



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Código: PG03-04

Revisión: 2

Fecha: 28/09/2022

Páginas: 1 de 3

### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

#### 1. PROPÓSITO

Terminales Marítimas Patagónicas S.A. (en adelante “Termap”, “la Empresa” o la “Compañía”) espera de todos sus empleados un comportamiento ético y cuidado conforme a lo expresado en su Norma de Ética y Conducta. Por ello, debe estarse alerta para evitar situaciones conflictivas entre intereses particulares y los de la Compañía.

El propósito de esta política es ayudar a evitar situaciones que puedan derivar en consecuencias desagradables. Hecha esta salvedad, no hay ninguna intención de interferir en intereses o actividades personales.

Como sucede con cualquier política, es necesario tener criterio para determinar su aplicación al caso individual. Como ayuda, a continuación, se dan ejemplos de casos en que es aplicable la política, sin olvidar que son meramente ejemplos y de ninguna manera excluyentes.

#### 2. ALCANCE

Esta política aplica a todo los empleados propios y contratados directos.

#### 3. POLÍTICA

##### 3.1. CONFLICTO DE INTERÉS

Un conflicto de intereses se presenta cuando un empleado tiene la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales. Es decir, un conflicto de interés tiene el potencial de volverse un acto de corrupción.

Los intereses personales entran en conflicto con los intereses de Termap cuando el empleado pudiera beneficiarse o sacar provecho de una situación, ya sea directa o indirectamente, abusando de su posición en la Compañía y ésta resulta perjudicada por tal acción. Es indistinto si el empleado es quien se beneficia directamente o que lo haga a través de tercero.

Los conflictos de intereses pueden ser más sutiles y sólo un matiz separa lo aceptable de lo inaceptable. Por ejemplo, existe conflicto de interés evidente cuando un empleado es pariente del dueño de una Empresa Contratista y puede influenciar en su contratación.



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Código: PG03-04

Revisión: 2

Fecha: 28/09/2022

Páginas: 2 de 3

Estamos hablando de evitar acciones de deshonestidad simple y llana y falta de ética en apropiarse de lo que le pertenece a Termap, vender o intercambiar información de la Compañía, aceptar rebajas, prebendas, honorarios o comisiones de los proveedores o prestadores de servicios a cambio de favores y beneficios.

El empleado que pueda tomar o influenciar una decisión de negocios, de éstos mencionados u otros, entre Termap y un tercero no debe aceptar nada de valor sustancial de este último en la expectativa de influenciar aquella.

El empleado debe evitar encontrarse en una situación de conflicto de interés actuando preventivamente.

Algunas transacciones donde los intereses de Termap pueden verse adversamente afectados, a modo orientativo y no excluyentes, son:

- ✓ compra de equipos, bienes y suministros,
- ✓ adjudicación de contratos de obras y servicios y
- ✓ compra, venta o alquiler de propiedades.

El empleado de Termap no sólo debe rechazar la tentación de recibir un trato preferencial sino también impedir que sus allegados, parientes o amigos acepten ofrecimientos similares.

Sin duda, lo que constituye un valor "sustancial" es relativo, pero puede incluir artículos de valor puramente nominal e insignificante si se ofrecen con este fin.

El tipo de beneficio que, de ser ofrecido, debe rehusar taxativamente incluye:

- ✓ regalos que exceden un valor nominal;
- ✓ agasajos dispendiosos;
- ✓ préstamos de dinero o facilidades. Se exceptúan los préstamos bancarios, de mutuales de ahorro y préstamo, compañías aseguradoras o instituciones similares.
- ✓ oportunidades especiales de inversión.

### 3.2. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE LA COMPAÑÍA.

La información confidencial de Termap es de su propiedad absoluta. Cuando un empleado la usa en provecho propio o de sus parientes o amigos está abusando del patrimonio de la Compañía. Aunque la empresa aparentemente no sufra una pérdida económica, puede ser perjudicada de otras maneras inaceptables.



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Código: PG03-04

Revisión: 2

Fecha: 28/09/2022

Páginas: 3 de 3

Cualquier empleado que conociendo el interés de la Compañía en un proyecto se beneficie mediante el uso de esa información es a todas luces culpable de grave inconducta. En la medida que el empleado ha sacado provecho y/o lucrado con algo ajeno que pertenece a la Compañía, esa acción es relevante aunque por su función no pueda influir en la decisión de adquirir un bien.

Tampoco es un proceder correcto usar información interna de Termap para beneficio propio o de un tercero, aun cuando no involucre una pérdida económica inmediata para la Compañía.

#### 4. CONCLUSIÓN.

Un empleado no debe mediante inversiones, o participación en una actividad, o relaciones con terceros, o aceptando regalos u otros beneficios, colocarse en una situación en que consciente o inconscientemente pueda verse tentado a actuar, de alguna manera, para su propio provecho o el de otros, antes que para el beneficio de Termap.

La información confidencial que conoce un empleado por razón de su empleo es propiedad de la compañía, debe considerarse confidencial y usarse únicamente para beneficio de la Compañía, nunca para provecho del empleado o terceras personas.

Un empleado que considere que puede estar involucrado en una situación de conflicto de intereses o que tiene dudas respecto a estos principios o como se aplican en su propia situación, debe conversar el tema con el Comité de Ética y Cumplimiento Legal o dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico: [normaeyc@termap.com.ar](mailto:normaeyc@termap.com.ar)

En caso de detectarse cualquier violación a esta política, debe ponerse inmediatamente en conocimiento del Comité antedicho.

#### 5. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Toda violación a esta Política resultará en la aplicación de una sanción, que puede incluir la terminación de la relación laboral o contractual.

