funcionarios públicos para que hagan, retrasen o dejen de hacer, cualquier cosa relacionada a su cargo o función.
- Negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas: Está prohibido que uno o más funcionarios públicos se involucren en negociaciones que son incompatibles con la función pública. Esto significa que el funcionario público, directa o indirectamente, se interese en su propio beneficio o en beneficio de un tercero, en cualquier contrato u operación en la que dicho funcionario público participe en relación a dicho cargo o función. En estos casos, el funcionario público adopta un rol dual de participar en relación al Estado y también en relación a su propio interés y beneficio o el de un tercero.
- Concusión: Está prohibido, ante el requerimiento indebido de uno o más funcionarios públicos, hacer pagos, directa o indirectamente, a uno o más funcionarios públicos bajo la apariencia de tratarse de impuestos, tasas u otras contribuciones adeudadas a un ente público cuando no son debidas. En este delito, el funcionario público se queda para sí o para un tercero, con lo entregado por la Empresa, que fue exigido por dicho Funcionario más allá de lo requerido por la ley, abusando así de su cargo o función.
- Balances e informes falsos para ocultar situaciones de cohecho o tráfico de influencias: Está prohibido producir, directa o indirectamente, balances e informes con el fin de ocultar situaciones de cohecho y tráfico de influencias. Esto incluye, por ejemplo, la prohibición de, a sabiendas, publicar, certificar o autorizar un inventario, un balance, una cuenta de ganancias y pérdidas o los correspondientes informes, actas o memorias, falsos o incompletos o informar a la asamblea o reunión de socios, con falsedad, sobre hechos importantes para apreciar la situación económica de la Empresa, cualquiera que hubiere sido el propósito perseguido al verificarlo.
- Falsificación de registros contables y legales: Está prohibida la falsificación o alteración, directa o indirectamente, en todo o en parte, por acción u omisión, de cualquier registro contable o legal de forma que sea total o parcialmente falso o incompleto o impreciso.

La enunciación precedente es sin perjuicio de lo establecido en las leyes penales, acuerdos internacionales y reglamentaciones aplicables, por lo que en caso de duda deberá considerarse la clasificación como provisoria.

## 2.10. Fraudes



Los sujetos alcanzados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesto que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de BTU S.A. o de un tercero. El fraude comprende sin carácter limitativo las siguientes circunstancias:

- Actos deshonestos o fraudulentos.
- Malversación de fondos.
- Falsificación o alteración de instrumentos negociables tales como cheques o giros de dinero de la Empresa.
- Apropiación indebida de bienes de la Empresa.
- Conversión para uso personal de dinero en efectivo, insumos u otros bienes de la Empresa.
- Falsificación de los registros o estados financieros por razones personales u otras.
- Excederse en las funciones asignadas -por ej: personas autorizadas a hacer transferencias limitadas, trasgreden ese umbral realizando múltiples transferencias escalonadas por debajo del límite sin solicitar la autorización obligada.
- Uso de información privilegiada -por ej: beneficiar a un proveedor pagándole antes que a otro por razones distintas a la razonabilidad o eficiencia-.

La enunciación precedente es sin perjuicio de lo establecido en las leyes penales y civiles, acuerdos internacionales y reglamentaciones aplicables, por lo que en caso de duda deberá considerarse la clasificación como provisoria.

### **2.11. Cumplimiento de las leyes**

Todos los sujetos alcanzados deben cumplir con toda la legislación aplicable y acatar en todos los casos las leyes a las que se encuentra sujeta nuestra empresa además de las mencionadas en este Código. En caso de duda sobre la aplicación de determinada normativa, deberá procurarse asesoramiento específico.

### **2.12. Gestión transparente**

La información suministrada o generada internamente en el marco de procesos decisorios debe ser precisa y las decisiones deben ser transparentes. Los sujetos alcanzados deben tomar las medidas necesarias para asegurar un manejo transparente de la información y de la toma de decisiones. A los efectos operativos, la información es transparente cuando representa con precisión la realidad. Se define que una decisión es transparente cuando cumple con todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Cuenta con aprobación en el nivel adecuado según lo establecido en la política o procedimiento aplicable.
- Se basa en un análisis razonable de administración de riesgos.
- Deja registro de sus fundamentos.
- Privilegia los intereses de BTU S.A. por sobre cualquier tipo de intereses personales o de terceros no fundados.
- Es oportunamente comunicada.

### **2.13. Conflicto de intereses, deber de fidelidad y no concurrencia**

Existe un conflicto de intereses, real o potencial, cuando en uno o más asuntos determinados un sujeto alcanzado tenga por cuenta propia o ajena un interés contrario al de BTU S.A., de modo tal que pudiera afectar los derechos o intereses de la Empresa. Todo conflicto de intereses debe ser comunicado por escrito a la dirección inmediata superior y a recursos humanos.

Toda conducta relacionada con el ámbito laboral que genere un beneficio personal no autorizado a favor de empleados, sus familiares o sus allegados y que pudiera ocasionar un daño a BTU S.A. o a terceros con un interés en ella -accionistas, clientes, proveedores, otros empleados o la comunidad- será considerada como contraria a los principios de este Código. Se debe evitar la realización de transacciones o tomar acciones que puedan ser cuestionadas por otros al involucrar en decisiones de compra, contratación u otras similares en representación de BTU S.A. a familiares directos o amigos íntimos.

En general, se deben evitar situaciones de este tipo que puedan entrar en conflicto con las responsabilidades con BTU S.A. o que comprometan los intereses de la Empresa, aunque sólo den la impresión de generar un conflicto de interés. Cuando el conflicto de interés deba ser resuelto, antes de ello, se dará intervención al Oficial de Cumplimiento.

Los sujetos alcanzados asumen una posición de confianza para con la Empresa, lo cual significa, entre otras cosas, que no les está permitido dedicarse activamente a negocios que compitan directamente con BTU S.A. ni utilizar recursos de la Empresa para hacer otro trabajo distinto al específico -por ej: utilizar impresoras, ropa, PCs, y tiempo en horas de trabajo para cuestiones personales-, o estar asociado con un competidor, con la excepción de aquellos sujetos alcanzados que por su naturaleza tengan un objeto comercial similar y siempre y cuando no se haya acordado una obligación de no competencia específica.

El Directorio podrá siempre establecer otras medidas de salvaguarda del interés de BTU S.A. cuando lo crea conveniente, por ejemplo privilegiando la contratación de empresas que considera socios estratégicos, con independencia de otros factores.

### **2.14. Políticas de integridad**

BTU S.A. ha establecido una serie de políticas de integridad respecto a temas que podrían implicar riesgos de violación al Código de Conducta, la Ley N° 27.401 y el resto de los componentes del Plan. Estas políticas pretenden evitar que se produzcan en el ámbito de la Empresa o en nombre de ella delitos tales como:

- El soborno de funcionarios públicos nacionales, extranjeros y funcionarios de organizaciones públicas internacionales.
- El soborno en el sector privado.
- La malversación en el sector privado.
- El tráfico de influencias.
- El abuso de funciones.
- El enriquecimiento ilícito.
- El blanqueo de activos producto del delito.
- El encubrimiento del producto del delito.
- La obstrucción a la justicia, entre otros.

La enunciación precedente es sin perjuicio de lo establecido en las leyes penales y civiles, acuerdos internacionales y reglamentaciones aplicables, por lo que en caso de duda deberá considerarse la clasificación como provisoria

### **2.15. Uso de activos**

Los dispositivos y equipos ubicados en las oficinas, instalaciones y obradores de BTU S.A., como teléfonos, fotocopiadoras, computadoras, software, máquinas y herramientas, incluyendo sistemas de e-mail, deben utilizarse únicamente en forma responsable para la actividad de la Empresa y no para uso personal. Se debe asegurar el buen uso de los activos, para los fines adecuados y por las personas autorizadas. De acuerdo con la legislación nacional vigente, cada empleado es responsable de proteger las propiedades y otros activos tangibles e intangibles de BTU S.A. contra el uso no autorizado, el abuso de confianza, el daño o la pérdida por negligencia o por intención delictiva.

Los sujetos alcanzados son responsables del uso correcto y salvaguarda de los bienes y activos de la Empresa. Lo mismo aplica a los bienes de clientes, proveedores y socios que se utilicen en la actividad de la Empresa. Esos bienes y activos no deben utilizarse en beneficio propio. Se prohíbe el robo, hurto, descuido y derroche de los bienes de BTU S.A. La apropiación o utilización indebida de cualquiera de dichos bienes, incluida su copia, venta o distribución a terceros, lo que constituye infracciones graves que pueden desembocar en sanciones laborales, -incluyendo el despido con justa causa- y/o penales.

## **2.16. Seguridad de la información**

El acceso a la información corporativa está limitado al personal autorizado, y queda prohibida su divulgación indebida. Sólo las personas expresamente autorizadas pueden acceder a la información interna de BTU S.A., sea que se encuentre en medios físicos, magnéticos, electrónicos u ópticos, para los fines y durante los períodos especificados en la autorización. La contraseña o palabra clave, que equivale a la firma, sólo debe ser conocida por su titular y no puede divulgarse a terceros. Cada persona es responsable directo de tomar las medidas necesarias para preservar la información de BTU S.A. de los riesgos de daño o pérdida, y asegurar su custodia por el tiempo que establezcan las leyes y las normas internas. El uso de los activos para fines no directamente relacionados con el trabajo está terminantemente prohibido. Cada Gerencia elevará anualmente (y ante novedades) a la Gerencia de Sistemas y al Director de Cumplimiento una lista con nombres y accesos autorizados, discriminando la capacidad de ver, crear, modificar, y eliminar registros.

## **2.17. Confidencialidad de la información**

Dado que la información de la Empresa es uno de los principales activos y es imprescindible para la gestión de sus actividades, deberá preservarse su confidencialidad en casos cuya divulgación no sea legalmente exigida. Los sujetos alcanzados deben mantener la confidencialidad de toda información a la que tuvieron acceso en el desempeño de su trabajo, aun cuando esta no hubiera sido clasificada como reservada o no se refiera específicamente a ello -por ejemplo, información sobre accionistas, proyectos, clientes, competidores, proveedores, mercados, organizaciones públicas, etc.- y sin importar el modo en que dicha información se hubiera obtenido o hubiera sido comunicada. Esta obligación incluye, sin limitación alguna, la información obtenida o comunicada en forma oral, escrita, electrónica, a través de inspecciones de libros y registros, a través de grabaciones de sonido o imágenes, o en cualquier otra forma, como también la información mantenida en documentos físicos o digitales, archivos, imágenes, sonidos, grabaciones de video y de voz, o en cualquier otro formato.

Algunas personas tienen acceso, ya sea en forma habitual u ocasional, a información confidencial debido al tipo de trabajo que realizan. Esto puede incluir, por ejemplo, información relacionada a ventas, planes comerciales, datos financieros, información técnica, cambios en la estructura gerencial, secretos comerciales, nuevos proyectos o negocios, licitaciones, trabajos de ingeniería, información o resultados financieros que todavía no fueron publicados, proyecciones financieras, organigramas, información almacenada en sistemas de almacenamiento de información de BTU S.A., o cualquier otro tipo de información.

Deberá existir secreto profesional referido a las contrataciones con terceros o proveedores, no divulgándose las ofertas presentadas por los convocados, a efectos de obtener igualdad en la contratación.

La información confidencial de BTU S.A. nunca debe ser compartida con personas que no la necesiten para realizar un trabajo o prestar un servicio. Como regla general, la información confidencial sólo puede ser intercambiada con personas autorizadas. La información confidencial sólo debe ser intercambiada cuando ello sea necesario en función de la actividad de quienes participan del intercambio.

Los sujetos alcanzados deben seguir todos los procedimientos de seguridad y mantenerse alerta respecto de cualquier situación que pueda causar la pérdida, el uso incorrecto o el hurto de la información o la propiedad de la Empresa. La información confidencial de otras personas con quienes BTU S.A. hace negocios también debe ser respetada. En caso de duda, toda información debe presumirse confidencial y debe ser tratada con cuidado. La información confidencial de BTU S.A. siempre debe ser protegida para evitar la divulgación impropia o involuntaria.

La información confidencial no debe ser usada para beneficiar a otro empleador, negocios externos o proyectos no patrocinados por BTU S.A., implicando tal proceder una violación grave al Código y la posible persecución criminal de sus responsables, además de las consecuencias relativas al régimen laboral.

La política de no divulgación debe ser mantenida hasta que dicha información sea revelada públicamente. La obligación de proteger la información confidencial continuará aun después de que el vínculo laboral haya finalizado. La falta de cumplimiento con la obligación de confidencialidad será considerada un incumplimiento grave si involucrara la divulgación o facilitara la oportunidad de divulgar información no pública relativa a emprendimientos y actividades de BTU S.A.

La solicitud de una autoridad competente para divulgar información hará cesar la obligación de confidencialidad, y en caso de que la manda no lo prohíba, deberá comunicarse dicha divulgación al Directorio de la Empresa y a su asesoría letrada, quien deberá emitir un dictamen técnico expidiéndose sobre el mérito del pedido.

## **2.18. Uso de información privilegiada**

Con frecuencia, los sujetos alcanzados toman conocimiento de información confidencial o privilegiada sobre la Empresa y sus clientes. La política de la Empresa prohíbe que divulguen o usen información confidencial o privilegiada fuera de la Empresa o para beneficio personal, ya sea durante la relación laboral o después de ella. La divulgación no autorizada puede ser perjudicial para la Empresa o un cliente o puede ser beneficiosa para un competidor.

El uso de información privilegiada para explotarla en el Mercado de Valores con motivo de las relaciones comerciales que BTU S.A. tiene con empresas cotizantes, podría implicar además la comisión de un delito penal.

### **2.19. Leyes y normas contra el lavado de dinero**

BTU S.A. comparte estructuras comerciales con sujetos obligados de la Ley N° 25.246 y modificatorias, razón por la cual, a pesar de no estar alcanzado por la norma como sujeto de reporte ante la UIF, aplicará recomendaciones para prevenir, detectar y reportar posibles operaciones sospechosas de lavado de activos y financiamiento del terrorismo por los canales que considere adecuados.

### **2.20. Uso de los recursos tecnológicos**

El hardware y software sólo pueden utilizarse para los fines de BTU S.A. o para aquellos expresamente autorizados. Los sujetos alcanzados no pueden utilizar los equipos, sistemas y dispositivos tecnológicos para otros fines que los autorizados.

El uso de software ajeno a los estándares oficiales no está permitido, salvo con autorización escrita de las áreas técnicas respectivas. Los empleados que operen recursos tecnológicos serán informados sobre las restricciones de uso y deberán actuar sin violar los acuerdos de licencia ni ejecutar actos que comprometan la responsabilidad de BTU S.A.

Los sujetos alcanzados tienen prohibido además, instalar cualquier tipo de software que no tenga que ver con las tareas propias de sus actividades y que no esté previamente autorizado por el área de IT.

BTU S.A.-a través de la Gerencia de IT y de un Director especialmente autorizado con una clave única, tiene el derecho a monitorear en determinadas circunstancias -como por ejemplo pruebas de calidad-, el uso de sus recursos de información y tecnológicos y, por ende, a acceder, revisar, copiar, o capturar archivos, documentos, registros, bases de datos, mensajes electrónicos, actividad en Internet y cualquier otra información generada a través del uso de los recursos de información tecnológica de la Empresa.

Por el contrario, BTU S.A. no accederá ni monitoreará las comunicaciones de los empleados que se realicen a través de sistemas de mensajería web provistos por terceros a los que se accedan a través de computadoras de la Empresa. La información y datos almacenados dentro de las instalaciones de BTU S.A. y los recursos de información tecnológica -incluyendo las computadoras- son propiedad de la Empresa.

### **2.21. Derechos de propiedad intelectual**

Se reservan para BTU S.A. los derechos de propiedad del *know-how*, marcas, patentes, modelos industriales y/o cualquier tipo de propiedad industrial desarrollada en el ámbito

laboral. Los derechos de propiedad sobre todos los conocimientos desarrollados en el ámbito laboral -innovaciones o patentes- pertenecen a BTU S.A., quien conserva su derecho a explotarlos del modo y en el momento que consideren más oportuno, de acuerdo con la legislación vigente. La titularidad de la propiedad intelectual abarca planos, sistemas, procedimientos, metodologías, cursos, informes, presupuestos, proyecciones, dibujos o cualquier otra actividad desarrollada en la Empresa.

## **2.22. Ambiente de control**

Todos los sujetos alcanzados, en sus respectivas funciones, son responsables de la definición y del adecuado funcionamiento de los controles internos. Los controles internos son todas aquellas herramientas necesarias o útiles para encarar, administrar y chequear las actividades dentro de la Empresa. Su objetivo consiste en asegurar el respeto a las normas y procedimientos corporativos, proteger los activos de BTU S.A. administrar las operaciones eficientemente, suministrar información contable precisa y completa, e impedir toda conducta ilícita.

Es política de BTU S.A. fomentar, en todos los niveles de su organización, una cultura caracterizada por la conciencia de la existencia de controles, así como una mentalidad orientada a los controles. Deberá desarrollarse una actitud positiva hacia los controles con el fin de incrementar su eficiencia y asegurar que los negocios de las BTU S.A. se llevan a cabo de un modo coincidente con sus prácticas, políticas y procedimientos establecidos y con la legislación aplicable.

## **2.23. Registros e informes precisos**

Cada persona, en sus respectivas funciones, es responsable de la creación y mantenimiento de registros inalterados y precisos. Se deben contabilizar, registrar y documentar adecuadamente todas las operaciones, ingresos y gastos, sin omitir, ocultar o alterar ningún dato o información; de manera que los registros contables y operativos reflejen fielmente la realidad y puedan ser verificados por las áreas de control y por los auditores.

Es política de BTU S.A. que: (1) los libros y registros reflejen las transacciones de acuerdo con los métodos aceptados para informar eventos económicos; (2) que la declaración falsa, el ocultamiento, la falsificación, el engaño y todo otro acto deliberado que resulte en la inexactitud de los libros y registros financieros son actos ilícitos y no serán tolerados, y (3) que las transacciones se reflejen apropiadamente en los libros y registros de la Empresa con el objetivo de permitir la preparación de estados financieros en conformidad con los principios contables aplicables. Las leyes aplicables y la política interna exigen que BTU S.A. lleve libros y registros que reflejen de manera fiel y correcta las transacciones y disposiciones de sus bienes.

Además, se debe mantener un sistema de controles contables interno que garantice la fiabilidad y corrección de sus libros y registros.

#### **2.24. Empleo y ambiente de trabajo**

Está prohibido realizar actos que atenten contra la moral, las buenas costumbres y la discriminación de personas. La Empresa contrata personal basada estrictamente en su formación y experiencia profesional, y sus referencias laborales. Ningún empleado o solicitante de empleo estará sujeto a discriminación por motivos de raza, color de piel, religión, sexo, género, creencias religiosas, edad, nacionalidad, situación de ciudadanía regular, estado civil, orientación sexual o capacidades físicas diferentes.

En BTU S.A. el ambiente de trabajo es libre de discriminación o acoso. Todas las personas cuentan con la oportunidad de incorporarse a BTU S.A. o de aspirar a una nueva posición, sobre la base de los requerimientos de los puestos vacantes con criterios de mérito, sin discriminación arbitraria alguna. Todo el personal, en todos los niveles, deberá colaborar para mantener un clima de respeto recíproco frente a diferencias personales. El personal debe empeñarse en dar en todo momento un trato justo a las demás personas que trabajan en o para la Empresa, como así también a los clientes, proveedores, competidores, autoridades, funcionarios públicos y al público en general, ajustando su conducta a la ética de las prácticas comerciales.

BTU S.A. asume el compromiso de atraer y retener el personal mejor calificado y de brindar iguales oportunidades en todos los aspectos -remuneración, beneficios, promoción, desarrollo y demás condiciones de empleo-, como también en relación al ambiente de trabajo. El progreso en la carrera depende exclusivamente del desempeño individual, del talento, del grado de compromiso con los valores de la Empresa, de la dedicación y del nivel de involucramiento.

Los sujetos alcanzados no incurrirán bajo ninguna circunstancia en conductas de acoso, abuso de autoridad, amenazas, asedio moral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación -son inadmisibles conductas que constituyan una ofensa, acoso o discriminación-. BTU S.A. no tolera, bajo ninguna circunstancia, el acoso en el lugar de trabajo.

Se entiende por “acoso” cualquier acción o conducta que un individuo o grupo de individuos consideren inoportuna, humillante, intimidante u hostil -incluye todo tipo de acoso, por ejemplo sexual, moral, etc.- El personal que sienta que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba debe plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos o a través de la Línea Transparente 011-4321-4900.

La empresa posee lineamientos de contratación que por razones de eficiencia y razonabilidad pueden prevalecer sobre méritos o antecedentes -por ejemplo cuando se contrata un trabajador de la localidad de la zona de operaciones con prevalencia de uno que



está en las afueras-, en este caso la Gerencia de Recursos Humanos tendrá autoridad para hacer prevalecer esos criterios dejando constancia escrita cuando sea procedente.

La contratación de familiares de los accionistas, el directorio, gerencias y subgerencias hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad no está prohibida. Respecto de las contrataciones de personas, para el caso de los familiares mencionado, se establece que cumplida la evaluación técnica que valore calificación, experiencia, competencias y demás requisitos para el puesto buscado, se podrá contratar un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad siempre y cuando no se incorpore a una misma gerencia o esté en relación de jerarquía hacia arriba o hacia abajo con su familiar directo. En todos los casos, cumplido lo antedicho, se requerirá la previa aprobación del Director de Cumplimiento quien dejará constancia por escrito de tal situación y solicitará al superior directo del contratado el cumplimiento de las reglas de control extras que considere oportunas implementar.

## **2.25. Conducta general**

De acuerdo a los principios y valores se deben seguir obligatoriamente las siguientes pautas de conducta:

- No consumir o estar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o sustancias ilegales en el transcurso de la jornada laboral.
- No tener comportamientos violentos, como insultos, gritos o golpes.
- Respetar los derechos de todos los integrantes de la Empresa.
- Prescindir de acciones o declaraciones proclives a generar hostilidades e intimidaciones.
- Proscribir el acoso sexual y moral.
- La portación de drogas o armas en el ambiente de trabajo está totalmente prohibida y se considera infracción grave, sujeta a sanciones laborales y penales.
- No utilizar el cargo en beneficio propio, o de sus familiares, en el ejercicio de sus funciones o en relación con terceros, en cualquier área en que desarrolle su actividad, o ejercer algún tipo de influencia con él.
- Actuar con los proveedores de BTU S.A., con principios de economía y objetividad, lealtad y transparencia comercial, ajustando su tarea con buen trato, reglas claras y relaciones equitativas entre los proveedores, teniendo presente el beneficio de la Empresa.
- No aceptar obsequios, regalos o atenciones de clientes o proveedores, que puedan interpretarse como condicionantes de sus actuaciones, excediendo los límites de la relación comercial. Tampoco se buscará ninguna ventaja impropia o no equitativa realizando obsequios o agasajos por fuera de los límites permitidos en las políticas de integridad del Componente 3 del Plan de Integridad.

- Mantener las relaciones personales afectivas entre miembros de BTU S.A. o entre éstos y cualquier persona vinculada con los responsables como aspectos estrictamente privados y hacer saber inmediatamente al superior jerárquico sobre cualquier conflicto de interés o situación particular que pudiese afectar el desenvolvimiento de las funciones asignadas.

## **2.26. Relaciones con la comunidad**

BTU S.A. mantiene una política de compromiso y apoyo con cada comunidad regional donde se asientan las distintas obras realizadas. Por este motivo, se debe trabajar sobre cada uno de nuestros ecosistemas de responsabilidad social para detectar necesidades, problemáticas y potencialidades de cada uno de los actores sectoriales, lo que nos permite definir acciones y construir una relación que contribuya a una gestión más equitativa de los impactos que nuestra organización genera en su entorno.

## **2.27. Sistema Integral de Gestión - Ambiental, Salud, Seguridad, Calidad y Servicios -**

BTU S.A. ha certificado ISO 9001 Sistema de Gestión de la Calidad, ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental, y OHSAS 18001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2012, y desde esa fecha las ha ratificado sin interrupciones. Se espera que todos los sujetos alcanzados conozcan los procedimientos reglados y los apliquen de manera integral, en caso de dudas deberán consultar inmediatamente con los responsables de la aplicación de cada una de ellas.

BTU S.A se rige por una Política Integrada de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente -SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN-. Esto significa implementar en cada uno de sus proyectos en desarrollo un riguroso Sistema de Gestión Integrado regido bajo estándares internacionales ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, lo cual nos permite optimizar los procedimientos operativos en los plazos solicitados por los clientes.

Se garantiza un ambiente de trabajo adecuado, apuntando a la seguridad, higiene, salud y bienestar. El Personal debe desempeñar sus tareas y responsabilidades cumpliendo la legislación vigente y las normas de la industria relativas a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y a la prevención de la contaminación del medio ambiente. El respeto de las normas de higiene y seguridad es condición de empleo. Es política y objetivo primordial de BTU S.A. no tener accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales producto de las tareas realizadas.

BTU S.A. promueve el respeto por la legislación sobre medio ambiente y aspira a lograr una mejora continua en la relación con el medio ambiente, concentrando sus esfuerzos en las áreas de más alto impacto en nuestros sitios de operación. La Empresa cumple y espera que todo el

Personal cumpla tanto con el espíritu como con la letra de las leyes ambientales aplicables. Donde exista un vacío legal, deben imponerse estándares altos y apropiados.

BTU S.A. está comprometida a reducir el impacto ambiental de sus operaciones mediante el uso eficiente de recursos, la planificación del transporte, la reducción de residuos y emisiones, y el manejo cuidadoso de sustancias peligrosas.

Durante la ejecución de cada proyecto, BTU S.A. pone especial atención en la disposición final de los residuos contaminantes que podrían generarse de nuestras obras. Para ello se planifica la ejecución de cada uno de los trabajos que impliquen dichos desechos y se contrata empresas certificadas para su recolección. De esta manera, se contribuye a minimizar el impacto negativo generado en la flora y la fauna autóctona. Todas las personas que trabajan en la Empresa deben fomentar la conciencia, la educación y la sensibilización ambiental en el interior de la Empresa y con terceros.

El compromiso de BTU S.A. con la calidad es vital para su negocio. Todas las acciones que desarrollamos en el ámbito laboral deben tender a la satisfacción de los clientes. BTU S.A. se esfuerza continuamente para mejorar sus actividades con el fin de satisfacer o superar las expectativas de los clientes, respetar las especificaciones adecuadas y los acuerdos contractuales, y cumplir con todos los requisitos reglamentarios y legales aplicables. A cada sujeto alcanzado le corresponde adoptar medidas para asegurar la satisfacción de los clientes pero siempre actuando de acuerdo al presente Código de Conducta. Al respecto se debe brindar a los clientes una atención caracterizada por la cortesía, la eficacia y la eficiencia, ofreciendo información clara, y transparente. El cliente deberá obtener respuestas, aun cuando fueren negativas a sus solicitudes, en forma adecuada y dentro del plazo esperado por el mismo.

## **2.28. Trabajo infantil**

BTU S.A. rechaza el trabajo infantil y se asegura que los proveedores sigan este mismo principio. Solamente se emplea mayores de 18 años de edad.

## **2.29. Relaciones con proveedores**

Se debe mantener un trato armonioso, respetuoso y cortés con los proveedores. En consecuencia, bajo ninguna circunstancia deberá faltársele el respeto. Es una obligación respetar el derecho de los proveedores a ofrecer sus productos y servicios de manera legal y legítima a nuestra empresa. La elección y contratación de los proveedores siempre deberán estar fundamentadas en criterios técnicos, profesionales, éticos, económicos y en las necesidades de la Empresa, debiendo ser conducidas por medio de procesos predeterminados. El Directorio podrá aplicar medidas diferenciadas cuando lo considere valioso por cuestiones comerciales.

### **2.30. Relaciones con el sector público**

BTU S.A. se encuentra comprometido a cumplir con la legislación anticorrupción que le resulte aplicable, entre ellas la Ley N° 27.401 de Régimen de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Por lo tanto, queda rigurosamente prohibido a los sujetos alcanzados, ofrecer o prometer, directa o indirectamente a través de intermediarios, cualquier bien o dádiva a un funcionario o empleado público del país o del exterior, incluidos los ejecutivos y empleados de compañías vinculadas al sector público nacional o extranjero, con el propósito de influir en cualquier acto, omisión o decisión en interés o beneficio. Para más detalles de estas políticas se deberá observar y acatar integralmente el Componente 3 del Plan de Integridad.

### **2.31. Presencia en redes sociales**

Cuando el Personal y otros sujetos alcanzados propios publiquen información u opinión como miembros de BTU S.A. deberán actuar con respeto, utilizando el buen juicio y el sentido común y cuidando la información que se comparte. No se debe publicar, en ningún caso, información confidencial de BTU S.A., de sus clientes o empleados. Se debe solicitar autorización previa al superior inmediato, y también a Relaciones Institucionales o bien a la Gerencia de Proyectos para subir imágenes de las instalaciones, de obras o de eventos. El resto de las opiniones vertidas en redes sociales serán de responsabilidad de cada persona y no representarán opinión de la Empresa. Quienes hagan publicaciones no autorizadas, podrán recibir sanciones y/o despidos.

### **2.32. Sanciones**

El incumplimiento del presente Código dará lugar a sanciones internas graduables con independencia de las sanciones civiles y penales que pudieran corresponder en el ámbito del Poder Judicial. Bajo la normativa argentina esta política es fuente de derechos y obligaciones para los miembros de la Empresa. El incumplimiento total o parcial de esta política constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones ante la Empresa, cualquiera sea el origen de dichas obligaciones; y la Empresa podrá imponer sanciones entre las que se incluye, según la gravedad del caso, el despido con justa causa conforme la Ley de Contrato de Trabajo. Adicionalmente, los incumplimientos de esta política podrían implicar daños severos para la Empresa, siendo responsables civil y penalmente quienes los hayan causado.

Además se podrán aplicar grados de sanción tales como: a) Amonestaciones verbales; b) Amonestaciones escritas; c) El derecho de desafectar o rescindir el contrato y retener el pago adeudado y exigir reparaciones acordes; d) La realización de la denuncia civil, comercial o penal correspondiente; e) La comunicación que corresponda al respectivo Colegio Profesional,

Cámara o Asociación que realice la actividad de superintendencia, supervisión, o similar del correcto desempeño ético de sus miembros.

Se considera falta grave, a la violación de cualquiera de las normas contenidas en el presente Código, ya sea a título culposo o doloso.

Se entiende que existe actuación culposa cuando, por impericia, negligencia o desatención, se viola cualquiera de las previsiones de los documentos mencionados sin que exista voluntad de violarlo. Se entiende que existe dolo, cuando existe voluntad cierta y directa de realizar una operación con conciencia de que la misma infringe o viola alguna de las disposiciones mencionadas, o existe voluntad cierta y directa de realizar una operación sin intención de generar una violación de las reglas, pero con conciencia de que puede generarse un resultado que violente las reglas o principios consagrados en las mismas.

Toda falta, culpable o dolosa, determinará la aplicación de una sanción. La misma se graduará atendiendo a la gravedad de la infracción y a la voluntad de quien la infringió.

El Oficial de Cumplimiento será el primer encargado de analizar una posible sanción por violación a los componentes del Código de Ética, pudiendo consultar con las áreas responsables competentes para establecer un curso de acción. La decisión final corresponderá al Comité de Integridad a propuesta del Oficial de Cumplimiento. Cuando se trate de faltas menores y/o vinculadas a cuestiones técnicas, operativas y laborales, la resolución del caso será competencia del área de Recursos Humanos quien deberá informar de sus decisiones al Oficial de Cumplimiento.