	<b>CÓDIGO:</b>	<b>GJ-N-4</b>
	<b>NOMBRE:</b>	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA</b>
	<b>VERSIÓN:</b>	<b>5</b>

## **MENSAJE DE NUESTRO GERENTE GENERAL**

Apreciados amigos,

Pilares de Nuestra Cultura Ética, que contiene el Código de Conducta, el Código de Buen Gobierno Corporativo y la Política Antifraude, es un fundamental documento guía para la ética, el cumplimiento y el buen gobierno en nuestra organización. La piedra angular de nuestros pilares éticos es la cultura centrada en un sólido sistema de principios y valores, y en el compromiso de hacer lo correcto de la manera correcta.

Uno de los ocho compromisos de sostenibilidad expresado en nuestra Política Corporativa es Conducta Ética y Transparente, cuyo principal objetivo es fortalecer la cultura de la organización en torno a la ética, la transparencia y el buen gobierno.

A lo largo del Código de Conducta encontrarás respuestas y consejos claves, que te ayudarán a aplicarlo en situaciones de tu cotidianidad y a garantizar que los principios y valores siempre se vean reflejados en nuestras prácticas. El Código de Conducta no es un recurso completo ni un sustituto de la sana crítica, es un resumen de las normas, las políticas y los procedimientos que nos animan a promover la integridad en Gases del Pacífico S.A.C.

Las disposiciones contempladas en nuestro Código de Buen Gobierno Corporativo aseguran el respeto a los derechos de todos nuestros accionistas y demás inversionistas en los valores que la sociedad emite.

A su vez, la Política Antifraude contribuye a reforzar los controles y a asistir en la prevención y la detección de fraude, hurto o abuso en contra de Gases del Pacífico S.A.C.

Uno de nuestros valores es la integridad, el cual no es solo un hito de cómo debemos comportarnos como empresa, sino también como seres humanos. La integridad va más allá de ser una buena persona y tratar a los demás como te gustaría ser tratado.

Quienes tenemos el privilegio de ser parte del equipo humano de Gases del Pacífico S.A.C, debemos ser guardianes de su imagen y su reputación. Cada vez que hacemos negocios o nos relacionamos en nuestro trabajo, términos como integridad, honestidad, justicia y rendición de cuentas son comunes, pero si estos son importantes, las acciones son aún más. Es nuestra obligación incorporarlos en las prácticas comerciales y éticas y en la interacción con nuestros compañeros, clientes, accionistas y comunidades.

Recuerda: todos los días, en todas partes, la ética es responsabilidad de cada uno.

Cordialmente,

Gerente General Gases del Pacífico S.A.C.

# CÓDIGO DE CONDUCTA

## CONTENIDO

NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES .....	4
1 GENERALIDADES DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA .....	5
1.1 Alcance de nuestro Código de conducta .....	5
1.2 ¿En qué se fundamenta nuestro Código de conducta? .....	5
1.3 ¿A quiénes aplica nuestro Código de conducta? .....	5
1.4 ¿Cómo damos a conocer nuestro Código de conducta? .....	5
1.5 En nuestra condición de empleados, ¿cómo cumplir con nuestro Código de conducta? .....	6
2 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA .....	6
3 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NOSOTROS MISMOS .....	7
3.1 Actuamos responsablemente .....	7
3.2 Conocemos nuestro Código de conducta .....	8
3.3 Nuestros directivos son ejemplo .....	8
3.4 Cumplimiento del Código de Conducta .....	8
3.5 Nuestro examen del espejo .....	8
4 TENEMOS RESPONSABILIDADES ENTRE NOSOTROS .....	10
4.1 Honramos los derechos humanos .....	10
5 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NUESTROS ACCIONISTAS .....	13
5.1 Integridad financiera y cumplimiento de leyes aplicables .....	13
5.2 Protección y uso adecuado de los recursos de Gases del Pacífico 14	
5.3 Recursos de computación y comunicación .....	14
5.4 Información confidencial y de su propiedad .....	15
5.5 Conflictos de interés .....	15
5.6 Oportunidades corporativas .....	19
5.7 Prohibición de revelar información relevante de Gases del Pacífico S.A.C. ....	19
5.8 Retención de documentos y registros .....	19
6 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NUESTROS CLIENTES, PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y GOBIERNO .....	24
6.1 Negociaciones justas .....	24
6.2 Derecho de la competencia .....	24
6.3 Protección al consumidor .....	25

6.4	Manejo de información.....	25
6.5	Leyes, reglamentos y regulaciones .....	25
6.6	Administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo -Sarlaft.....	26
6.7	Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero -FCPA.....	26
6.8	Antimonopolio.....	27
6.9	Contribuciones políticas.....	28
6.10	Obsequios y atenciones.....	28
7	TENEMOS RESPONSABILIDADES CON EL AMBIENTE Y LA COMUNIDAD .....	29
7.1	Comunidades .....	29
7.2	Protección ambiental.....	30
8	NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA CONTABLE Y FINANCIERO.....	30
9	REGISTROS.....	31

## NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES

Nuestros principios y valores reflejan la filosofía ética de nuestra organización y se enmarcan en la identidad de cada uno de nosotros. Debemos vivirlos y ponerlos en práctica en todas nuestras actuaciones e interacciones y son nuestro principal diferenciador. Estos son:



Nuestros principios y sus valores asociados, los definimos así:

**DECENCIA.** Valoramos la dignidad y seguridad de las personas, utilizamos buenas costumbres en nuestras relaciones y actuaciones en la búsqueda del bien común.

- **Respeto:** valoramos la dignidad y seguridad de las personas, actuamos en concordancia con las buenas costumbres y las normas que nos rigen.
- **Integridad:** somos honestos y coherentes, hacemos lo correcto de acuerdo con los referentes de la ética, la verdad, la equidad y el bien común.
- **Solidaridad:** creemos que los logros se hacen efectivos compartiendo nuestra visión y apoyando el esfuerzo de los demás en busca del bien común.

**PASIÓN.** Asumimos nuestros objetivos, compromisos y retos con todo empeño, responsabilidad y amor por lo que hacemos.

- **Responsabilidad:** honramos nuestras obligaciones adquiridas y actuamos conscientes de nuestra contribución al mejoramiento social, económico y ambiental de las regiones donde operamos.
- **Compromiso:** asumimos nuestro trabajo con dedicación y firmeza de ánimo, aceptamos los retos que se presentan con la voluntad personal de llevarlos a cabo exitosamente.

**INNOVACIÓN.** Aprendemos y mejoramos continuamente para lograr soluciones novedosas, razonadas, sostenibles, simples, pero efectivas.

- **Excelencia:** buscamos ser líderes a través del aprendizaje, el pensamiento crítico, el mejoramiento continuo y la consecución de soluciones creativas, sostenibles, simples, pero efectivas.
- **Emprendimiento:** continuamente identificamos y desarrollamos iniciativas que generen oportunidades de crecimiento y agreguen valor a nuestro negocio y a nuestros grupos de interés.

## **1 GENERALIDADES DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA**

### **1.1 Alcance de nuestro Código de conducta**

Establece lineamientos que les permiten a todos los trabajadores de la organización y terceros actuar ética y responsablemente, haciendo lo correcto de la manera correcta y tomando decisiones con máxima integridad dentro de las regulaciones aplicables y los valores corporativos.

El Código de Conducta es fundamental en la forma cómo nos relacionamos y hacemos negocios y refuerza las responsabilidades que todos compartimos en pos de la protección de la reputación de Gases del Pacífico S.A.C.

Se puede acceder al Código de Conducta a través de la página web:

[www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com](http://www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com)

### **1.2 ¿En qué se fundamenta nuestro Código de conducta?**

- En los principios y valores corporativos.
- En políticas, procedimientos, leyes y regulaciones.
- En el compromiso de sostenibilidad descrito en nuestra Política Corporativa – Conducta Ética y Transparente.
- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

### **1.3 ¿A quiénes aplica nuestro Código de conducta?**

A los miembros del Directorio y de la Junta General de Accionistas, a todo el personal de Gases del Pacífico S.A.C. y contratistas, en el desarrollo de su trabajo bajo acuerdos de servicio, quienes deben cumplir completamente las regulaciones y secciones aplicables.

La intención del Código de conducta no es la de cubrir todos los tópicos en detalle, pero en cualquier momento debe utilizarse como una guía de referencia.

### **1.4 ¿Cómo damos a conocer nuestro Código de conducta?**

Con el ánimo de que nuestros colaboradores y grupos de interés conozcan el alcance de nuestro Código de Conducta, recurrimos a mecanismos como la realización de capacitaciones presenciales o virtuales a través de los cuales enfatizamos nuestros valores y la entrega a cada trabajador de un ejemplar impreso.

## 1.5 En nuestra condición de empleados, ¿cómo cumplir con nuestro Código de conducta?

- Familiarizándonos con su contenido;
- Cumpliendo con la obligación anual de participar en las capacitaciones en vivo o en línea;
- Certificando anualmente nuestro compromiso de cumplir con lo establecido en el mismo;
- Manejando nuestras actividades diarias con ética e integridad;
- Reportando de buena fe cualquier preocupación o sospecha de violación del Código de conducta; y
- Solicitando asesoría u orientación en situaciones en las que se confronten asuntos de ética.

## 2 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA

### Por parte de nuestros empleados:

- Practicar y fomentar una cultura de comportamiento ético.
- Comprender y respetar las normas de conducta establecidas en el Código de Conducta y demás normas, políticas y directrices.
- Buscar el consejo apropiado en la empresa, recurriendo a las instancias establecidas, para resolver preguntas o inquietudes acerca de un curso de acción.
- Denunciar los casos de mala conducta observada o sospechada, a los jefes inmediatos o mediante los demás mecanismos puestos a su disposición para denunciar.
- Cooperar con una investigación de supuestas malas conductas o presunta violación de normas, políticas, procedimientos, reglamentos o leyes.
- Seguir los procedimientos establecidos.

### Por parte de nuestros ejecutivos y directivos:

- Actuar con integridad y servir como modelo de conducta ética para los demás.
- Promover una cultura de respeto e integridad en relación con las políticas, los procedimientos, reglamentos y leyes.
- Fomentar un ambiente de trabajo libre, donde los colaboradores se sientan cómodos para hacer preguntas o inquietudes sin temor o represalia.
- Comunicar y demostrar la intolerancia hacia la conducta poco ética.
- Actuar como “coach” de sus colaboradores, responder directamente y

apoyarlos cuando se plantean cuestiones éticas.

- Contar con los recursos disponibles, incluidos expertos en la materia, para ayudar a resolver situaciones problema.
- Ganar e inspirar confianza promoviendo y viviendo los principios y valores de Gases del Pacífico S.A.C.
- Asegurar en sus colaboradores el requerimiento de una conciencia ética y el cumplimiento de las acciones de capacitación relacionadas con temas éticos.

### **3 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NOSOTROS MISMOS**

La transparencia y la integridad están en el corazón de lo que hacemos.

#### **3.1 Actuamos responsablemente**

Todos y cada uno de los integrantes de la organización debemos vivir los principios y valores corporativos a plenitud y ponerlos en práctica en todas las situaciones de nuestra cotidianidad laboral y personal, con la convicción de ser más productivos, crecer individualmente y contribuir a la consolidación de nuestra cultura ética.

Tenemos el compromiso de cumplir con nuestro Código de Conducta y en caso de tener dudas o identificar situaciones que vulneren la ética y la transparencia, debemos reportarlas. Para ello, la organización ha dispuesto diversos mecanismos:

- Diálogo abierto del colaborador con su jefe inmediato.
- Diálogo abierto con el Oficial de Cumplimiento.
- Diálogo abierto con el Coordinador de Talento Humano.
- Diálogo abierto con el responsable de Auditoría.
  
- Implementación de un Sistema de Reportes Confidenciales, compuesto por una línea telefónica gratuita (0-800-77-098) y una página web ([www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com](http://www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com)), que dan la posibilidad para que nuestra gente o cualquier representante de nuestras audiencias de interés, reporten, de forma anónima, la no observancia de los lineamientos establecidos en el Código de Conducta. Este sistema es operado por una firma externa que asegura la confidencialidad.

Todos los reportes serán investigados. Cuando la información es recibida en forma directa es más fácil su revisión, análisis y toma de decisiones oportunas. Es importante que los informantes no lleven a cabo sus propias investigaciones ya que estas podrían involucrar asuntos legales complejos y actuando por cuenta propia podría comprometerse la integridad de las mismas.

### **3.2 Conocemos nuestro Código de conducta**

Nuestra organización tiene la responsabilidad de mantener actualizado el Código de conducta y de facilitar la formación de todos los integrantes de su equipo humano. A su vez, cada colaborador tiene la responsabilidad de realizar las capacitaciones del Código de Conducta en línea o en vivo y documentar la respectiva certificación.

### **3.3 Nuestros directivos son ejemplo**

Nuestros directivos tienen la responsabilidad de comprender y respetar el Código de conducta, ya que juegan un papel clave en el establecimiento del tono ético adecuado para Gases del Pacífico S.A.C. Son ejemplo de los más altos estándares de conducta ética y responsable, propician la discusión abierta sobre las implicaciones éticas y legales de las decisiones tomadas en su cotidianidad y promueven entre los colaboradores, proveedores y contratistas un comportamiento ético.

Esto lo logran comunicando y asegurando que conozcan la información, las normas, las políticas y los procedimientos que requieren para realizar el trabajo a cabalidad. También siendo diligentes en la búsqueda de indicios sobre la ocurrencia de una conducta no ética o ilegal y definiendo las acciones adecuadas y coherentes para hacer frente a las situaciones que puedan estar en conflicto con lo establecido en el Código de Conducta.

### **3.4 Cumplimiento del Código de Conducta**

Todos los integrantes del equipo humano de Gases del Pacífico S.A.C. deben cumplir cabalmente con lo establecido en el Código de Conducta. Tan pronto sean detectadas infracciones a este por parte un colaborador, Gases del Pacífico S.A.C. dedicará los recursos y esfuerzos necesarios para prevenirlas y eliminarlas.

Las violaciones al Código darán lugar a que el trabajador sea objeto de acciones disciplinarias que incluyen, pero no se limitan a, una posible suspensión laboral, despido u otras acciones de índole legal, que Gases del Pacífico considere apropiadas conforme a las circunstancias. Estas decisiones serán tomadas en concordancia con la legislación laboral vigente en Perú, el Reglamento Interno de Trabajo y cualquier otra regulación que resulte aplicable.

### **3.5 Nuestro examen del espejo**

Consecuentes con la conciencia corporativa, todos debemos ser un espejo para los demás. Nuestros comportamientos y acciones deben estar inspirados en la ética y proyectados ante los demás como ejemplo a seguir.

Si alguna vez enfrentamos una situación difícil, en la que no estemos seguros de cómo actuar, mirémonos al espejo y hagámonos las siguientes preguntas:





Si tenemos preguntas sobre nuestro Código de Conducta, o inquietudes sobre conductas que consideramos violan el mismo, comuniquémoslo a nuestro jefe inmediato. Si creemos que no es la acción correcta, o que la persona a quien reportamos no tomó las acciones correctas, comuniquémonos con el Oficial de Cumplimiento y el Responsable de Talento Humano o Responsable de Auditoría.

Podemos también recurrir a los mecanismos de reportes anónimos como son: línea telefónica 0-800-77-098 o página web de reportes confidenciales [www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com](http://www.reportesconfidencialesdistribuidoras.com) ,los cuales están disponibles 7 días a la semana, 24 horas los 365 días del año.

Tengamos la certeza de que las denuncias serán manejadas en forma oportuna, exhaustiva, justa y discreta.

## **4 TENEMOS RESPONSABILIDADES ENTRE NOSOTROS**

Estamos convencidos de que el talento de nuestra gente le da valor a nuestra compañía y de que como integrantes del equipo humano de Gases del Pacífico S.A.C. nos debemos honestidad, respeto, colaboración y un trato justo, dentro de una clara concepción de derechos humanos y el compromiso de lograr resultados.

No toleramos acoso, discriminación o represalia. Nuestras políticas y nuestros programas están diseñados para promover la equidad y el respeto y para mantener un lugar de trabajo incluyente y seguro para nuestros colaboradores y socios de negocios. Los comportamientos que los ponen en riesgo no están permitidos.

### **4.1 Honramos los derechos humanos**

La siguiente es nuestra Declaración de Derechos Humanos:

El ser humano es el eje central de todo lo que hacemos, por ello tenemos que respetar sus derechos, promoverlos y remediar consecuencias negativas –si se hiciera necesario–. Valoramos la diversidad y reconocemos que los derechos son innegociables e inherentes a todas las personas, quienes deben recibir trato igualitario.

En Gases del Pacífico S.A.C., honramos y vivimos los derechos así:

#### **Prácticas laborales**

Con respecto a nuestros colaboradores, contratistas y proveedores:

- Incentivamos la honestidad, la integridad, el respeto y la confianza.
- Propiciamos bienestar y calidad de vida.
- Proporcionamos condiciones seguras y saludables.
- Reconocemos el derecho a la libertad de asociación.
- Ofrecemos igualdad de oportunidades: promovemos la equidad, la imparcialidad y las condiciones igualitarias.
- No aceptamos abusos de ninguna clase. Estos incluyen, pero no se limitan a, trabajo forzoso, discriminación, acoso y uso de la fuerza.
- No toleramos el trabajo infantil.
- Capacitamos a nuestros colaboradores, contratistas y proveedores para que se apropien y respeten los derechos humanos.

## **Territorios donde operamos**

En relación con las comunidades y demás actores sociales:

- Actuamos en concordancia con las políticas públicas y reconocemos al Estado como principal garante de los derechos humanos fundamentales.
- Garantizamos un entorno seguro durante el desarrollo de nuestras operaciones.
- Reconocemos los derechos de propiedad y trabajamos para preservar, proteger y respetar los territorios.
- Contribuimos con otros actores para aportar a la calidad de vida de las comunidades de nuestra zona de influencia, con respeto por su autonomía en la gestión de su desarrollo.
- Valoramos la cultura e idiosincrasia de las comunidades y, en este sentido, abordamos sus realidades desde una perspectiva diferenciada.
- Privilegiamos la construcción de confianza.
- Respondemos solidariamente ante situaciones de emergencia y de ayuda humanitaria, articulados con las instituciones correspondientes.
- Trabajamos conjuntamente con los organismos de seguridad del Estado para gestionar situaciones de orden público que puedan afectar tanto la prestación del servicio público de gas natural como el desarrollo de iniciativas cuyo objetivo es el bien común.
- Evaluamos, prevenimos y mitigamos los impactos sociales, culturales y ambientales de nuestras operaciones.

## **Medioambiente**

- Reconocemos el medioambiente como un bien común.
- Valoramos la lucha contra el cambio climático como una acción esencial para vivir en un entorno equilibrado, mitigando las causas y adaptándonos mediante la adopción de políticas y prácticas para afrontar sus efectos.
- Asumimos proactiva y responsablemente los retos medioambientales que puedan impactar desfavorablemente el acceso y disfrute de los recursos naturales.

## **Ética**

- Reconocemos el vínculo entre los Derechos Humanos y una ética fundamentada en prácticas que valoran la dignidad de las personas.
- Incentivamos entre nuestros colaboradores y contratistas prácticas basadas en un sólido sistema de valores y en el compromiso de hacer lo correcto de la manera correcta.

- Prevenimos el fraude y los actos de corrupción como parte de nuestros principios éticos.
- Promovemos una comunicación respetuosa, proactiva y transparente con nuestros grupos de interés, enmarcada en un contexto dialogante.

Nuestro enfoque de gestión en esta materia es preventivo, de cero tolerancia y rechazo público frente a cualquier tipo de vulneración de los Derechos Humanos o del Derecho Internacional Humanitario, por parte de la empresa o de los grupos de interés con quienes nos relacionamos y de respaldo a las autoridades para evitar la impunidad.

#### **4.1.1 Seguridad y salud en el lugar de trabajo.**

Gases del Pacífico S.A.C. tiene el compromiso de proporcionar a todos sus trabajadores y contratistas condiciones seguras y saludables. A su vez, es responsabilidad de nuestra gente y terceros permanecer vigilantes en sus puestos de trabajo, realizando las tareas de manera segura, cumpliendo las leyes y regulaciones aplicables y reportando oportunamente los incidentes ocurridos. De esta manera podrán retornar a sus hogares sanos y felices.

#### **4.1.2 Porte de armas.**

No se permite el porte de armas de fuego en el interior de las instalaciones, excepto a la fuerza pública y a los servicios de vigilancia privada.

#### **4.1.3 Drogas y bebidas alcohólicas.**

Gases del Pacífico S.A.C. ha establecido políticas y programas para la prevención, el control y la intervención del consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo, consciente de que afectan la salud, capacidad de desempeño, seguridad, eficiencia y productividad.

Por lo anterior y en cumplimiento de la responsabilidad de mantener un ambiente laboral sano y seguro, se prohíbe, dentro de las instalaciones o los vehículos de la empresa o al servicio de ella, la posesión, el uso, la distribución o la venta de drogas controladas no recetadas o de sustancias psicoactivas. En caso de que esto se presente se aplicarán sanciones que pueden llegar hasta la terminación del contrato de trabajo.

Gases del Pacífico S.A.C. se reserva el derecho de hacer pruebas aleatorias de alcohol y drogas a sus trabajadores, especialmente a la luz de la naturaleza de las actividades que realizan.

#### **4.1.4 Acoso.**

Los trabajadores de Gases del Pacífico S.A.C. tienen el derecho de laborar en un ambiente libre de intimidaciones, acoso o abuso. De acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, se prohíbe toda forma de acoso en el lugar de trabajo.

Ejemplos de acoso son:

- **Verbal:** comentarios inoportunos, bromas o calumnias de naturaleza racial o sexual.
- **Físico:** contacto físico innecesario, impedimento o bloqueo de movimiento, golpes, etc.
- **Visual:** afiches, tarjetas, caricaturas, grafitis, dibujos o gestos derogatorios u ofensivos.

Ejemplos de lo que no es acoso:

- Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus colaboradores.
- Solicitud para el cumplimiento de deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

## **5 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NUESTROS ACCIONISTAS**

Los accionistas confían en la forma responsable y sostenible como nosotros desarrollamos nuestra gestión y utilizamos los activos en aras del crecimiento del negocio.

### **5.1 Integridad financiera y cumplimiento de leyes aplicables**

Es indispensable que todos los informes y documentos para las autoridades competentes de Colombia, así como para nuestros accionistas y clientes, y cualquier documento público relacionado con nuestra organización, sean presentados en forma completa, justa, exacta, oportuna y transparente, en el marco de las leyes y prácticas contables aplicables.

En el Código de Ética Contable y Financiero, que hace parte de este Código de Conducta, se establecen los lineamientos para la elaboración de los estados financieros, a fin de garantizar que la información refleje en forma justa la situación financiera de la compañía, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo.

Mantener la integridad financiera de Gases del Pacífico S.A.C. y sus empresas vinculadas no es responsabilidad exclusiva de los profesionales que se encargan de registrar las transacciones, sino de todos y cada uno de los trabajadores que contribuyen a apoyar y a elaborar los registros, informes y declaraciones.

## 5.2 Protección y uso adecuado de los recursos de Gases del Pacífico

Los bienes de Gases del Pacífico S.A.C. deben ser administrados con criterio, medida y ponderación y utilizados en todo momento de manera responsable.

Mantenemos disponibles los recursos necesarios para facilitar a nuestros trabajadores el desarrollo de las actividades laborales, teniendo estos la obligación de usarlos eficientemente y protegerlos contra pérdidas, desperdicio, daños, fines no apropiados, robo o sabotaje.

## 5.3 Recursos de computación y comunicación

A los usuarios se les permite hacer uso de los servicios y equipos de computación y comunicación de Gases del Pacífico S.A.C. conforme a la voluntad y bajo la discreción de la compañía y deben ser utilizados de buena fe y cumpliendo con la ley.

Su uso personal no debe ser considerado como confidencial o privado, y no goza de los privilegios de la inviolabilidad de la correspondencia o del derecho de intimidad, a lo cual renuncian previa y expresamente. Gases del Pacífico S.A.C. puede monitorear e inspeccionar en cualquier momento los sistemas de información, correo electrónico, utilización de internet, o cualquier información archivada en los computadores de la compañía.

Las contraseñas o cualquier otro método de autenticación son clasificados como información Restringida y esta condición debe mantener desde su creación hasta su eliminación. En particular, la contraseña no debe escribirse o almacenarse en medios que puedan ser leídos por otras personas. Por su carácter de Restringida es, adicionalmente, personal e intransferible.

Los usuarios de Recursos informáticos de Gases del Pacífico S.A.C. no deben compartir su código de usuario/contraseña o cualquier mecanismo otorgado para su identificación. La responsabilidad que un usuario de Gases del Pacífico S.A.C. adquiere al recibir su código de usuario/contraseña o cualquier mecanismo de identificación y autenticación se extiende a todo tipo de interacción que ese identificador tenga en el sistema.

El *software* de la compañía no puede ser copiado para otro tipo de negocio o para uso personal, ni tampoco puede ser compartido sin que primero se suscriba la licencia requerida.

Las normas y los procedimientos para el uso de los recursos informáticos de Gases del Pacífico S.A.C. están establecidos en la Política de Informática GI-N-1, los cuales son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los usuarios.

La información y los recursos informáticos de Gases del Pacífico S.A.C. constituye uno de los activos más valiosos de la empresa, y en tal sentido es una obligación especial de sus colaboradores abstenerse de comunicarla a terceros, salvo por lo establecido en la Política de Informática GI-N-1. La información y los recursos informáticos de Gases del Pacífico S.A.C. constituye uno de los activos más valiosos de la empresa, y en tal sentido es una obligación especial de sus colaboradores abstenerse de comunicarla a terceros, salvo por lo establecido en la Política de Informática GI-N-1. La obligación de reserva debe cumplirse inclusive a la terminación del contrato individual de trabajo y así está incorporada en los contratos de trabajo de la empresa.

Todos los colaboradores deben actuar con sujeción a los siguientes principios:

- Confidencialidad: la información es accedida solo por aquellos que tienen una necesidad legítima para la realización de sus funciones.
- Integridad: la información está protegida contra modificaciones no planeadas, realizadas con o sin intención.
- Disponibilidad: la información está disponible cuando sea requerida.

#### **5.4 Información confidencial y de su propiedad**

Gases del Pacífico S.A.C. es y continuará siendo la propietaria de toda la información concerniente a sus negocios, bienes o servicios, creada por sus trabajadores y contratistas en el curso de su relación laboral con la compañía sin importar en dónde se encuentre almacenada o mantenida.

En general, la información confidencial y patentada hace referencia a aquella que no ha sido revelada al público, que brinda a Gases del Pacífico S.A.C. una ventaja sobre sus competidores y que podría dar lugar a perjuicios en caso de que llegare a ser inadecuadamente revelada.

La información es un activo valioso de Gases del Pacífico S.A.C. que sus trabajadores y contratistas tienen la obligación de proteger. Los secretos comerciales e información confidencial o patentada no deben discutirse jamás en lugares públicos, ni ser divulgados a trabajadores o terceros que no necesiten conocerlos, ni utilizarlos de manera ilegal o no autorizada.

Los trabajadores y contratistas no pueden revelar la información confidencial de un empleador anterior a Gases del Pacífico S.A.C., aunque pueden, por supuesto, hacer uso de las destrezas y los conocimientos generales que hayan adquirido en su trabajo anterior. De igual manera, tanto durante como después de prestar servicios a Gases del Pacífico S.A.C., los trabajadores deben evitar hacer declaraciones públicas, verbales o escritas, respecto a Gases del Pacífico S.A.C., sus accionistas, sus empresas vinculadas o cualquier persona relacionada con la organización.

En caso de que cualquier trabajador de la empresa reciba solicitud externa de información, la misma deberá ser dirigida al Gerente General, al Gerente Financiero y Administrativo y al funcionario encargado de las Comunicaciones.

#### **5.5 Conflictos de interés**

En Gases del Pacífico S.A.C. tomamos nuestras decisiones con base en los mejores intereses para la compañía y sus empresas vinculadas y no en consideraciones o relaciones de índole personal.

Un conflicto de interés surge cuando se tiene un interés personal o comercial que interfiere o que afecta el juicio independiente y la objetividad en relación con los mejores intereses de Gases del Pacífico S.A.C.

En el desarrollo de las actividades diarias y en cualquier actividad externa se deben evitar conflictos de interés tanto percibidos como reales. Todos los trabajadores de Gases del Pacífico S.A.C. deben evitar situaciones que coloquen o que aparenten colocar sus intereses en contra de los mejores intereses de Gases del Pacífico S.A.C. y tienen la obligación de reportar ante su jefe inmediato,

el Oficial de Cumplimiento, o en caso de que se trate de un directivo, al Directorio y al Comité de Auditoría, cualquier conflicto de interés que tenga lugar.

Todos los conflictos de interés deben ser presentados en el formato "Validación de Conflictos de Interés" GJ-F-5, siguiendo el siguiente proceso:

El empleado o área responsable, presenta el formato GJ-F-5 de forma física o electrónica, describiendo los detalles de la consulta del posible conflicto de interés, al Oficial de Cumplimiento, quien validará con el jefe inmediato, áreas involucradas, la Coordinadora de Talento Humano y la Coordinadora de Auditoría, según sea el caso. Después de revisado el caso, el Oficial de Cumplimiento enviará devuelta el formato con la respuesta de la validación del posible conflicto de interés.

Aquí se presentan algunos lineamientos que pueden ayudar a identificar y evitar situaciones de conflicto:

- **Trabajo externo.** Ningún trabajador debe involucrarse en trabajos, actividades o servicios externos que desvíen tiempo y energía de las obligaciones con la compañía o que exijan que se trabaje durante la jornada laboral de esta.

Por lo anterior, el empleado no podrá laborar o prestar servicios de cualquier naturaleza en favor de otro empleador o contratista, ni trabajar o prestar servicios por cuenta propia en labores similares o conexas a las que esté realizando en desarrollo de este contrato de trabajo ni mucho menos en eventos o actividades iguales, similares, conexas al objeto social de la empresa empleadora.

La única excepción se refiere a los servicios educativos que puedan prestar al empleado, como son ser catedrático o profesor en pregrado, posgrado, conferencias, talleres y demás actividades educativas (con o sin remuneración), contando con autorización escrita previa por parte de la empresa (Talento Humano) y que no se afecte su jornada laboral en la compañía.

Los miembros del Directorio deben asegurarse de que su vinculación a otras juntas directivas y al ejercicio de otros cargos haya sido revelada al Directorio de la Gases del Pacífico S.A.C.

- **Inversiones.** Los trabajadores de Gases del Pacífico S.A.C. no deben poseer intereses o participar en cualquier compañía que tenga negocios con o que sea un competidor de estas. No constituyen conflictos de interés, inversiones que representen propiedad de menos del 1% en acciones en circulación de una empresa que cotiza en bolsa. En caso de ser propietario del 1% o más, debe revelarlo al Oficial de Cumplimiento.

Los miembros del Directorio que sean propietarios del 1% o más de una empresa pública o privada que realice negocios con Gases del Pacífico S.A.C., deben comunicarlo al Directorio y al Comité de Auditoría. Gases del Pacífico S.A.C. o el Directorio podrá solicitar a ese miembro que se abstenga de participar en cualquier decisión relacionada con transacciones con compañías donde tiene un interés propietario.

No se debe participar en ofertas públicas de deuda o de capital, ni aceptar oportunidades de inversión de proveedores, vendedores o clientes, si el público



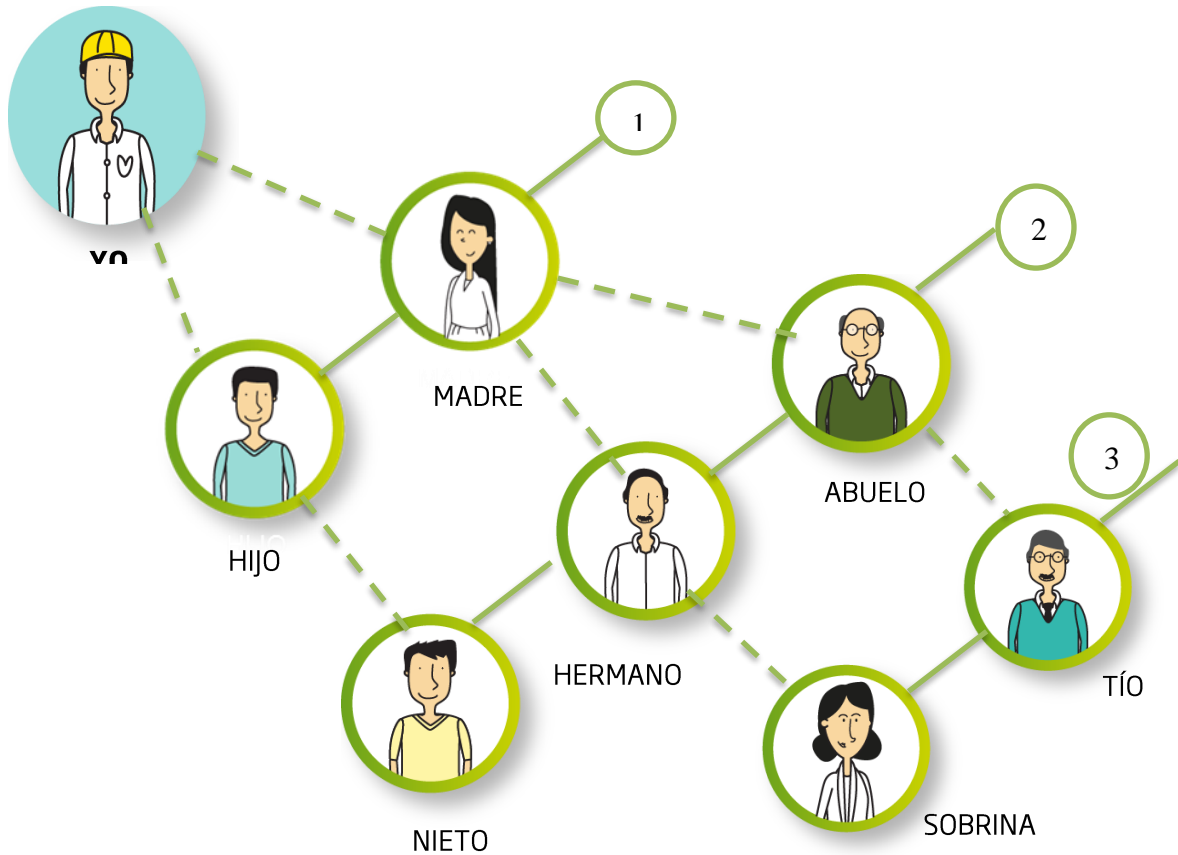
en general no tiene acceso a la misma información, sin antes revelarlo y buscar orientación del Presidente o el Vicepresidente de Asuntos Corporativos.

- **Familiares y allegados.** Ningún trabajador debe influenciar a para que lleve a cabo negocios con una compañía en la que él o algún miembro de su familia hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o persona allegada, tienen inversiones o intereses de trabajo. Debe revelar estas relaciones al Oficial de Cumplimiento.

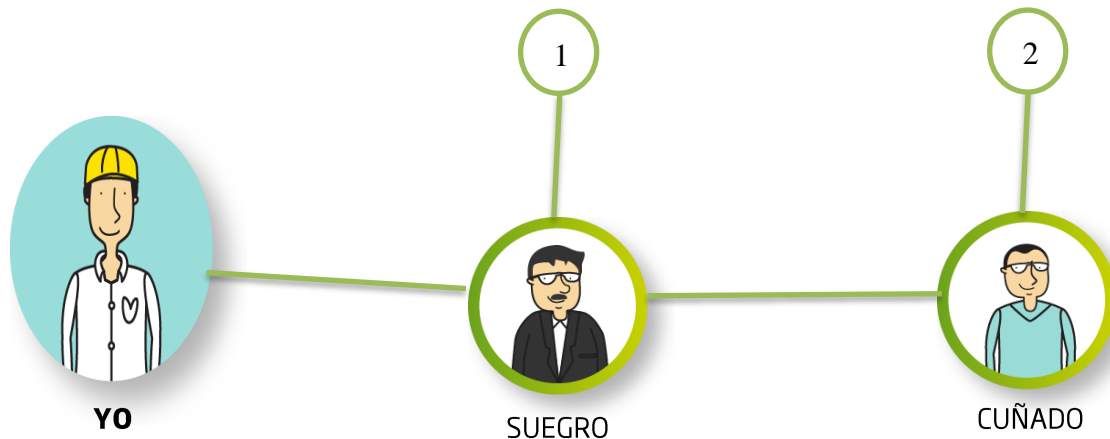
A continuación se pueden observar los grados de consanguinidad y afinidad:

## CONSANGUINIDAD

### CONSANGUINIDAD – TERCER GRADO



### AFINIDAD - SEGUNDO GRADO



Empleo de personas allegadas. Gases del Pacífico tiene la política de no vincular parientes de sus trabajadores hasta tercer grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad, primero de civil, cónyuge o compañero permanente. Por esta razón los candidatos para empleos en la empresa deben informar a la Coordinación de Talento Humano respecto a parientes o familiares que trabajan para la misma. Asimismo, es deber de los trabajadores informar a la Coordinación de Talento Humano si saben que sus parientes o familiares están en proceso de selección para ingresar a la compañía.

Para los parientes que se contraten por encima de tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero de civil, cónyuge o compañero permanente:

1-No debe existir relación de dependencia, subordinación o influencia entre el empleado y su familiar.

2-El empleado y su pariente No pueden trabajar en la misma área.

Los siguientes son algunos de los principales aspectos que soportan esta política:

- **Favoritismo:** la realidad o la imagen de favoritismos concedidos en relación con las condiciones de trabajo, beneficios u oportunidades de empleo;
- **Confidencialidad:** inadecuada transferencia de cualquier clase de información confidencial; y
- **Malversación de fondos:** capacidad para malversar fondos o bienes de Gases del Pacífico.

Los empleados a los cuales se les evaluó un conflicto de interés con resultado negativo (es decir, no existía conflicto de interés), y tuvieron promoción o cambio de funciones dentro de su área o en otra, deben solicitar la evaluación del conflicto de nuevo en el formato "Validación Conflictos de Interés" GJ-F-5.

En caso de dudas sobre el ingreso de personas que puedan significar conflictos de interés, se debe consultar al Oficial de Cumplimiento.

- **Relaciones de carácter personal.** Gases del Pacífico S.A.C. entiende que la permanente interacción de los trabajadores en la empresa puede propiciar relaciones de carácter personal e íntimo entre los mismos. Si bien Gases del Pacífico S.A.C. no regula estas relaciones, en caso de que existan entre dos compañeros de trabajo se debe revelar la naturaleza de la relación al jefe inmediato o al responsable de Talento Humano o al Oficial de Cumplimiento.
- **Relaciones de trabajo.** Los trabajadores que ocupan una posición directiva o de jefatura no pueden supervisar ni tener control sobre sus parientes. Además, los trabajadores relacionados por vínculos familiares no compartirán responsabilidades de control o auditoría de los mismos bienes o supervisarán el trabajo de uno y otro.
- **Acuerdos comerciales con Gases del Pacífico S.A.C.** Todos los directivos y trabajadores de Gases del Pacífico y sus parientes, y de ser aplicable a contratistas, hasta **cuarto grado de consanguinidad y tercer grado de afinidad**, no pueden participar en Joint Ventures, sociedad u otro negocio

comercial con Gases del Pacífico S.A.C., sin autorización previa escrita así: para los directivos por parte de la Junta Directiva, previa revisión del Oficial de Cumplimiento y el Gerente de Cumplimiento de Promigas, para el resto de personal, aprobación por parte del Gerente General respectivo previa revisión del Oficial de Cumplimiento.

- **Participación en posiciones directivas en empresas de la competencia.** Ningún miembro de Directorio, ni ningún trabajador de Gases del Pacífico S.A.C. puede participar en posiciones directivas en empresas de la competencia.
  
- **Solicitud de contribuciones o ayudas personales.** Es indispensable que el trabajador tenga mucha cautela antes de solicitar contribuciones o ayuda de otra naturaleza entre sus compañeros de trabajo, proveedores o prestadores de servicios, a fin de asegurarse de que no está presionando inadecuada o injustamente a estas personas.

## **5.6 Oportunidades corporativas**

Ningún trabajador de Gases del Pacífico S.A.C. puede participar en un negocio u oportunidad de inversión que se identifique a través del uso de bienes o información de estas empresas, o en virtud de la posición que ocupa en Gases del Pacífico S.A.C., a menos que cuente con previa autorización escrita del Gerente General o de cualquier miembro de la Directorio.

## **5.7 Prohibición de revelar información relevante de Gases del Pacífico S.A.C.**

Los trabajadores de Gases del Pacífico S.A.C. no pueden realizar operaciones con acciones o valores que estén en su posesión, durante el periodo dentro del cual tengan información relevante de la empresa o de sus accionistas, que no sea del conocimiento público, y que hayan obtenido durante el curso de sus obligaciones con la compañía. Por otra parte, no podrán revelar dicha información a terceras personas que podrían utilizarla para realizar operaciones con acciones o valores.

## **5.8 Retención de documentos y registros**

Bajo ninguna circunstancia, las áreas de Gases del Pacífico S.A.C. pueden archivar, retener ni destruir unilateralmente la información relacionada con el negocio, por ser estas actividades responsabilidad exclusiva del Centro de Administración de Documentos.

Destruir o alterar un documento con la intención de dañar la integridad del mismo o la disponibilidad para su uso en cualquier proceso potencial oficial es un delito, porque podría perjudicar seriamente al trabajador involucrado o a Gases del Pacífico S.A.C. Cualquier sospecha de que registros de Gases del Pacífico S.A.C. están siendo alterados o destruidos inapropiadamente debe ser reportada de inmediato al Gerente Financiero y Administrativo o al Oficial de Cumplimiento.

El responsable del CAD y el Gerente Financiero Administrativo son responsables de estudiar y aprobar las políticas, las normas y los procedimientos de retención

de documentos de Gases del Pacífico S.A.C., de acuerdo con los requerimientos legales y regulatorios aplicables.

Estos lineamientos se encuentran consignados en el la Política para la Administración, préstamo y retención documental.

### **5.9. Cargos críticos frente al riesgo de fraude**

La reputación de nuestra organización es el activo más valioso que tenemos y por tal razón la compañía debe monitorear cargos críticos frente a riesgos de fraude que puedan afectar o generar pérdidas financieras significativas a la empresa, ya sea por incumplimiento de los comportamientos éticos aceptados o convertirse en violaciones de normas externas y/o internas.

Por tal razón todos los funcionarios de la compañía deben aceptar la Política de Cargos Críticos frente a Riesgo de Fraude, y comprender su contenido, incluyendo las acciones de monitoreo que pueda realizar la compañía en aras de proteger los principios de transparencia y lealtad, incluyendo visitas domiciliarias, consultas ante las Centrales de Información, la revelación de conflictos de interés, la solicitud de información de sus bienes y rentas y de sus partes relacionadas.

Son consideradas partes relacionadas los siguientes:

- (a) Los hijos del funcionario y el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad;
- (b) Los hijos del cónyuge del funcionario o persona con análoga relación de afectividad; y
- (c) Personas dependientes del funcionario o el cónyuge de esa persona o persona con análoga relación de afectividad.

Así mismo, aceptar, respetar y cumplir su contenido y reconocer que la inobservancia de los aspectos definidos en la política le pueden acarrear la aplicación de sanciones disciplinarias, incluyendo el despido; sin perjuicio de las acciones legales que pueda seguir la compañía.

### **5.10. Medidas penales en la lucha contra el fraude, la corrupción y el soborno**

El fraude, el soborno y la corrupción son acciones que pueden afectar considerablemente la imagen y la reputación de Gases del Pacífico S.A.C. y sus empresas vinculadas, además de vulnerar la ley, la confianza de sus empleados, accionistas, proveedores, contratistas, clientes y demás grupo de interés. Gases del Pacífico S.A.C. y sus empresas vinculadas están comprometidas con los mas altos estándares éticos en las interrelaciones con sus grupos de interés y con el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales y aquellas que le son aplicables. El incumplimiento con lo dispuesto en este Código de Conducta podría tener consecuencias penales.

### 5.10.1. Corrupción Privada:

#### a. “Artículo 397. Cohecho activo genérico

El que, bajo cualquier modalidad, ofrece, da o promete a un funcionario o servidor público donativo, promesa, ventaja o beneficio para que realice u omita actos en violación de sus obligaciones, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de seis años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

El que, bajo cualquier modalidad, ofrece, da o promete donativo, ventaja o beneficio para que el funcionario o servidor público realice u omita actos propios del cargo o empleo, sin faltar a su obligación, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de cinco años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.”

#### b. “Artículo 397-A. Cohecho activo transnacional

El que, bajo cualquier modalidad, ofrezca, otorgue o prometa directa o indirectamente a un funcionario o servidor público de otro Estado o funcionario de organismo internacional público donativo, promesa, ventaja o beneficio indebido que redunde en su propio provecho o en el de otra persona, para que dicho servidor o funcionario público realice u omita actos propios de su cargo o empleo, en violación de sus obligaciones o sin faltar a su obligación para obtener o retener un negocio u otra ventaja indebida en la realización de actividades económicas o comerciales internacionales, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de cinco años ni mayor de ocho años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.”

#### c. “Artículo 398. Cohecho activo específico

El que, bajo cualquier modalidad, ofrece, da o promete donativo, ventaja o beneficio a un Magistrado, Fiscal, Perito, Árbitro, Miembro de Tribunal administrativo o análogo con el objeto de influir en la decisión de un asunto sometido a su conocimiento o competencia, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de ocho años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

Cuando el donativo, promesa, ventaja o beneficio se ofrece o entrega a un secretario, relator, especialista, auxiliar jurisdiccional, testigo, traductor o intérprete o análogo, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2, 3 y 4 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

Si el que ofrece, da o corrompe es abogado o forma parte de un estudio de abogados, la pena privativa de libertad será no menor de cinco ni mayor de ocho años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 2, 3, 4 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.”

#### d. “Artículo 398-A.- Cohecho activo en el ámbito de la función policial

El que, bajo cualquier modalidad, ofrece, da o promete a un miembro de la Policía Nacional donativo o cualquier ventaja o beneficio para que realice u omita actos en violación de sus obligaciones derivadas de la función policial, será

reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de ocho años.

El que, bajo cualquier modalidad, ofrece, da o promete a un miembro de la Policía Nacional donativo o cualquier ventaja o beneficio para que realice u omita actos propios de la función policial, sin faltar a las obligaciones que se derivan de ella, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años.”

e. “Artículo 400. Tráfico de influencias

El que, invocando o teniendo influencias reales o simuladas, recibe, hace dar o prometer para sí o para un tercero, donativo o promesa o cualquier otra ventaja o beneficio con el ofrecimiento de interceder ante un funcionario o servidor público que ha de conocer, esté conociendo o haya conocido un caso judicial o administrativo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de seis años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 2, 3, 4 y 8 del artículo 36; y con ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa.

Si el agente es un funcionario o servidor público, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de ocho años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.”

5.10.2 Administración Desleal:

a. “Artículo 198.- Administración fraudulenta

Será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años el que ejerciendo funciones de administración o representación de una persona jurídica, realiza, en perjuicio de ella o de terceros, cualquiera de los actos siguientes:

1. Ocultar a los accionistas, socios, asociados, auditor interno, auditor externo, según sea el caso o a terceros interesados, la verdadera situación de la persona jurídica, falseando los balances, reflejando u omitiendo en los mismos beneficios o pérdidas o usando cualquier artificio que suponga aumento o disminución de las partidas contables.
2. Proporcionar datos falsos relativos a la situación de una persona jurídica.
3. Promover, por cualquier medio fraudulento, falsas cotizaciones de acciones, títulos o participaciones.
4. Aceptar, estando prohibido hacerlo, acciones o títulos de la misma persona jurídica como garantía de crédito.
5. Fragar balances para reflejar y distribuir utilidades inexistentes.
6. Omitir comunicar al directorio, consejo de administración, consejo directivo u otro órgano similar o al auditor interno o externo, acerca de la existencia de intereses propios que son incompatibles con los de la persona jurídica.
7. Asumir indebidamente préstamos para la persona jurídica.
8. Usar en provecho propio, o de otro, el patrimonio de la persona jurídica.”

b. “Artículo 198-A.- Informes de auditoría distorsionados

Será reprimido con la pena señalada en el artículo anterior el auditor interno o externo que a sabiendas de la existencia de distorsiones o tergiversaciones significativas en la información contable-financiera de la persona jurídica no las revele en su informe o dictamen.”

c. Contabilidad paralela

Artículo 199.- El que, con la finalidad de obtener ventaja indebida, mantiene contabilidad paralela distinta a la exigida por la ley, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de un año y con sesenta a noventa días-multa.

### **5.10.3. Utilización indebida de información privilegiada**

a. "Artículo 251-A.- El que obtiene un beneficio o se evita un perjuicio de carácter económico en forma directa o a través de terceros, mediante el uso de información privilegiada, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno (1) ni mayor de cinco (5) años.

Si el delito a que se refiere el párrafo anterior es cometido por un director, funcionario o empleado de una Bolsa de Valores, de un agente de intermediación, de las entidades supervisoras de los emisores, de las clasificadoras de riesgo, de las administradoras de fondos mutuos de inversión en valores, de las administradoras de fondos de inversión, de las administradoras de fondos de pensiones, así como de las empresas bancarias, financieras o de seguros, la pena no será menor de cinco (5) ni mayor de siete (7) años.

Previamente a la formalización de la denuncia respectiva, el Ministerio Público deberá requerir un informe técnico a la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), que será emitido dentro del plazo de quince (15) días de solicitado, vencido del cual resolverá."

b. Artículo 165°. - Violación del secreto profesional.-

El que, teniendo información por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o ministerio, de secretos cuya publicación pueda causar daño, los revela sin consentimiento del interesado, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con sesenta a ciento veinte días-multa.

c. Artículo 430°. - Supresión, destrucción u ocultamiento de documentos.-

El que suprime, destruye u oculta un documento, en todo o en parte de modo que pueda resultar perjuicio para otro, será reprimido con la pena señalada en los artículos 427° y 428°, según sea el caso.

En el caso de documentos, archivos o sistemas informáticos de propiedad de la empresa, su destrucción, manipulación, deterioro, alteración o inutilización de forma deliberada, también constituye delito informático, conforme a los artículos 3 y 4 de la Ley de Delitos Informáticos – Ley 30096.

d. Artículo 242°. - Rehusamiento a prestar información económica, industrial o comercial.-

El director, administrador o gerente de una empresa que, indebidamente, rehusa suministrar a la autoridad competente la información económica, industrial o mercantil que se le requiera, o deliberadamente presta la información de modo inexacto, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años o con noventa a ciento ochenta días-multa.

## **6 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NUESTROS CLIENTES, PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y GOBIERNO**

Nuestros clientes, proveedores, contratistas y gobierno pueden contar con nosotros para construir relaciones justas y transparentes que satisfagan las necesidades mutuas.

### **6.1 Negociaciones justas**

Nuestro compromiso con las prácticas responsables es una constante que contribuye a fortalecer la reputación de nuestra organización.

La ética y la transparencia son valores fundamentales en nuestra relación con todos los públicos con que interactuamos en el desarrollo de nuestras actividades, lo que nos convierte en sus aliados estratégicos a largo plazo.

En las relaciones con clientes, proveedores, contratistas y gobierno ningún trabajador debe aprovecharse, a través de manipulación, encubrimiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos importantes o cualquier otra práctica injusta de negocios.

### **6.2 Derecho de la competencia**

Apoyamos la competencia plena y justa cumpliendo con las normas de promoción de la competencia y prácticas comerciales restrictivas consagradas en el ordenamiento jurídico Peruano.

Todas las personas a las que aplica el Código de Conducta deben tratar justamente a los clientes, proveedores y competidores de Gases del Pacífico S.A.C., actuando con integridad, manteniendo la independencia de opinión en cuanto al establecimiento de precios, mercadeo, compra y venta de todos los productos y servicios. Para ello es indispensable:

- Entender cómo se aplican a nuestro negocio las leyes relacionadas con prácticas comerciales justas y aprender cómo evitar involucrarse en conductas potencialmente ilegales; y
- Comunicarse de inmediato con la Gerencia Financiera Administrativa, si se entera o participa en discusiones formales o informales con competidores, que podrían ser consideradas anticompetitivas.

Con estas prácticas pretendemos asegurar que la competencia permanezca vigorosa y libre de confabulaciones. Los aspectos relacionados con Derecho de la Competencia pueden ser muy complejos y la determinación de acciones que son inapropiadas con frecuencia depende de la estructura del mercado y de muchos otros factores.

Para evitar la percepción de una conducta ilegal, no se debe:

- Discutir con un competidor precios, costos, producción, productos y servicios, prácticas de licitación, otros asuntos de negocios no públicos, territorios de ventas, canales de distribución o clientes.



- Restringir el derecho de un cliente a vender o arrendar productos o servicios a cierto precio, a un precio mayor o a un precio inferior.

Involucrarse en las prácticas que se mencionan a continuación, a menos que hayan sido examinadas previamente por la Gerencia General y el oficial de cumplimiento de Gases del Pacífico S.A.C.

- Condicionar o “amarrar” la venta o el arrendamiento de un producto a la venta o el arrendamiento de otro producto o servicio;
- Condicionar la compra, la venta o el arrendamiento de un producto o servicio a un convenio recíproco con un cliente o proveedor;
- Celebrar arreglos de negociaciones exclusivas con un cliente o proveedor;
- Limitar un cliente en cuanto a los territorios o clientes a los cuales se puede revender o arrendar un producto o servicio; y
- Discriminar en cuanto a precio o descuentos ofrecidos a clientes en competencia.

### **6.3 Protección al consumidor**

Apoyamos los derechos de los consumidores, cumpliendo con las normas que regulan las relaciones de consumo que nacen en la cadena de comercialización de bienes y servicios entre productores y proveedores.

Todas las personas a las que aplica el Código de Conducta deben tratar justamente a todos los consumidores o usuarios de Gases del Pacífico S.A.C.

Entendiendo cómo se aplican a nuestro negocio las leyes relacionadas con el Derecho al Consumo y aprender cómo evitar involucrarse en conductas potencialmente ilegales; y

Comunicándose de inmediato con la Gerencia Financiera Administrativa, si se tienen inquietudes sobre la aplicación de las normas de Protección al Consumidor o sobre actuaciones que podrían ser consideradas violatorias de las mismas.

### **6.4 Manejo de información**

En Gases del Pacífico S.A.C. respetamos el compromiso de salvaguardar la información confidencial de nuestros clientes, proveedores y gobierno a la que tenemos acceso en forma física o electrónica o la que nos hayan confiado en el desarrollo de nuestras relaciones. La compañía prohíbe la utilización de mecanismos inapropiados para conocer secretos comerciales, información confidencial o patentada que pertenezca a terceros, y el uso no autorizado de dicha información.

### **6.5 Leyes, reglamentos y regulaciones**

Gases del Pacífico S.A.C. y sus empresas vinculadas están sujetas a gran cantidad de leyes y obligaciones legales de orden nacional, departamental y municipal y cada uno de los integrantes de las compañías deben responsabilizarse

de su cumplimiento, lo que les exige:

- Conocer y familiarizarse con las leyes, los reglamentos, las regulaciones y las obligaciones aplicables a las actividades y responsabilidades del día a día;
- Participar en eventos de capacitación relacionados con dichas leyes, reglamentos y regulaciones; y
- Consultar a la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos respecto a dudas relacionadas con la existencia, aplicación o interpretación de cualquier ley, reglamento o regulación.

## **6.6 Administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo -Sarlaft**

El Lavado de Activos -LA- se presenta cuando se trata de dar apariencia legal a dinero o bienes provenientes de actividades ilícitas. La Financiación del Terrorismo -FT- hace referencia a la entrega de dinero o bienes de procedencia lícita o ilícita para la realización de actividades de grupos al margen de la ley.

Gases del Pacífico S.A.C. ha establecido políticas y procedimientos que regulan las conductas que deben observar todos sus colaboradores y los de las empresas vinculadas en sus relaciones con clientes, proveedores y contratistas, la empresa misma y las autoridades, buscando detectar, prevenir, identificar y evitar que las empresas sean utilizadas para realizar transacciones originadas o destinadas a la ejecución de actividades ilícitas, o a la canalización de recursos para actividades terroristas.

En cumplimiento de esta circular y con el propósito fundamental de preservar la imagen y la reputación corporativa, se ha venido impulsando al interior de la organización el compromiso con la administración y el control de los riesgos, mediante la definición de los roles y responsabilidades de cada uno de los funcionarios involucrados en LA/FT, y el reporte oportuno al Oficial de Cumplimiento de Gases del Pacífico de toda actividad que potencialmente constituya o tenga como finalidad el LA y la FT y que puedan comprometer su gestión.

## **6.7 Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero -FCPA**

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (*Foreign Corrupt Practices Act -FCPA-*, por sus siglas en inglés) prohíbe a Gases del Pacífico S.A.C., sus agentes, consultores y empleados, de manera directa o indirecta, ofrecer algo de valor (Ej. obsequios, atenciones, dinero o promesas) a un funcionario del gobierno para influir o inducir una acción, o para obtener una ventaja inadecuada; en otras palabras, prohíbe el soborno de funcionarios del gobierno. Esta ley también tiene requisitos contables que rigen las transacciones y los pagos; esto significa que Gases del Pacífico S.A.C. debe mantener libros, registros y cuentas que reflejen de forma segura y transparente este tipo de transacciones y pagos. En caso de duda acerca de cómo actuar con respecto a esta ley debe contactar al Oficial de Cumplimiento de Gases del Pacífico S.A.C.

Además, la FCPA permite que Gases del Pacífico S.A.C. pague ciertos gastos razonables y de buena fe o conceda ciertos beneficios a funcionarios del gobierno en conexión con la promoción, demostración o explicación de los productos o servicios que presta la empresa, o la ejecución de un contrato especial de la misma con el gobierno o la entidad de propiedad estatal. Esto incluye actividades normales y usuales de atenciones, gastos de viajes, hospedaje y alimentación que sean razonables y de buena fe y que estén relacionados con fines comerciales de Gases del Pacífico S.A.C. Este tipo de pagos deben quedar completamente documentados, respaldados con recibos, aprobados y presentados conforme a los procedimientos aplicables.

La FCPA dispone estrictas sanciones penales y civiles para las personas y las empresas. Para obtener más información sobre esta ley y su aplicación, remítase a la Norma para el Cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (*Foreign Corrupt Practices Act -FCPA-*) GJ-N-3.

## **6.8 Antimonopolio**

Apoyamos la competencia plena y justa cumpliendo con las regulaciones antimonopolio, prohibiendo actividades que reduzcan la competencia o que restrinjan el comercio.

Todas las personas a las que aplica el Código de Conducta deben tratar justamente a todos los clientes, proveedores y competidores de Gases del Pacífico y sus empresas Vinculadas. Se espera que nuestros empleados actúen con integridad, manteniendo la independencia de opinión en cuanto al establecimiento de precios, mercadeo, compra y venta de todos los productos y servicios.

Debemos:

- Entender cómo se aplican las leyes relacionadas con prácticas comerciales justas a nuestro negocio y aprender cómo evitar involucrarnos en conductas parcialmente ilegales; y
- Comunicarnos de inmediato con la Oficial de Cumplimiento, si nos enteramos o participamos en discusiones formales o informales con competidores, que podrían ser consideradas anticompetitivas.

Esta sección sobre Antimonopolio pretende asegurar que la competencia permanezca vigorosa y libre de confabulaciones. Los aspectos relacionados con antimonopolio pueden ser muy complejos. La determinación de acciones que son inapropiadas con frecuencia depende de la estructura del mercado y de muchos otros factores.

Para evitar la percepción de una conducta ilegal, los empleados no deben:

- Discutir precios, costos, producción, productos y servicios, prácticas de licitación, otros asuntos de negocios no públicos, territorios de ventas, canales de distribución o clientes con un computador, o
- Restringir el derecho de un cliente a vender o arrendar productos o servicios a cierto precio, a un precio mayor o a un precio inferior.

Adicionalmente, no debemos involucrarnos en las prácticas que se mencionan a continuación:

- Condicionar o “amarrar” la venta o el arrendamiento de un producto a la venta o el arrendamiento de otro producto o servicio;

- Condicionar la compra, la venta o el arrendamiento de un producto o servicio a un convenio recíproco con un cliente o proveedor;
- Celebrar arreglos de negociaciones exclusivas con un cliente o proveedor;
- Limitar un cliente en cuanto a los territorios o clientes a los cuales se puede revender o arrendar un producto o servicio; y
- Discriminar en cuanto a precio o descuentos ofrecidos a clientes en competencia.

## **6.9 Contribuciones políticas**

Gases del Pacífico no hacen cualquier tipo de “contribución política” o apoyan iniciativas electorales de cualquier índole; por tanto, prohíben a sus colaboradores, sin excepción, realizar, en nombre de las empresas y con recursos de estas, tales contribuciones en busca de beneficios para la organización.

Una “contribución política” incluye pagos por cenas para el recaudo de fondos o eventos similares, acompañamiento en eventos públicos, declaraciones en redes sociales o medios de comunicación u orientar la información hacia decisiones específicas, así como contribuciones a los partidos o candidatos políticos. Ningún fondo, activo, servicio o facilidad de Gases del Pacífico S.A.C. y sus empresas podrá darse como contribución a algún candidato a cargos políticos, partido político o comité de acción política.

De otra parte, nuestras fundaciones sociales pueden participar y promover programas de ciudadanía activa, participación democrática, formación en democracia, formación de líderes políticos, entre otros. Incluso, como empresa forma empleados que participan en ejercicios democráticos, analizan a los candidatos y así puedan votar de manera informada.

Fuera del lugar de trabajo, los trabajadores y en especial la alta dirección están en plena libertad para expresar, a través de los medios de su elección, sus opiniones sobre asuntos públicos, así como para involucrarse en actividades políticas, incluyendo la realización de contribuciones personales a partidos políticos de conformidad con las leyes aplicables. Los trabajadores deben expresar claramente que sus opiniones son propias y no de Gases del Pacífico S.A.C. o sus empresas vinculadas. La compañía no le pagará a ningún trabajador el tiempo que dedique para postularse a puestos públicos, para servir como funcionario electo o para hacer campaña a un candidato político. Tampoco compensará ni reembolsará, de forma alguna, las contribuciones políticas que un trabajador tenga la intención de hacer o que haya realizado.

## **6.10 Obsequios y atenciones**

Va en contra de los intereses de Gases del Pacífico, que cualquier trabajador acepte atenciones en efectivo o en especie, tales como dinero, obsequios, invitaciones, comisiones, viajes, participación en negocios y cualquier otro ofrecimiento que implique un halago significativo que pueda comprometer o inclinar la conducta del mismo en favor de quien las hace.

Solo podrán aceptarse:

- Las atenciones normales y de común usanza dentro de las sanas prácticas comerciales y de estas deberá tener conocimiento el jefe inmediato o el Oficial de Cumplimiento, quienes definirán si deben recibirse o no.

- Artículos promocionales como sombrillas, gorras, lapiceros, calendarios, agendas, etc.
- Invitaciones a eventos relacionados con el giro ordinario del negocio, tales como desayunos, cenas, cocteles, talleres y seminarios.
- El Gerente General de Gases del Pacífico S.A.C. podrá aprobar viajes o invitaciones a sus colaboradores, incluyendo los gastos (tiquetes, hoteles y transportes) para realizar actividades con fines académicos o presentación de nuevos productos, con aquellos contratistas, proveedores o terceros con quienes exista un vínculo comercial y cuando estas invitaciones aporten un valor agregado al negocio.

No se permite que los trabajadores soliciten donaciones o fondos a los proveedores/contratistas con el propósito de realizar fiestas, rifas, celebraciones, entre otros.

Cuando Gases del Pacífico S.A.C. adelanta negocios, se podrán otorgar artículos promocionales, atenciones e invitaciones a terceros, siempre y cuando no tengan la intención de comprometer o inclinar la conducta del tercero a su favor y de estas deberá tener conocimiento el jefe inmediato o el Oficial de Cumplimiento.

Cuando un trabajador tenga dudas respecto de recibir o entregar un obsequio o beneficio, debe consultarlo directamente con su jefe inmediato o con el Oficial de Cumplimiento, quienes deberán decidir en forma inmediata de acuerdo con lo establecido en esta política.

## **7 TENEMOS RESPONSABILIDADES CON EL AMBIENTE Y LA COMUNIDAD**

Estamos comprometidos con la conservación del medioambiente y el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y regiones donde desarrollamos nuestros negocios.

### **7.1 Comunidades**

El enfoque humanista de nuestra gestión para la sostenibilidad, nos compromete a contribuir al desarrollo de las comunidades y regiones vecinas a nuestra operación y a respetar sus derechos. Nos centramos en acciones que privilegian el mejoramiento de la calidad de la educación como instrumento de inclusión, equidad y movilidad social.

Conscientes de las necesidades del contexto, también contribuimos al mejoramiento de la calidad de vida con iniciativas de emprendimiento y generación de ingresos en muchas comunidades. En procura del desarrollo de las poblaciones objeto de nuestras actividades, nuestra gestión implica establecer una adecuada comunicación, trabajar por su seguridad, fortalecer su tejido social y promover sus capacidades para que gestionen su propio desarrollo en un marco de equidad.

Como una forma de fomentar la sensibilidad social y de fortalecer el valor corporativo de la solidaridad, promovemos la participación de nuestra gente en proyectos sociales que beneficien a la población más vulnerable.

## 7.2 Protección ambiental

En Gases del Pacífico S.A.C. tenemos el compromiso de fortalecer la cultura ambiental entre nuestros grupos de interés, promoviendo el uso racional de los recursos y la prevención y mitigación de los impactos de nuestras operaciones.

Enmarcados en este compromiso y en prácticas ambientales sostenibles:

- Realizamos nuestros negocios de manera responsable, protegiendo el medio ambiente y observando todas las leyes y regulaciones aplicables.
- Obtenemos los permisos ambientales, previo a la iniciación de trabajos que los requieran.
- Gestionamos en forma adecuada los residuos.
- Realizamos la debida diligencia cuando se ejerzan actividades de índole ambiental.
- Evaluamos los impactos ambientales y realizamos los análisis de los riesgos que podrían surgir en los nuevos proyectos y ampliaciones de los procesos o infraestructura existentes.
- Reportamos al jefe inmediato o a la Gerencia de Medioambiente y Seguridad Industrial cualquier situación real o potencial que infrinja o pueda infringir los estándares ambientales.

## 8 NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA CONTABLE Y FINANCIERO

El propósito de este Código es garantizar que los estados financieros de Gases del Pacífico S.A.C. estén enmarcados en la normatividad internacional vigente y reflejen en forma justa, en todo aspecto sustancial, la situación financiera, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo de las mismas.

Todos los trabajadores cubiertos por este Código tienen la obligación de:

- Comportarse de manera honesta, ética y con absoluta integridad en la preparación de los informes financieros y contables de Gases del Pacífico S.A.C. o cuando actúen a nombre de una entidad o *joint venture*.
- Propender por la revelación completa, justa, exacta, oportuna y comprensible de los informes financieros preparados y registrados por Gases del Pacífico S.A.C. para sus accionistas y de otras comunicaciones para entes de control y vigilancia que lo requieran, así como para analistas de
- Evitar cualquier conflicto de interés, real o supuesto, en las relaciones personales y profesionales, según lo establece el Código de Conducta.
- Entender y cumplir todas las leyes gubernamentales, normas y regulaciones aplicables.
- Reportar oportunamente al Gerente Financiero Administrativo, o al Oficial de Cumplimiento, cualquier información que posea y que pudiere afectar los estados financieros de la compañía de forma significativa.

## 9 REGISTROS

Formato Información de Donaciones y Contribuciones GG-F-1.

## 10. ANEXOS

### Anexo A. Formato de aceptación

Declaro que he recibido la capacitación del Código de Conducta de Gases del Pacífico S.A.C. y que comprendo su contenido. Además, reconozco que he cumplido y continuaré cumpliendo a cabalidad las normas y los procedimientos contenidos en el mismo. Entiendo que tengo la obligación de reportar toda infracción al Código, sin importar la identidad de quien lo infrinja.

Empresa: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_