

MANUAL DE COMPORTAMIENTO



YPF

INGREDIENTIA

PARA UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE MALTRATO Y VIOLENCIA:

En OPESSA tomamos el compromiso de mantener un lugar de trabajo cordial en el cual no existan situaciones de discriminación, maltrato o cualquier forma de acoso o conductas abusivas y agraviantes.

Favorecemos el libre pensamiento, la creatividad, la construcción de relaciones a largo plazo, la pluralidad de pensamientos y estilos y la confianza en toda la cadena de valor. Todo ello forma parte de nuestros valores y está arraigado en nuestro Código de Ética y Conducta.

El intento de cumplir un plazo o lograr un resultado a veces puede dar lugar a comunicaciones precipitadas que contienen información o comentarios inapropiados. Para evitar estas situaciones te recomendamos estas pautas:

- Tratar a todas las personas con equidad, respeto y dignidad.
- Crear un clima de confianza, apertura y honestidad.
- Escuchar con receptividad los distintos puntos de vista. Valorar los aportes de todas las personas.
- Utilizar siempre lenguaje adecuado y respetuoso hacia todas las personas (respetando sus creencias, discapacidad, edad, estado civil, estilo de vida, etnia, nacionalidad, experiencias, sexo biológico, orientación sexual, identidad y expresión de género, ideología, formación, procedencia, religión, o cualquier otra particularidad).
- Tomar las decisiones relativas a contratación, ascensos y premios siempre basadas en el logro de objetivos medibles, la idoneidad, la meritocracia y las consideraciones de negocio.
- Tratar la información confidencial con cuidado y responsabilidad.
- Comunicarse de forma concisa con claridad y exactitud. Apegarse a los hechos. No enfatizar ni exagerar.
- Nunca crear comunicaciones amenazantes, sarcásticas o degradantes.
- Evitar frases que puedan ser malinterpretadas como inadecuadas o no éticas.
- Brindar feedback u observaciones de performance de manera privada con base en factores objetivos y ejemplos.
- Escuchar y cuidar a quienes denuncien de buena fe situaciones relacionadas con violaciones a la equidad de género, la diversidad u otro de los valores de OPESSA.
- Proteger la privacidad de cada integrante de nuestra compañía y de nuestras y nuestros socios y clientes.
- No especular ni dar una opinión sobre la legalidad de una conducta comercial. Solicitar siempre que se crea necesario la opinión de quien asesora legalmente al área de negocio.
- Llamar o reunirse en lugar de comunicarse por escrito para tratar temas sensibles o confidenciales.
- Utilizar debidamente los activos de la compañía.
- Nunca efectuar un contacto físico indeseado, innecesario y no consentido.
- Si se crea inadvertidamente un documento que podría ser malentendido,



escribir un segundo documento para aclarar el primero.

- Ser cordial con todas las personas y respetar sus características individuales.
- Nunca menospreciar a ninguna persona que integre nuestra compañía, forme parte de una empresa competidora, proveedora o contratista o requiera nuestros productos y/o servicios.
- Promover activamente un ambiente de trabajo libre de acoso, maltrato o conductas abusivas (físicas, verbales o visuales).

SI TENÉS ALGUNA DUDA, PREOCUPACIÓN, PROBLEMA O CONSULTA:

En la mayoría de los casos, tu superior o responsable del área será tu primera persona de contacto, siendo en general

la figura que está en mejor posición para entender la problemática y tomar acción.

En caso de que no consideres factible esta opción o que ya la hayas tomado sin éxito, podés contactar a tu referente de Personas y Cultura o a un representante del área de Compliance.

Independientemente del canal elegido, es fundamental que sientas que estás haciendo lo correcto y confiar en que tu preocupación será tratada de forma confidencial y apropiada.

Al final de este manual enunciamos todos los canales disponibles para el caso de hacer una denuncia.



CONDUCTAS INAPROPIADAS

En OPESSA promovemos trabajar en un lugar de trabajo libre de maltrato y violencia, en consecuencia, no se permiten: la discriminación, el acoso o el maltrato de cualquier tipo, incluyendo conductas verbales, visuales o físicas que creen un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil. Esto quiere decir que no se avala ni se acepta bajo ningún concepto:

→ El uso de lenguaje ofensivo, incluyendo las bromas, situaciones, insinuaciones o comentarios degradantes de contenido sexual o discriminatorio relacionados con cualquier clase de diferencia personal (incluyendo creencias, discapacidad, edad, estado civil, estilo de vida, etnia, nacionalidad, experiencias, sexo biológico, orientación sexual, identidad y expresión de género, ideología, formación, procedencia, religión, o cualquier otra particularidad).

- Cualquier tipo de abuso verbal o físico, incluyendo comportamiento intimidatorio o amenazante o el ejercicio indebido de autoridad.
- Comunicaciones amenazantes, sarcásticas o degradantes.
- La descalificación de otras personas y/o de sus opiniones o puntos de vista.
- Decisiones relativas a contratación, ascenso, premios, basadas en factores subjetivos que no sean el logro de objetivos medibles, la idoneidad, la meritocracia y las consideraciones de negocio. En OPESSA no aceptamos la eliminación o no consideración de personas como candidatas para cubrir vacantes sobre la base de cualquier tipo de discriminación.
- Cualquier tipo de represalia o inacción contra quienes denuncien situaciones relacionadas con violaciones a la equidad de género, a la diversidad u otro de los valores de OPESSA.
- Compartir de forma indebida información confidencial.
- Exponer públicamente temas de intimidad o realizar acciones que no respeten la privacidad de otras personas, ya sea que integren nuestra compañía, formen parte de una empresa competidora, proveedora o contratista, o requieran nuestros productos y/o servicios.
- Dirigirse a otras personas en un tono de voz inapropiado y/o que pueda resultar humillante u hostil y/o intimide verbalmente.
- Efectuar contacto físico indeseado, innecesario y no consentido por la otra persona.
- Realizar propuestas de contenido sexual, gestos obscenos o la exhibición de imágenes sexualmente explícitas o provocativas, solicitud de favores sexuales, insistencia para una actividad social fuera de la del lugar de trabajo cuando la persona manifieste su molestia y/o insinuaciones indebidas.
- Arrojar elementos de trabajo y/o cualquier objeto despectivamente.
- Difamar, ridiculizar, extender rumores sostenidos y maliciosos que menoscaben la reputación, imagen y profesionalidad de otras personas.

DAR EL EJEMPLO

Dar el ejemplo es la mejor manera de transmitir nuestros valores, influir positivamente en las personas que nos rodean, promover un ambiente de trabajo respetuoso y ayudar a prevenir conductas laborales inadecuadas.

Este documento no pretende reflejar y contemplar todas las situaciones que pudieran presentarse.

En caso de tener dudas acerca de la Política de Diversidad e Inclusión, por favor contactarse con el Comité de Diversidad.

diversidad@opessa.com

QUÉ HACER SI...

EJEMPLO 1

Sospecho, pero no puedo asegurar, que existe una situación de discriminación, maltrato o acoso. ¿Debería callarme?

No. Frente a la sospecha fundada de que existe una situación de discriminación, maltrato o acoso es importante hablar. Es preferible detectar un potencial problema que arriesgar que una persona sufra un posible daño. Reportar de buena fe significa que con honestidad se ofrece la información que se considera verdadera, aunque luego de una investigación pueda surgir un resultado diferente.

EJEMPLO 2

Culturalmente, no es común reportar algo acerca de una persona en posición de liderazgo. ¿Qué debería hacer?

Es importante que se puedan expresar y canalizar las preocupaciones, independientemente de la posición que ocupa la persona que podría estar provocando una situación de discriminación, maltrato o acoso.

EJEMPLO 3

Una persona en posición de liderazgo pierde el control y levanta la voz hacia personas de su equipo porque no cumplen un objetivo. ¿Es acoso?

Depende de los casos y del contenido de las afirmaciones; lo que es seguro, es que esa actitud crea un ambiente hostil



de trabajo, desafiando un buen clima de confianza, apertura y honestidad. En este caso es recomendable compartir las preocupaciones con un referente de Personas y Cultura.

Si lo mismo se transforma en una actitud sostenida, reportarlo mediante los canales de denuncias que dispone la compañía.

EJEMPLO 4

Uno de nuestros clientes insulta a un compañero o compañera. ¿Debería decir algo?

En caso de considerarlo apropiado, se puede pedir al cliente que no repita ese tipo de comportamiento, invitarlo a conocer nuestras normas de conducta y comunicar la situación a un superior.

EJEMPLO 5

Un compañero de trabajo se está riendo de otro porque durante el fin de semana asiste a una práctica religiosa que no comparte. ¿Qué debería hacer?

Siempre es bueno acercarse e invitar a reflexionar sobre la importancia de respetar la singularidad y creencias de nuestros colegas y acentuar que lo mismo forma parte de nuestro valor de diversidad.

Si lo mismo se transforma en una actitud sostenida es aconsejable denunciar el comportamiento a través de los canales que dispone la compañía.



PARA HACER OÍR TU VOZ

La empresa proporciona varios canales para que hagas oír tu voz a favor de la diversidad y la inclusión o ante situaciones que atenten contra dichos valores.

Participar

Para colaborar, proponer y aportar sugerencias que promuevan la diversidad e inclusión en OPESSA podés

compartir tus ideas en el grupo #Diversidad en Workplace o enviar tu propuesta a: diversidad@ypf.com

Para más información podés acceder a:
<https://www.opessa.com/diversidad/Paginas/Home.aspx>

Hacer una denuncia

Para reportar situaciones y/o comportamientos que pudieran constituir un incumplimiento real o potencial de las previsiones del Código de Ética y Conducta a través de:



→ **Línea Ética telefónica**

0800-444-7722

Lunes a viernes de 9:00 a 18:00 hs

→ **Página web**

www.lineaeticaopessa.com

Usuario: YPF

Contraseña: 1922YPFArgentina

→ **Correo electrónico**

codigodeeticaopessa@ypf.com

→ **Presencial**

Podés tener una conversación con tu superior o responsable del área, un representante de Personas y Cultura, de Auditoría Interna o del área de Compliance.

Para más información podés acceder a:

<http://y-net/Paginas/Espacio-Etico.aspx>

Anonimato y confidencialidad de denuncias

La compañía garantiza confidencialidad en las denuncias y la opción de anonimato en el caso de que así lo desees, no tomará ni permitirá represalias ante una denuncia de buena fe sobre un incumplimiento a nuestro Código de Ética y Conducta.

Prohibimos las represalias

Si sospechás de represalias, ponete en contacto a través de los canales de denuncia que dispone la compañía.

ypf.com