

### Historial de cambios : Código de ética

Rev.	Fecha	Observaciones	Preparó	Revisó	Aprobó
00	03.01.2023	Original	H. Lobato	A. Davi/ A. Díaz	P. Fekete

### Palabras Clave

ética, transparencia, compliance, integridad, conducta, política, código

## Contenido

1. Compromiso	2
2. Introducción	2
3. Pautas de comportamiento	2
3.1. Actuar conforme a la ley	3
3.2. Evitar conductas que puedan generar sospechas.	3
3.3. Conflicto de interés	3
3.4. Obsequios y atenciones	3
3.5. Información confidencial	3
3.6. Situaciones de corrupción y fraude	3
3.7. Protección de la información y activos	3
3.8. Aspectos sociales y medioambientales	3
3.9. Interacciones con el sector público	4
4. Consultas y reportes por conductas violatorias al Código	4

## 1. Compromiso

La Dirección de Expreso Luján de Cuyo Sociedad Anónima establece el presente documento (en adelante el Código) para definir las principales pautas de comportamiento y actuación que deben seguir todos los integrantes de la organización (en adelante los empleados) y a su vez con su emisión ratifica el compromiso con cumplir y hacer cumplir el mismo tanto en su letra como espíritu.

Este compromiso no se limita a sus directores, administradores y empleados en general, si no que se extiende también a los terceros con los cuales se relaciona (proveedores, subcontratistas, asesores, prestadores de servicios, etc.).

El Código solo pretende establecer un marco de referencia, que de ninguna manera puede abarcar todas las situaciones que puedan generarse, pero sí define conceptos claros y un fuerte compromiso para enfrentar cualquier actividad a desarrollar con los más altos estándares de ética y transparencia.

En este sentido se establece un firme compromiso con los siguientes **principios de tolerancia cero**:

- a la corrupción en cualquiera de sus formas ya sea sobornos, pagos de facilitación, conflictos de interés, obsequios y atenciones desproporcionadas y fraude interno;
- a la discriminación sea cual fuera su motivo, nacionalidad, género, orientación sexual, raza, religión, edad, capacidades diferentes, etc.;
- a cualquier forma de violación de los derechos humanos y de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo o que atente contra la salud y seguridad física de las personas.

## 2. Introducción

Este Código de Ética define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que deberán ajustarse todos los empleados de la Empresa, cualquiera sea su nivel jerárquico o especialidad.

En la medida en que sean compatibles con la naturaleza y modalidades de cada vinculación, estos principios deben aplicarse en la relación de Expreso Luján de Cuyo S.A. con empresas contratistas, subcontratistas, proveedores y consultores según las leyes nacionales vigentes.

Se considerará opuesto a los principios de este Código todo comportamiento laboral que le asigne a los Empleados o a un allegado suyo un beneficio personal no autorizado, en desmedro de la Empresa o de alguno de sus grupos de interés (accionistas, clientes, proveedores, otros empleados, la comunidad).

Frente a una decisión en el ámbito laboral, por aplicación de las pautas indicadas, el Empleado deberá plantearse alguna de las siguientes preguntas, buscando una respuesta antes de actuar:

- ¿Esta decisión se ajusta a las leyes y a las normas internas de la Empresa?
- ¿La decisión cumple con la letra y el espíritu del Código de Ética?
- ¿Esta decisión puede considerarse como la más adecuada?

Si la decisión tuviera difusión pública:

- ¿Comprometería a la Empresa o resultaría negativa para su imagen pública?

## 3. Pautas de comportamiento

Las siguientes pautas de comportamiento deben ser aplicadas por todos los empleados de ELCSA independientemente de su posición.

### 3.1. Actuar conforme a la ley

Realizar las actividades laborales con honestidad, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad siguiendo siempre cómo mínimo lo establecido por las leyes aplicables.

### 3.2. Evitar conductas que puedan generar sospechas.

Ya sea a nivel interno como externo ya que podrían dañar o poner en peligro a la Empresa, a sus activos o a su reputación.

### 3.3. Conflicto de interés

Los Empleados se encuentran en una situación de conflicto de interés cuando sus decisiones pueden verse influenciados por la posibilidad de elegir entre el interés de la Empresa, el suyo propio o el de un tercero.

Los Empleados siempre deben actuar en defensa de los intereses de ELCSA y eventualmente abstenerse de participar y declarar a su jefe directo situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses en el desarrollo de sus funciones.

Las situaciones de conflicto de interés no siempre son claras o fáciles de solucionar, por lo tanto los Empleados ante la menor duda deben declarar la situación que perciban como tal de manera de resolverla en forma justa y transparente. **Ver 4 Consultas y reportes por conductas violatorias al Código.**

### 3.4. Obsequios y atenciones

Los Empleados no deben aceptar de cualquier persona o entidad u ofrecer a terceros, obsequios, aportes, invitaciones u otros beneficios que puedan influir sobre las decisiones de negocios que toman en representación de la Empresa.

### 3.5. Información confidencial

La información que manejan los Empleados en oportunidad de las tareas desarrolladas debe mantenerse en estricta confidencialidad, excepto cuando su revelación esté debidamente autorizada o sea exigida por un requerimiento legal.

Adicionalmente, los Empleados deben proteger la información confidencial recibida de terceros tales como clientes, proveedores, etc.

### 3.6. Situaciones de corrupción y fraude

Como ya mencionado tenemos un principio de tolerancia cero frente a la corrupción y el fraude, para lo cual se promueven conductas profesionales y éticas en la forma de operar y hacer negocios.

### 3.7. Protección de la información y activos

Todo Colaborador es responsable de prevenir el riesgo de que los recursos, servicios e información provistos por la Empresa no sean utilizados con una finalidad diferente a la que se les haya asignado y especialmente en actividades que configuren un delito.

Esta obligación alcanza tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidos las marcas y patentes, el know-how y los sistemas informáticos.

Los Empleados no deben tener expectativa de privacidad cuando utilicen los sistemas informáticos provistos por la Empresa, ya que la misma se reserva el derecho de acceder a ella siempre que lo considere oportuno y que sea legalmente permitido.

### 3.8. Aspectos sociales y medioambientales

ELCSA adhiere a la idea de desarrollar una economía en que el éxito no se limita a los beneficios económicos y financieros, sino que incluye también el bienestar social y ambiental. Estos conceptos son conocidos como Triple Impacto y deben ser considerados por todos los Empleados en las decisiones que adoptan en sus tareas habituales.

### 3.9. Interacciones con el sector público

ELCSA, en concordancia con la Ley nacional N° 27401, establece que, en toda interacción con el sector público, sea para realizar cualquier tipo de gestiones ante organismos públicos, sea para prestar servicios remunerados, obtener autorizaciones, permisos, certificaciones y otras, existe la estricta prohibición de ofrecer o entregar cualquier tipo de gratificación, pago, comisión, regalo, ventaja, beneficio o retribución a cualquier inspector o funcionario actuante.

Está prohibida toda práctica de colusión o acuerdos con competidores o futuros competidores, respecto a presentarse en licitaciones o concursos, o posteriores adjudicaciones de contratos.

Estas prohibiciones rigen tanto para Empleados como terceros contratados, proveedores y socios de negocios.

## 4. Consultas y reportes por conductas violatorias al Código

En el trabajo diario se presentan situaciones que pueden generar duda sobre cómo actuar. Ante esta circunstancia, es importante asesorarse en primera instancia con el superior transparentando la situación de manera de encontrar la mejor solución dentro del estricto cumplimiento del presente Código.

De igual forma todo Empleado debe denunciar cualquier hecho de fraude y corrupción o cualquier otro que sea violatorio de este Código en cuanto tenga conocimiento del mismo.

Tanto para el caso de consultas o de denuncias, se pone a disposición la “Línea Ética ELCSA” ([lineaetica@expresolujan.com](mailto:lineaetica@expresolujan.com)) en la cual se podrán hacer consultas que no quieran realizarse con el superior directo o denunciar hechos violatorios del Código en el marco de la máxima confidencialidad de la información suministrada, así como la irrestricta protección del denunciante, obviamente entendiendo que la consulta o denuncia es de buena fe.

Así mismo la “Línea Ética ELCSA” se encuentra abierta para terceros y en general para todos los grupos de interés, para lo cual se da difusión a la misma asegurando también las condiciones de confidencialidad antes enunciadas.

La violación de este Código de Ética dará lugar a 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 la Empresa, puede justificar una conducta impropia que contravenga este Código amparándose en una orden de un superior jerárquico o en el desconocimiento del mismo.

---

Pablo Fekete

Gerente General

Mendoza, enero de 2023