

TRIDENT ENERGY L.P.

("Compañía")

## CÓDIGO DE CONDUCTA

### INTRODUCCIÓN Y PRINCIPIOS

Este código de conducta ("**Código**") ha sido aprobado por la junta directiva de la Compañía y expresa el compromiso de la Compañía y sus filiales ("**Grupo Trident**") con nuestros Valores Fundamentales.

El cumplimiento de este Código será dirigido por el CEO, CFO y COO ("**Gerencia General**") y el Asesor Jurídico, pero es responsabilidad de cada empleado, contratista y director ("**Empleado**") del Grupo Trident garantizar que el Código y los Valores Fundamentales se respeten.

Se espera que todos los Empleados cumplan con todas las disposiciones de este Código. Este Código debe ser seguido, y el espíritu de nuestros Valores Fundamentales debe reflejarse en todas las actividades comerciales y la toma de decisiones del Grupo Trident.

Cualquier presunta o real infracción real de este Código o debe ser reportada tan pronto como sea posible. Ver sección de Informes y Denuncias de irregularidades en el presente documento.

Cualquier infracción del Código será tratada inmediatamente y puede resultar en medidas disciplinarias como el despido o la destitución del cargo. Las infracciones de este Código que impliquen un comportamiento ilegal serán denunciadas a las autoridades competentes. Ver sección de Investigaciones y Medidas Disciplinarias en el presente documento.

Este Código también debe ser considerado como una guía para todas las personas y organizaciones que trabajan en representación del Grupo Trident ("**Representantes**"). Donde este Código se refiera a un "supervisor directo" en el contexto de los Representantes, se entenderá que esto significa el Empleado pertinente quien tiene el transporte primario del contrato o acuerdo en virtud del cual el Representante está contratado para actuar por o en nombre del Grupo Trident.

### NUESTROS VALORES AÑADIDOS

Este Código se basa en los siguientes **Valores Fundamentales**, los cuales son el núcleo de todo lo que hacemos:

1. Llevamos a cabo nuestro negocio con altas normas éticas y cumplimos con todas las leyes y reglamentos aplicables de los países en los que operamos.
2. Fomentamos una cultura basada en la honestidad, integridad, profesionalismo, respeto y justicia.
3. Estamos comprometidos con operaciones seguras, confiables y ambientalmente racionales.
4. Respetamos el medio ambiente y a las comunidades que se ven afectadas por nuestro trabajo y buscamos prevenir o minimizar los impactos adversos sobre ellas.

El presente Código ofrece a continuación, directrices más detalladas sobre determinados temas. Las directrices se rigen por los Valores Fundamentales.

## **CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGLAMENTOS**

Estamos plenamente comprometidos a cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables de los países en los que operamos. Sin embargo, el cumplimiento de la letra de la ley no es suficiente

– también nos comprometemos a cumplir con el espíritu de la ley y a actuar éticamente en todas las circunstancias.

Las políticas y procedimientos del Grupo Trident están diseñados para fomentar un alto nivel de comportamiento ético que cumpla con las leyes, normas y reglamentos aplicables a nuestro negocio. Los Empleados y Representantes deben siempre cumplir con la ley al realizar actividades para o en nombre del Grupo Trident.

Si usted cree que cualquier práctica es ilegal o inmoral, debe reportarla inmediatamente de acuerdo con la sección de Informes y Denuncias de irregularidades en el presente documento.

## **PERSONAL**

Tratamos al personal con justicia, respeto y dignidad. Estamos comprometidos a proporcionar un ambiente de trabajo positivo y profesional reconocido por su igualdad y diversidad para todos nuestros Empleados, y trabajaremos con ellos para desarrollar su potencial.

No discriminamos según criterios como raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad, origen nacional o étnico, edad o cualquier otra característica que comprometa el principio de igualdad. Muchos de ellos están prohibidos por la ley. No toleramos la discriminación por parte de nuestros Empleados o Representantes, y no toleramos el acoso, la intimidación o cualquier otra acción que contradiga nuestros Valores Fundamentales.

Tenemos políticas y procedimientos detallados con respecto a los asuntos de RR. HH., los que deben ser cumplidos por todos los Empleados.

En el lugar de trabajo, fomentamos la denuncia de todos los incidentes de discriminación, acoso y comportamiento que contradigan nuestros Valores Fundamentales. Los informes se pueden hacer a cualquier persona dentro del Grupo Trident de acuerdo con la sección de Informes y Denuncia de irregularidades en el presente documento.

## **SALUD Y SEGURIDAD**

Creemos que todas las lesiones pueden ser prevenidas. Estamos comprometidos a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y protegido, y exigimos a todos nuestros Empleados y Representantes que desempeñen su papel para garantizar la salud y la seguridad de todas las personas afectadas por nuestro negocio.

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones de salud y seguridad aplicables, y con las prácticas óptimas de nuestra industria.

Fomentamos activamente a que se denuncien inmediatamente las prácticas inseguras. Cuando un Empleado o Representante percibe una condición o comportamiento que representa un peligro inminente para la(s) persona(s), el equipo o ambiente, debe iniciar inmediatamente una intervención de paro laboral con la(s) persona(s) potencialmente en riesgo.

## **INTEGRIDAD EMPRESARIAL Y LUCHA CONTRA EL SOBORNO**

La integridad, la honestidad y la imparcialidad son fundamentales para la forma en que llevamos a cabo nuestro negocio y de ninguna manera toleraremos el soborno o la corrupción, como los pagos de facilitación. El Grupo Trident lleva a cabo sus negocios de una manera que es plenamente compatible con el espíritu y el mensaje de la Ley de Soborno 2010 (Reino Unido), la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de EE.UU. y la legislación local pertinente. Todos los Empleados y Representantes deben cumplir con dicha legislación.

Hemos establecido y mantendremos un sólido programa de cumplimiento para todos los Empleados, el cual se establece en nuestra Política y Manual contra el soborno y corrupción. Nuestra Política y Manual contra el soborno y la corrupción proporciona orientación detallada sobre los siguientes temas:

- Soborno y corrupción
- Regalos y hospitalidad
- Contratación con contrapartes/adquisiciones, incluida la contratación con intermediarios gubernamentales
- Conflictos de intereses (véase más adelante)
- Desarrollo de Negocios y empresas conjuntas
- Pagos de facilitación
- Pagos Políticos
- Financiación de inversiones sociales, contribuciones benéficas y patrocinios
- Contrataciones
- Informes y registros

Todos los Empleados reciben frecuentemente capacitación sobre sobornos y corrupción.

Tenemos un enfoque abierto y honesto con respecto a las cuestiones éticas y fomentamos el debate abierto para asegurarnos de que tomamos la decisión correcta con respecto a difíciles decisiones éticas. Se anima a todos los Empleados y Representantes a que planteen cualquier pregunta a su superior directo, a la Gerencia General o al Asesor Jurídico.

Además, todos los Empleados y Representantes deben reportar cualquier sospecha de soborno o corrupción de acuerdo con la sección de Informas y Denuncias de irregularidades en el presente documento.

## **ANTILAVADO DE DINERO**

Nos comprometemos a asegurar que se ha llevado a cabo la debida diligencia para confirmar que las personas y entidades con las que tenemos contrato no están involucradas en actividades ilegales o ilegítimas, o en actividades que no cumplan con nuestros Valores Fundamentales.

Si usted sospecha de cualquier actividad o está preocupado de que el Grupo Trident o sus Representantes estén en riesgo de tratar con el producto del delito, debe informar de conformidad con la sección de Informes y Denuncias de irregularidades en el presente documento, antes de proceder con el pago o la actividad propuesta.

## **IMPEDIR QUE SE FACILITE LA EVASIÓN FISCAL**

Nos comprometemos a garantizar que la evasión fiscal y la facilitación de la evasión fiscal no se cometan en el desarrollo de nuestra actividad. Por lo tanto, esperamos que quienes nos prestan servicios o quienes trabajan en nuestro nombre tengan el mismo compromiso, en cualquier parte del mundo. El no hacerlo puede tener graves consecuencias para el Grupo Trident y para aquellos con los que hacemos negocios. En consonancia con

nuestras políticas, nadie quien realice negocios con, para o en nombre del Grupo Trident debe participar en la evasión fiscal o en la facilitación de la evasión fiscal.

## **CONFLICTO DE INTERESES**

Todos los empleados del Grupo Trident tienen la obligación de actuar en el mejor interés del Grupo Trident. Todos los Representantes deben evitar conflictos de intereses entre sus actividades privadas y la gestión de los negocios de la compañía.

Los Empleados y Representantes deben declarar al Asesor Jurídico cualquier conflicto de intereses real, potencial o percibido.

Los Empleados disponen de una guía detallada sobre los conflictos de intereses en nuestro Manual y Política contra el soborno y la corrupción.

## **LIBROS, REGISTROS Y PRÁCTICAS CONTABLES**

Todas las transacciones comerciales en nombre de una empresa de Trident Energía debe reflejarse con exactitud, equidad y de forma detallada en las cuentas de la empresa del Grupo Trident pertinente, de conformidad con las normas de contabilidad aplicables de vez en cuando. Se deben mantener registros veraces y exactos de todas las transacciones, los cuales deben estar respaldados por la documentación apropiada, de acuerdo con las prácticas óptimas internacionales aplicables a nuestra industria.

Los Empleados deben cumplir con las políticas internas de Trident y los requisitos reglamentarios con respecto a los controles internos sobre los informes financieros. Cualquier incumplimiento real o presunto de estos requisitos debe ser reportado de acuerdo con la sección de Informes y Denuncias de irregularidades en el presente documento.

## **ADMINISTRACIÓN**

La buena administración y la transparencia son fundamentales en todo lo que hacemos. Los Empleados deben seguir las políticas y procedimientos del Grupo Trident en todo momento, incluso al concretar compromisos legales o financieros. Los Empleados deben asegurarse de que todos los arreglos estén adecuadamente documentados.

El uso de los recursos o fondos del Grupo Trident para fines ilegales o de una manera que no es coherente con nuestros Valores Fundamentales están estrictamente prohibidos. Los Empleados y Representantes que participen en la autorización/aprobación o realización de pagos no deben hacerlo si saben o tienen motivos para sospechar que dichos pagos pueden ser utilizados con fines ilegales o que no son coherentes con nuestros Valores Fundamentales.

Cualquier incumplimiento real o presunto de estos requisitos debe ser reportado de acuerdo con la sección de Informes y Denuncias de irregularidades en el presente documento.

## **MEDIO AMBIENTE**

Contribuimos de forma positiva a la protección del medio ambiente. Vamos más allá del cumplimiento de la normativa medioambiental local para cumplir con las prácticas óptimas aceptadas internacionalmente.

Reducimos al mínimo posible, cualquier efecto adverso de nuestras operaciones sobre el medio ambiente.

Es responsabilidad de todos los Empleados y Representantes garantizar que se mantengan las normas ambientales de las prácticas óptimas.

## **SOCIEDAD / COMUNIDADES**

Respetamos a las comunidades que podrían verse afectadas por nuestro trabajo y tratamos de prevenir o minimizar los impactos adversos sobre ellas. Estamos comprometidos a asegurar que las comunidades afectadas se beneficien de nuestra presencia de manera duradera.

Respetamos las tradiciones y costumbres locales de las comunidades en las que trabajamos, y esperamos que nuestros Empleados y Representantes hagan lo mismo.

Apoyamos los derechos humanos dentro de nuestras áreas de influencia y nos guiamos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos para asegurar que estos se respeten.

## **USO DE LAS PROPIEDADES Y RECURSOS DEL GRUPO TRIDENT**

Los Empleados no deben utilizar la propiedad del Grupo Trident y los recursos para el beneficio personal, así como tampoco deben ponerse en una posición de potencial conflicto de intereses con el Grupo Trident, a menos que esté expresamente autorizado por escrito por la Gerencia General.

Los Empleados deben actuar para proteger al Grupo Trident contra la pérdida, el robo y el uso indebido de los bienes y recursos del Grupo Trident, así como también deben informar de cualquier sospecha de pérdida, robo o uso indebido de conformidad con la sección de Informes y denuncias de irregularidades en el presente documento.

## **CONFIDENCIALIDAD**

Nuestra información confidencial es uno de nuestros activos más valiosos y debe ser protegida por todos nuestros Representantes. La información confidencial nunca debe ser revelada a menos que esté legalmente en el dominio público o de otra manera, autorizada para su divulgación de acuerdo con las políticas aprobadas por el Grupo Trident y con la protección de las garantías adecuadas (por ejemplo, acuerdos de confidencialidad) en vigor.

Los Empleados tienen el deber continuo con el Grupo Trident de mantener la confidencialidad y la información clasificada sensible, incluso después de dejar de ser empleados por el Grupo Trident.

Los Empleados deben devolver toda la información confidencial relacionada con el Grupo Trident al irse.

Asimismo, respetamos nuestras propias obligaciones de confidencialidad y las de nuestros Representantes. Esperamos que nuestros Empleados y Representantes cumplan con las obligaciones de confidencialidad que deben a los demás, y no pedimos a nuestros Empleados y Representantes que divulguen al Grupo Trident ninguna información confidencial de otros, excepto cuando los propietarios de dicha información lo hayan autorizado.

## **POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL GRUPO TRIDENT**

Este Código establece una serie de requisitos clave para los Empleados y Representantes.

Así como este Código, los Empleados deben cumplir con todas las políticas y procedimientos aprobados del Grupo Trident, los cuales se ponen a su disposición al comenzar su empleo con el Grupo Trident o se les comunica durante el empleo o mandato como director (según corresponda).

## **INFORMES Y DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES**

Cualquier violación o sospecha de violación de este Código debe ser reportada de manera oportuna. Los informes pueden ser orales o escritos, y deben ser enviados a:

- (i) el supervisor directo
- (ii) la Gerencial General
- (iii) el Asesor Jurídico
- (iv) el Jefe de Recursos Humanos.

Nos esforzaremos por mantener la confidencialidad de cualquier informe, cuando se solicite, sujeto a las leyes, reglamentos o procedimientos legales aplicables.

Hemos establecido un servicio de informes telefónico y en línea, operado por EthicsPoint, una compañía independiente, el cual está disponible para ser utilizado para informar sobre asuntos de naturaleza delicada o cuando un Empleado no se sienta cómodo usando las líneas de informe descritas anteriormente o desea hacer un informe de manera anónima. El servicio funciona las 24 horas del día, los 7 días de la semana y existen líneas especiales para los principales países en los que operamos. Los detalles de contacto están disponibles para todos los Empleados así como también la Política de Denuncias de Trident Energy, en nuestra intranet y se encuentran en lugares prominentes en las oficinas principales de Trident Energy.

Las represalias de cualquier tipo contra una persona involucrada en un reclamo o informe, o en relación con la investigación de un reclamo son, en sí mismas, una violación de este Código y pueden resultar en una acción disciplinaria.

Si nuestras investigaciones concluyen que un denunciante ha hecho falsas acusaciones maliciosamente o con el propósito de obtener un beneficio personal, el denunciante puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

## **INVESTIGACIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Las presuntas violaciones de este Código serán investigadas y resultarán en medidas disciplinarias o puede tener consecuencias en virtud de su contrato con el Grupo Trident.

El curso de la investigación dependerá de la naturaleza del asunto pero se seguirá el debido proceso.

Las medidas disciplinarias se tomarán de conformidad con la legislación aplicable y según lo determinen la Gerencia General y el Jefe de Recursos Humanos y, si es pertinente, también el Asesor Jurídico. La naturaleza de las medidas disciplinarias adoptadas dependerá de la naturaleza del asunto y de las conclusiones de la investigación realizada. Puede incluir la suspensión (incluso sin goce de sueldo), la rescisión del contrato de trabajo, el descenso de categoría o traslado, los procedimientos legales o la denuncia del incidente a la policía o a la autoridad reguladora competente.

## **ENMIENDAS**

Cualquier enmienda a este Código será proporcionada a todos los Empleados, directores y Representantes aplicables.

Este Código ha sido aprobado por la Junta Directiva.