

1. Objeto

El objetivo del presente Procedimiento es definir reglas que deben seguirse en la Empresa Cartellone Oil & Gas S.A.U. para identificar y otorgar el tratamiento adecuado a las situaciones de conflicto de interés que se pudieren suscitar. Este procedimiento no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan generarse. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia.

2. Alcance

El presente procedimiento se aplica a la Empresa Cartellone Oil & Gas S.A.U. y vincula a todos sus directores, administradores y colaboradores (en adelante y a los efectos de este Procedimiento todos ellos en lo sucesivo denominados en conjunto como, los Empleados), cualquiera sea su rango y jerarquía y a cualquier persona que actúe en nombre o representación de la Empresa.

El mismo resulta aplicable a Cartellone Oil & Gas S.A.U., sucursales y sociedades en las que tenga participación mayoritaria (en adelante Empresa).

Adicionalmente, la Empresa se compromete a promover la aplicación de las pautas y reglas recogidas en este procedimiento en las actividades tanto de sociedades en las que de la Empresa tenga participación minoritaria como de los contratos asociativos de los que forme parte.

3. Principios básicos de comportamiento

El presente procedimiento tiene por objetivo regular aquellas situaciones en que un Empleado -en razón de su cargo, funciones o posición- pueda participar, decidir o influenciar asuntos de la Empresa en el que tenga un interés personal comprometido. Se debe tener presente que los conflictos de intereses *per se* no tienen, necesariamente, una connotación negativa, en la medida que se traten y se proceda internamente en la Empresa en forma adecuada y oportuna. En consecuencia, lo importante es la forma en la cual cada uno de los involucrados maneja y administra su conflicto, de modo de impedir un comportamiento carente de imparcialidad, o que pueda ser cuestionado como contrario al deber de probidad.

En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de conflicto de interés cuando el interés personal de un Empleado o de una persona que actúa en representación de la Empresa colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña. Implica una confrontación entre el deber y los intereses privados del Empleado, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

Ello incluye situaciones en las cuales la relación del Empleado con otra persona o con una empresa o sociedad, puede interferir con la habilidad del Empleado para tomar decisiones en el mejor interés de la Empresa.

3.1. Situaciones en las que pueden surgir conflictos de interés

Las situaciones de conflicto de intereses pueden ser múltiples y no es posible identificar a priori todos los casos potenciales. A modo de ejemplo, y sin carácter taxativo, se indican algunos ejemplos típicos de situaciones en las que pueden surgir conflictos de interés:

- a) Relación de Parentesco: i) Con otro Empleado de la Empresa: Se encuentra en una situación de conflicto de interés el Empleado que tenga una relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad con otro Empleado que tenga una relación de pareja con otro Empleado o con un familiar de otro Empleado. La mera existencia de una relación de parentesco entre dos Empleados no está prohibida, pero sí exige la obligación

de declarar la relación de parentesco para que la empresa tome las medidas oportunas y adecuadas para evitar las relaciones de subordinación entre parientes. Supervisar a un miembro de su familia (hijo, cónyuge, y otras personas con algún grado de parentesco y/o que vivan en pareja o concubinato) puede conducir a una situación inapropiada y ii) Con personas ajenas a la Empresa: Se encuentra en una situación de conflicto de interés un Empleado que tenga una relación de parentesco o de pareja con una persona ajena a la Empresa y que trabaje o tenga participación accionaria o en la propiedad o en la gestión de algún proveedor, contratista, cliente, socio, asesor o competidor de la Empresa. Estas situaciones no están prohibidas, pero sí deben ser debidamente declaradas para que la Empresa tome las medidas oportunas y adecuadas. Por ejemplo: Se evitará que un trabajador de la Empresa adopte decisiones que puedan beneficiar directa o indirectamente a un pariente que gestiona o tenga participación en una empresa contratista de la Empresa.

- b) Relación de Propiedad: Se encuentra en una situación de conflicto de interés el Empleado que tenga participación accionaria o propiedad, en forma directa o indirecta, en una empresa o sociedad que se relacione o que tenga negocios con la Empresa en calidad de proveedor, contratista, cliente, socio, asesor o competidor. Se presume que no existe una situación de conflicto de interés si el Empleado tiene acciones de una sociedad que cotiza en bolsa y no tiene una cantidad de acciones suficiente como para tener el control o para poder elegir un director por sí sólo, o por un acuerdo de actuación conjunta.
- c) Relación de Gestión: Se encuentra en una situación de conflicto de interés el Empleado de la Empresa que, en forma directa o indirecta, tenga participación en la gestión de una empresa o sociedad que se relacione o tenga negocios con la Empresa en calidad de proveedor, contratista, cliente, socio, asesor o competidor, o bien, en forma directa o indirecta, le preste servicios a dicha empresa o sociedad.
- d) Confidencialidad: Se encuentra en una situación de conflicto de interés el Empleado de la Empresa que utilice la información obtenida a través del trabajo en la Empresa con el propósito de obtener directa o indirectamente un beneficio personal. Toda información crítica para el interés del negocio de la Empresa que no se encuentre disponible en el dominio público es considerada confidencial y propiedad de la Empresa.
- e) Otras causas: Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, cada vez que exista una situación en la que un Empleado: i) tenga algún interés pecuniario o algún tipo de beneficio en el caso que se contrate a un proveedor, contratista o asesor de la Empresa; ii) tenga algún interés pecuniario o algún tipo de beneficio en caso que la Empresa actúe de determinada forma en su relación comercial con un proveedor, contratista, cliente, socio, asesor o competidor de la Empresa o iii) estime que le resta imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión pueda ser contraria al deber de probidad que rige sus actuaciones.

En cualquiera de los casos mencionados en este punto 3.1 el Empleado se encuentra obligado a adoptar los principios generales de actuación y de gestión de conflictos de intereses que se indican en el punto 3.2 siguiente.

3.2. Principios generales de actuación

En caso de conflicto de interés, los Empleados deberán someterse a los siguientes principios generales de actuación:

- 1) Independencia: Los Empleados deben actuar en todo momento con libertad de juicio, deben desempeñar sus tareas con integridad y lealtad hacia la Empresa e independientemente de intereses propios o de personas vinculadas. En consecuencia, se abstendrán de velar por sus propios intereses a expensas de los de la Empresa.
- 2) Abstención: Los Empleados deben abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a las personas o entidades con las que tenga algún tipo de vinculación personal o patrimonial. La persona que declare estar afectada por un conflicto de interés, tan pronto como lo comunique, debe abstenerse de participar y de tomar cualquier decisión en el asunto.

- 3) **Comunicación:** la Empresa es consciente de que no siempre es posible gestionar y resolver el conflicto de interés. Lo que tiene que hacer la persona afectada en esos casos es comunicar los conflictos de interés en los que, potencialmente, se encuentre involucrada por causa de sus actividades, sus relaciones familiares, su patrimonio personal, o por cualquier otro motivo. Es por ello que todo Empleado que se encuentre frente a una situación de conflicto de intereses o tenga dudas de estar en tal situación, ya sea actual o potencial, con motivo u ocasión de las situaciones mencionadas en el punto 3.1 de este Procedimiento deberá proceder de conformidad con lo señalado en el punto 3.3 de este Procedimiento.

Tener un conflicto de interés no es necesariamente algo malo, pero puede convertirse en un problema o en un asunto ilegal si la persona afectada intenta influir en el resultado de las negociaciones comerciales en su propio beneficio. Por eso la transparencia mediante la comunicación, es esencial y contribuye a proteger la integridad y reputación de la Empresa y de sus Empleados.

3.3. Pautas de interpretación

Este procedimiento no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan generarse.

Las pautas contenidas en este procedimiento son de aplicación para todos los Empleados de la Empresa.

Los Empleados deberán aceptar las pautas y normas recogidas en este procedimiento. La Empresa habilitará los medios necesarios para divulgar y vigilar el cumplimiento de las normas contenidas en el presente. Todos los Empleados serán responsables de conocer y aplicar el mismo. Cualquier duda o consulta, así como conocimiento o sospecha fundada de su incumplimiento, debe ser informada a su superior inmediato o al Gerente del Sector e informar de la situación, tan pronto como sea posible, al Oficial de Cumplimiento; igualmente, si no hay una respuesta del superior inmediato o del Gerente del Sector o si la misma no se considera adecuada, los Empleados deberán recurrir directamente al Oficial de Cumplimiento. También podrán recurrir directamente al Oficial de Cumplimiento y sin informar de ello a su superior inmediato y al Gerente del Sector si lo prefieren o lo creen conveniente.

Los conflictos de interés en los que se encuentre involucrado un Empleado deberán ser comunicados a la Gerencia de Administración de Personal.

La violación de este procedimiento y/o del Código de Ética y Transparencia impulsará la aplicación de sanciones disciplinarias que ameriten los hechos de que se trate, las cuales podrían significar hasta la extinción de la relación laboral o contractual, según el caso y dar lugar a la promoción de acciones legales que pudieran corresponder.

Nadie, independientemente de su nivel o posición en la organización, puede justificar una conducta impropia que contravenga este procedimiento amparándose en una orden de un superior jerárquico o en el desconocimiento del mismo.

4. Anexos

NC

Registro de cambios

Rev.	Fecha	Observaciones	Preparó	Revisó	Aprobó
00	25.04.22	Emisión para implementación	G. Sanchez	D. Zinna	A. Martin