

# **GRUPO AGIP ECUADOR S. A.**

**PRINCIPIOS DEL MODELO 231**



## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| <b>PREFACIO</b>   | 5  |
| <br>  |    |
| <b>1. RESUMEN DE REGULACIONES</b>   | 6  |
| 1.1. Tipos de delitos   | 6  |
| 1.2. Intentos de cometer delitos  | 7  |
| 1.3. Autores de delitos: individuos en altas posiciones e<br>individuos bajo el mando de otros          | 8  |
| 1.4. Delitos cometidos en un país extranjero  | 8  |
| 1.5. Examen de acción judicial  | 9  |
| 1.6. La Legislación local   | 10 |
| <br>  |    |
| <b>2. MODELO DE ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL</b>  | 13 |
| 2.1. Actividades sensibles del negocio  | 13 |
| 2.1.1. Actividades sensibles del negocio en relación a los delitos<br>en contra de Autoridades Públicas | 13 |
| 2.1.2. Actividades sensibles en relación a delitos corporativos   | 15 |
| 2.2. Modelo de organización, administración y control   | 15 |
| 2.2.1. Elementos del Modelo   | 15 |
| 2.2.2. Destinatarios  | 17 |
| 2.2.3. Extensión y aplicación del Modelo Eni S.p.A. para el Grupo Eni                                   | 17 |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>3.</b> | <b>ORGANISMO DE VIGILANCIA</b>  | <b>18</b> |
| 3.1.      | Organismo de Vigilancia de la Compañía  | 18        |
| 3.1.1.    | Miembros  | 18        |
| 3.1.2.    | Nombramiento  | 18        |
| 3.1.3.    | Funciones y poderes del Organismo de Vigilancia   | 19        |
| 3.2.      | Flujo de información  | 21        |
| 3.2.1.    | El Organismo de Vigilancia reporta<br>a la alta gerencia de la compañía   | 21        |
| 3.2.2.    | Reportes al Organismo de Vigilancia: información<br>general y específica obligatoria                              | 22        |
| 3.3.      | Relaciones entre el Organismo de Vigilancia de Eni y el<br>Organismo de Vigilancia de las compañías del Grupo Eni | 25        |
| 3.4.      | Recolección y almacenamiento de información   | 25        |
| <b>4.</b> | <b>ESTRUCTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO</b>   | <b>26</b> |
| 4.1.      | Función del procedimiento disciplinario   | 26        |
| 4.2.      | Elementos descriptivos del procedimiento disciplinario  | 26        |
| 4.2.1.    | Violación del Modelo  | 26        |
| 4.2.2.    | Medidas Disciplinarias para supervisores,<br>personal de oficina y trabajadores manuales                          | 27        |
| 4.2.3.    | Medidas disciplinarias para las gerencias   | 28        |
| 4.3.      | Medidas disciplinarias para Directores  | 29        |
| 4.4.      | Garante del Código de Comportamiento  | 29        |
| 4.5.      | Cumplimiento de la legislación local  | 29        |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>5.</b> | <b>ENTRENAMIENTO Y COMUNICACIÓN</b>  | <b>29</b> |
| 5.1.      | Introducción   | 29        |
| 5.2.      | Plan de entrenamiento e iniciativas de comunicación  | 30        |
| 5.2.1.    | Comunicación para los colaboradores internos de la compañía  | 30        |
| 5.2.2.    | Entrenamiento y comunicación para gerentes,<br>Responsables de Unidad y Key Officers                 | 30        |
| 5.2.3.    | Comunicación para los supervisores, personal de oficina<br>y trabajadores manuales (no Key Officers) | 30        |
| 5.2.4.    | Entrenamiento e iniciativas de comunicación<br>mediante computadoras                                 | 31        |
| 5.3.      | Comunicación a terceros y al mercado   | 31        |

## **PREFACIO**

El Decreto Legislativo Italiano 231 de 8 Junio del 2001 introdujo la disciplina de responsabilidad administrativa corporativa. Según esta disciplina las compañías constituidas conforme a las leyes de Italia pueden ser responsabilizadas, y consecuentemente pueden estar sujetas a multas, por cualesquier delito cometido o por cualquier intento de cometer delitos en el interés o a favor de la compañía misma por sus directores o empleados.

Las compañías pueden, por consiguiente, adoptar el modelo de organización, administración y control diseñado para prevenir aquellos delitos ("Modelo"); los principios de estos modelos pueden basarse en el código de comportamiento (líneas directivas o guías) establecidas por Confindustria (Confederación de la Industria Italiana).

Consecuentemente, en sus reuniones del 15 de Diciembre del 2003 y 28 de Enero del 2004, la Junta de Directores de Eni S.p.A. aprobó el "Modelo de Organización, Administración y Control" de Eni S.p.A. de conformidad con el Decreto Legislativo 231 del 8 de Junio del 2001 (Regulaciones concernientes a la responsabilidad administrativa de personas jurídicas, compañías y asociaciones con o sin personalidad jurídica, según el artículo 11 de la Ley 300 de 29 de Septiembre del 2000).

Según lo acordado en la sección 3.2.3. del Modelo Eni S.p.A., el cual requiere que cada compañía del Grupo Eni adopte su propio modelo, el Grupo Agip Ecuador (la "Compañía") adoptó el "Modelo de Organización, Administración y Control" de la Compañía de conformidad con el Decreto Legislativo 231 del 8 de Junio del 2001 y las reglas pertinentes del Modelo Eni S.p.A..

El presente documento, "Principios del Modelo 231", ha sido diseñado por el Organismo de Vigilancia del Grupo Agip Ecuador para proveer una guía del Modelo al Grupo Agip Ecuador.

Como cualquier otra compañía del Grupo Eni, el Grupo Agip Ecuador está de hecho comprometido para prevenir la perpetración de delitos, tales como aquellos contemplados por el Decreto Legislativo 231 y está consciente de que estas provisiones para sus

administradores, empleados y contratistas es una herramienta esencial para lograr este objetivo.

## **1. RESUMEN DE REGULACIONES**

### **1.1. Tipos de delitos**

Los tipos de delitos – como los referidos en el Decreto Legislativo Italiano 231/2001 y sus modificaciones subsiguientes ("Decreto legislativo 231/2001") – los cuales han sido consideradas por el legislador italiano para configurar o tipificar la responsabilidad administrativa de las compañías italianas son exclusivamente aquellos que se encuentran listadas en el Decreto Legislativo 231 de conformidad con los principios de estricta legalidad referida en el artículo 2 del mismo, están divididos en las siguientes categorías:

1. Delitos contra la administración pública (como corrupción y malversación contra el Estado, fraude contra el Estado y fraude por computadora contra el Estado, según lo indicado en los artículos 24 y 25 del Decreto Legislativo 231/2001) o en contra de la fe pública (como falsificar moneda circulante, tarjetas de crédito, timbres públicos);
2. Delitos corporativos (como información circulante falsa de la compañía, falsificación de prospectos y ejercer influencia ilegal en las asambleas o juntas de accionistas, según lo indicado en el artículo 25 – quarter del Decreto Legislativo 231/2001);
3. Delitos relacionados con terrorismo o subversión contra la democracia (incluyendo el financiamiento de estos objetivos), según lo indicado en el artículo 25– quater del Decreto Legislativo 231/2001);
4. Delitos contra individuos (como la explotación de la prostitución, pornografía de niños, trafico humano, trata de personas en calidad de esclavos, según lo indicado en el artículo 25-quinquies del Decreto Legislativo 231/2001).

Además de lo anterior, la Comisión de la Unión Europea, con las dos decisiones indicadas abajo, sujeto a lo que los Estados miembros deben adoptar, el 27 de Enero del 2005 y el 22 de Julio del 2005 todas las medidas necesarias para asegurarse de que las siguientes acciones sean legalmente castigadas:

- ❑ Prácticas contrarias a la protección del medio ambiente (Decisión de la Comisión UE 2003/80/GAI de 27 Enero del 2003 concerniente a la protección del ambiente por medio del derecho criminal o penal); y
- ❑ corrupción en el sector privado (Decisión de la Comisión UE 2003/568/GAI del 22 julio del 2003 que concierne a la corrupción en el sector privado).

Estas decisiones también requieren que cada Estado miembro adopte todas las medidas necesarias para asegurar que una entidad legal sea responsable, bajo las circunstancias y las condiciones aquí indicadas, para los delitos referidos en las provisiones de leyes penales a ser aprobadas.

## **1.2 Intentos de cometer delitos**

En caso de los intentos para cometer delitos según el Parágrafo I del Decreto Legislativo 231/2001 (artículos 24 a 25-quinquies), las sanciones financieras (en términos de la cantidad) y las sanciones de descalificación (en términos del tiempo) se acortan de un tercio a la mitad, mientras las sanciones no sean impuestas si la compañía involucrada voluntariamente impide la realización de la acción o la ocurrencia del evento (el artículo 26).

La exclusión de sanciones se justifica, en dichos casos, con tal de que todas las relaciones comerciales finalicen entre la compañía y las personas concernientes, quienes manifiestan que actuaron por sí mismas y a su propio nombre.

Tales casos están bajo del así llamado "retiro en ejecución" al que se refiere la cláusula en el artículo 56, parágrafo 3 del Código Penal Italiano.

### **1.3. Autores de delitos: Los individuos en altas posiciones e individuos bajo el mando de otros**

Según el Decreto Legislativo 231/2001, una compañía constituida conforme a las leyes de Italia es responsable de delitos cometidos en su interés o para su ventaja:

- Por "individuos representantes de la misma, directores o gerentes de la compañía o de una de sus unidades organizacionales que tenga autonomía financiera y funcional, o por individuos que son responsables de dirigir o controlar la compañía, ya sea de hecho o de otra manera" (individuos en altas posiciones; artículo 5, parágrafo 1, literal a) del Decreto Legislativo 231/2001);
- Por individuos que son dirigidos o supervisados por una persona en una posición alta (individuos bajo la dirección de otros; artículo 5, parágrafo 1, literal b) del Decreto Legislativo 231/2001).

Una compañía registrada en Italia no se considera responsable, en conformidad con las provisiones legislativas (artículo 5, parágrafo 2 del Decreto Legislativo 231/2001), si el autor de la ofensa ha operado exclusivamente en su propio interés o en interés de un tercero.

### **1.4 Delitos cometidos en un país extranjero**

Según el artículo 3 de Decreto Legislativo 231/2001, una compañía italiana puede ser enjuiciada en Italia si los delitos referidos en el Decreto Legislativo 231/2001, hubieren sido cometidas en el territorio italiano. El Informe ilustrativo de 231/2001 del Decreto Legislativo 231/2001 subraya la necesidad de no dejar impune un acto criminal que es frecuentemente efectuado, también para excluir elusiones fáciles de las respectivas reglas.

Las suposiciones (provistas por ley o contenidas en el Decreto Legislativo 231/2001) según las cuales la responsabilidad de una compañía italiana por delitos cometidos en el extranjero se basan en que:

- (i) el delito debe ser cometido fuera del territorio italiano por una persona conectada operacionalmente a la compañía, según el artículo 5, párrafo 1 del Decreto Legislativo 231/2001;
- (ii) la compañía debe tener sus oficinas principales en Italia;
- (iii) la compañía sólo puede ser enjuiciada por los casos y bajo las condiciones descritas en los artículos 7, 8, 9 y 10 del Código Penal Italiano (en los casos donde la ley provee que la persona culpable – un individuo – sea castigado siguiendo una petición por parte del Ministro de Justicia, los procedimientos son tomados en contra de la compañía sólo si la petición también se extiende hasta la compañía misma).

La aplicación de los artículos 7-10 del Código Penal Italiano se efectúa en conjunción con las provisiones de los artículos 24 y 25 del Decreto Legislativo 231/2001, por consiguiente (de conformidad con los principios de legalidad contenidos en el artículo 2 del Decreto Legislativo 231/2001), en presencia de los delitos mencionados en los artículos 7-10 del Código Penal Italiano, la compañía sólo puede estar enjuiciada por esos delitos de los que es responsable de conformidad con las provisiones legislativas ad-hoc.

- (iv) si las condiciones a las que se refieren dichos artículos del Código Penal Italiano se cumplen, la compañía será enjuiciada en Italia si el Estado donde los delitos fueron cometidos no tiene la intención de procesar a la compañía.

El “Modelo de organización, administración y control” adoptado por el Grupo Agip Ecuador ha sido diseñado, para impedir que los delitos del tipo especificado en el Decreto Legislativo 231/2001 sean cometidos por los representantes, directores o gerentes del Grupo Agip Ecuador o por personas bajo la gerencia o supervisión de una persona en posición relevante de la gerencia, en tal caso si tales delitos no son procesados en Ecuador o en el país donde la ofensa fue cometida, por reflexión la responsabilidad criminal recaerá en el Grupo Agip Ecuador y ultimadamente en la casa matriz Eni S.p.A.

## **1.5 Examen de acción judicial**

La tarea de verificar la responsabilidad de una compañía italiana, es reservada a un tribunal penal italiano, se la realiza (además del juicio y prueba legal donde la compañía tiene la caracterización de persona acusada) por:

- comprobar de si el delito asumido como pre-condición de la responsabilidad de la compañía de hecho se cometió; y
- evaluación de la idoneidad de los modelos organizativos adoptados.

## **1.6 La legislación local**

### **1.6.1. Estructura legislativa ecuatoriana**

Ecuador no es signatario de la Convención OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) Convención para el combate a la Coima y al Soborno.

Por eso Ecuador adoptó otras dos convenciones internacionales a propósito de este asunto:

#### **a. La Convención de la Naciones Unidas en contra de la Corrupción (UNCAC)**

Esta Convención fue publicada en el "Registro Oficial" (Boletín Oficial del Gobierno) n ° 166 fechado 15/12/2005 para:

- Promover y fortalecer las medidas para impedir y combatir la corrupción más eficientemente y efectivamente;
- Promover, facilitar y dar soporte a la cooperación internacional y asistencia técnica en la prevención de y contra corrupción, incluyendo la recuperación de activos;
- Promover la integridad, responsabilidad y gerencia correcta de los negocios públicos y de la propiedad pública.

En sus 8 capítulos y 71 artículos la UNCAC obliga a los Estados (Ecuador incluido) a implementar una amplia y detallada medida anticorrupción modificando sus leyes, instituciones y prácticas. Estas medidas tienen como meta el impedir y minimizar la corrupción así como también la cooperación internacional entre los Estados participantes en estas materias.

#### **b. Convención Interamericana en contra de la Corrupción.**

Esta Convención ha sido publicada en el "Registro Oficial" (Boletín / Gaceta Oficial del Gobierno) n ° 153 fechado 05/11/2005 y ayuda para:

- (i) Abrir significativamente un nuevo campo requiriendo a las partes criminalizar el soborno de funcionarios extranjeros, similar Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de los Estados Unidos;
- (ii) Requerir a los Estados participantes actualizar su legislación interna para penalizar actos corruptos como el soborno;
- (iii) Requiere que los estados se ayuden el uno al otro en las investigaciones criminales y las proyecciones relacionadas con tales actos; y
- (iv) Explícitamente prohibir el uso de secreto bancario como base para negar asistencia.

La Organización de Estados Americanos (OEA) en contra de la Corrupción es el primer instrumento anticorrupción multilateral negociado en el mundo y se espera realzar la cooperación entre las naciones en la batalla en contra de actos de corrupción domésticos y transnacionales. Veinticinco países han firmado la convención desde la conclusión de negociaciones del 29 de marzo de 1996: Argentina, Bahamas, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Republica Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, Méjico, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Surinam, Trinidad y Tobago, Los Estados Unidos, Uruguay, y Venezuela. Diez países han depositado sus instrumentos de ratificación con los análisis operacionales: Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago, y Venezuela.

Aunque no hay una normativa local equivalente a la d lgs 231/2001 (pretendida como responsabilidad penal para la compañía), hay una estructura jurídica inspirada en la

Convención Internacional que cubre algunos elementos de d. lgs 231/2001 por una serie normativa aplicable.

Como referencia podrían mencionarse:

- a. La Constitución Política de la República del Ecuador (Registro Oficial N ° 1 de fecha 11/08/1998;
- b. La ley de la Comisión para Control de la Corrupción Civil (Ley 39, Registro Oficial N ° 253 de fecha 12/08/1999;
- c. Ley Orgánica de Control General del Estado (Ley 42, Registro Oficial n ° 404 de fecha 23/08/2004;
- d. Ley de lucha contra la Corrupción (decreto ejecutivo 122, Registro Oficial N ° 25 de fecha 19/02/2003;
- e. La ley de Dirección Medioambiental (Ley 37, Registro Oficial N ° 245 con fecha 30/07/1999).

No hay responsabilidad de la Compañía para delitos cometidos en violación de Código Penal, no existe un proyecto de ley en progreso para modificar la situación actual, sin embargo, las sanciones son impuestas a los individuos y no a la Compañía como entidad legal.

Los delitos Corporativos de la Compañía, están previstos en el Código Tributario.

El representante legal es penalmente responsable por los delitos cometidos, si el mismo es imputable a sus actos.

Las sanciones aplicables a la Compañía y/o a los individuos, están previstas en el Art. 323 del Código Tributario y son:

- Decomiso
- Multa
- Prisión
- Cancelación de inscripciones en los registros públicos
- Clausura del establecimiento o negocio
- Suspensión o destitución del desempeño de cargos públicos

## **POLÍTICA DE COMPAÑÍA**

Ninguna Responsabilidad Penal ha sido implementada para Delitos Corporativos de una Compañía.

En este escenario, el propósito de la Compañía es prevenir la perpetración de los delitos arriba indicados, de cualquier manera. A este efecto el modelo ha sido adoptado y eficazmente implementado.

## **2. MODELO DE ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL**

### **2.1. Actividades sensibles del negocio**

#### **2.1.1. Actividades sensibles del negocio en relación a los delitos en contra de autoridades públicas**

Las actividades consideradas como sensibles en relación a los delitos en contra de Funcionarios del Orden Público son:

1. La negociación y/o ejecución de acuerdos contratos /concesiones con agencias / instituciones públicas, obtenidos a través de procedimientos de negociación (contrato directo o acuerdo privado);
2. La negociación o ejecución de acuerdos de contratos /concesiones con agencias /instituciones públicas, obtenida a través de procedimientos públicos (licitaciones abiertas o restringidas);
3. El manejo de cualesquiera disputas judiciales y extrajudiciales concernientes a la ejecución de acuerdos contratos /concesiones con Agencias/instituciones públicas (pertinentes a las actividades arriba mencionadas en los artículos 1 y 2);
4. La negociación y / o la ejecución de contratos a través de negociaciones privadas, con carácter del así llamado "stazione appaltante" (entidad otorgante);

5. La negociación y / o la ejecución de contratos a través de procedimientos abiertos o restringidos, con carácter del así llamado "stazione appaltante" (entidad otorgante);
6. Manejar relaciones con funcionarios del orden público para obtener permisos y licencias requeridos por objetivos de la Compañía;
7. Contactos con funcionarios del orden público concernientes a obligaciones legales, auditorias e inspecciones si la naturaleza de actividades de la compañía involucra la producción de desperdicios sólidos, líquidos o gaseosos, o la emisión de vapores o gases o generación de contaminación del medio ambiente acústica / electromagnética sujeta a los controles de funcionarios del orden público;
8. Manejo de relaciones con funcionarios del orden público relacionados con salud y seguridad en el lugar de trabajo y con el cumplimiento de medidas estatutarias y reguladoras aplicables a los empleados asignados a obligaciones particulares;
9. Manejar o conducir relaciones con funcionarios del orden público relacionadas con el reclutamiento de miembros de la administración de categorías protegidas o provisión de personal cuyo empleo es facilitado por ley;
10. Administración de contribuciones sociales del seguro social de los empleados y / o manipular el chequeo /inspecciones pertinentes;
11. Las relaciones manipuladoras con autoridades reguladoras estimando la actuación de actividades reguladas por ley;
12. Manejo de adquisición y / o contribuciones gerenciales, subsidios, finanzas, seguros o afianzamientos concedidos por instituciones públicas;
13. Solicitar medidas administrativas ocasionales / ad hoc requeridas para llevar a cabo actividades que son instrumentales para el negocio de fondo de la compañía;

14. Manejar activos móviles registrados asociados a las actividades de la compañía;
15. Preparar declaraciones de renta, declaraciones de retención u otras declaraciones para el pago de impuestos en general;
16. Dar de baja obligaciones formales con intervención vis-á-vis de funcionarios del orden público, tales como notificaciones, declaraciones, inscripción de acciones y documentos, prácticas, etcétera aparte de aquellos descritos en puntos previos y procedimientos regulados derivados auditorias y chequeos.
17. Las actividades que vinculan la instalación, el mantenimiento, la actualización o gerencia de software de instituciones públicas o software abastecido por terceros a patrocinio de instituciones públicas;
18. Manejo judicial o juicio arbitral;
19. Otras actividades "sensibles".

### **2.1.2. Actividades Sensibles en relación a delitos corporativos**

Las actividades que son consideradas ser sensibles en relación a delitos corporativos son:

- La preparación de balances, estados financieros y cuentas financieras interinas;
- La recopilación de reportes financieros para propósitos inversores y las acciones comercializadas en flotación en mercados regulados o documentos a ser publicados con relación a ofertas de intercambio público u ofertas de compra y prospectos similares;
- Emisión de notas de prensa e información al mercado
- Manejo de relaciones con accionistas y auditores externos;
- Las relaciones con autoridades reguladoras
- Operaciones concernientes con capital en acciones y distribución de utilidades.
- Preparación de notificaciones para organizar y hacer minutas de actas de Asambleas o Juntas de Accionistas.

## **2.2. Modelo de organización, administración y control**

### **2.2.1. Elementos del Modelo**

El examen del sistema de control interno para las actividades de la Compañía, inclusive la gerencia y los aspectos organizativos, referentes a las áreas sensibles, ha conducido a la adopción por el Grupo Agip Ecuador de un modelo de organización, administración y control hecho a medida (a partir de ahora llamado el "Modelo" o "Modelo de Organización") diseñado para prevenir los delitos referidos en los artículos 24, 25 y 25 quarter del Decreto Legislativo 231/2001.

El Modelo puede ser definido como una serie orgánica de principios, reglas, regulaciones, planes organizativos y responsabilidades conectadas para crear y un control dinámico y el crear un mecanismo de supervisión de actividades sensibles para prevenir la comisión de, o los intentos de cometer, los delitos a las que se refiere el Decreto Legislativo 231/2001. El objetivo preventivo del Modelo está dedicado en contra de individuos en posiciones altas y también a individuos bajo la dirección de otros que operen en la Compañía.

El Modelo debe:

- (i) Resaltar las actividades de negocio donde los delitos pueden ser cometidos;
- (ii) Proveer de protocolos específicos diseñados para planificar la formación y la implementación de decisiones hechas por la compañía para impedir delitos;
- (iii) Identificar metodologías para administrar los recursos financieros para impedir a la comisión de delitos;
- (iv) Asegurarse que el Organismo de Vigilancia se encargue de la tarea de comprobar que los modelos trabajen correctamente y sean implementados recibiendo toda la información necesaria
- (v) Introducir un sistema disciplinario para sancionar cualquier fracaso para el respeto de las medidas indicadas en el modelo
- (vi) Proveer medidas adecuadas, en relación a la naturaleza y el tamaño de la organización y al tipo de actividad que lleva a cabo, como asegurar que la

actividad de Compañía sea efectuada en conformidad con la ley y conseguir una eliminación y descubrimiento oportunos de situaciones peligrosas.

La adopción de modelos organizativos adecuados para prevenir los delitos a los que se refiere el Decreto Legislativo 231/2001, debe estar asociada a su implementación eficiente y a un procedimiento que garantice que sean frecuentemente actualizados y adaptados.

El Modelo es aprobado por el Directorio, en el caso de Agip Ecuador S.A., y por la Junta General de Accionistas, en el caso de Esain S.A., Esacontrol S.A. y Tecnoesa S.A. La tarea de implementar, actualizar y adaptar el Modelo es responsabilidad del Gerente General, en la virtud de su autoridad comisionada. Sin embargo, la responsabilidad de actualización y ajuste de los principios generales del Modelo que no puede ser derogado ("Principios generales") es reservado para el Directorio y la Junta General de Accionistas.

Las reglas de compañía pertinentes a la implementación, actualización y ajustes del Modelo son formulados por los departamentos competentes de la compañía de conformidad con el Modelo mismo.

### **2.2.2. Destinatarios**

El Modelo es para todos los individuos involucrados en lograr el objeto social de las Compañías del Grupo y sus objetivos.

### **2.2.3. Extensión y aplicación del Modelo Eni S.p.A. para la Compañías**

Como fue mencionado en el Prefacio del Modelo del Grupo Agip Ecuador ha sido trazado arriba en base al Modelo de Organización, Administración y Control adoptado el 15 diciembre del 2003 y el 28 enero del 2004 por el Directorio de Eni S.p.A.. Como se especificó en la sección 3.2.3 del modelo de Eni S.p.A., este modelo representa una serie de principios, y el punto de referencia, extensible a las compañías subsidiarias, para la definición de modelos hechos a la medida por cada compañía en el Grupo. El modelo de la

Compañía toma en consideración las características específicas de las estructuras organizativas de la Compañía y las actividades de negocio, en completa adherencia al principio de que los Principios Generales del modelo de Eni S.p.A. son elementos esenciales y no pueden modificarse por ninguna sucursal del Grupo Eni.

### **3. ORGANISMO DE VIGILANCIA**

#### **3.1. Organismo de Vigilancia de las Compañías**

##### **3.1.1. Miembros**

Las funciones del Organismo de Vigilancia son actualmente compuestas o formadas por el Dr. Enrico Amici.

El Organismo de Vigilancia está investido de "poderes independientes de iniciativa y control", según el artículo 6, parágrafo 1, literal b) del Decreto Legislativo 231/2001.

El Organismo de Vigilancia tiene garantizada toda la independencia necesaria, en vista de su papel en la organización de la Compañía y sus líneas de reporte.

Para definir y realizar sus actividades y para cumplir con normas legales, el Organismo de Vigilancia:

1. Es soportado por los departamentos apropiados de la División de Refining & Marketing de ENI;
2. Puede hacer uso de asesores externos, si es necesario.

##### **3.1.2. Nombramiento**

El Organismo de Vigilancia de la Compañía es nombrado por el Directorio ó Junta General de Accionistas que aprobó el Modelo.

Los miembros del Organismo de Vigilancia y los recursos humanos dedicados pertinentes pueden ser considerados no elegibles y pueden ser removidos de su oficina si fueran condenados por una sentencia de corte inapelable,:

- (i) Por cualquiera de los delitos referidos en el Decreto Legislativo 231/2001; o
- (ii) Por un delito que comprenda descalificación, aún temporal, de sustentar un cargo público, o la descalificación temporal de posiciones administrativas de entidades legales.

En situaciones más serias, aún antes de que un fallo judicial final hubiera sido expedido, el Directorio ó la Junta General de Accionistas, puede suspender al Organismo de Vigilancia y puede nombrar un interino. A menos que el papel y posición del Organismo de Vigilancia sean revisados en base a la experiencia lograda por las Compañías en implementar el Modelo, los poderes específicos del Organismo de Vigilancia sólo pueden ser abolidos por una causa justificada, después de una resolución del Directorio ó Junta General de Accionistas.

### **3.1.3. Funciones y poderes del Organismo de Vigilancia**

Las siguientes materias o asuntos se formalizan mediante instrumentos organizativos y de gerencia:

- (a) La estructura y la cita del Organismo de Vigilancia, según lo referido en los párrafos 3.1.1 y 3.1.2, conjuntamente con sus responsabilidades según lo abajo esbozado bajo letra b) y sus recursos y poderes según lo esbozado bajo la letra c);
- (b) los deberes del Organismo de Vigilancia que incluyen:
  - (i) Monitoreo de la efectividad del Modelo;
  - (ii) Estrecho examen de la propiedad del Modelo, o sea la inspección de si es efectivo o no en prevenir acciones ilegales;

- (iii) Llevar a cabo controles para determinar si la solidez del Modelo y los requisitos de funcionalidad son mantenidos durante un período de tiempo, y subsiguientemente promover la actualización apropiada, en un sentido dinámico, los chequeos deberían demostrar que las correcciones y los ajustes son necesarios;
- (iv) Promover y contribuir, en cooperación con otras unidades interesadas, a un ajuste y actualización continuos del Modelo y del sistema de control pertinente;
- (v) Asegurar que esa información pertinente sea circulada;
- (vi) Asegurar el enlace funcional entre el Organismo de Vigilancia de la Compañía y el Organismo de Vigilancia de Eni International B.V. y Eni S.p.A.. Si es aplicable, activamente participando en el Equipo de Coordinación a cargo de las personas encargadas de los departamentos pertinentes en compañías responsables para los sectores empresariales más importantes;
- (vii) Asegurar que un Programa de Control para sectores empresariales diversos, de conformidad con los principios contenidos en el Modelo, se encuentren en formación ordenada; coordinando la implementación del Programa de Control y la implementación de controles programados y no programados.

El Organismo de Vigilancia es también responsable de:

- Compilar los resultados de las actividades ejecutadas y los informes relacionados;
- Asegurar que el sistema de identificación, mapeo y clasificación de las áreas de riesgo sea mantenido y actualizado para los propósitos de control;
- Promover y asegurar que las instrucciones concernientes a la Estructura y los contenidos de la información enviados al Organismo de Vigilancia sean expedidos;

- ❑ Asegurar que los sistemas de información sean desarrollados para manejar la actividad de determinación de riesgo requeridos por el Modelo sean manejados correctamente;
- ❑ Dar a los departamentos pertinentes cuenta de cualquier violación del Modelo y monitoreo, en cooperación con el Departamento de Recursos Humanos, la aplicación de sanciones disciplinarias;
- ❑ Promover y monitorear las iniciativas en las que se pusieron la mira al asegurar de que el Modelo sea bien publicitado, entrenar al personal y asegurarse de que entiendan la necesidad de cumplir con los principios contenidos en el Modelo.

Cuando desempeñe sus deberes, el Organismo de Vigilancia tiene acceso ilimitado a la información corporativa a propósito de sus investigaciones, análisis y chequeos. Cada función de la Compañía, ya sea un empleado y / o el miembro de la persona jurídica, tiene un deber de información con relación a cualquier petición expedida por el Organismo de Vigilancia o a la ocurrencia de acontecimientos o circunstancias que pueden afectar las actividades del Organismo de Vigilancia.

(c) Los recursos asignados a este propósito son:

- (i) Los departamentos apropiados de la Compañía según lo acordado en el Modelo;
- (ii) Un presupuesto (recursos financieros) para llevar a cabo las actividades del Organismo de Vigilancia;
- (iii) La autoridad para preguntar y/o puramente asignar tareas técnicas a terceros en posesión de experticia especial necesaria para la mejor ejecución de la tarea en duda.

## **3.2. Flujo de información**

### **3.2.1. El Organismo de Vigilancia reporta al nivel más alto de la compañía**

El Organismo de Vigilancia reporta acerca de la implementación del Modelo y de cualesquiera aspectos críticos que surjan, conjuntamente con una cuenta de las actividades realizadas.

Los siguientes procedimientos están previstos:

- (i) dirigirse hacia el Gerente General quien informa al Directorio ó a la Junta General de Accionistas, en contexto de sus responsabilidades y poderes delegados;
- (ii) dos veces al año, a la Junta Directiva;

y, cuándo en particular hechos serios o significativos hubieren salido a relucir, al Directorio ó Junta General de Accionistas después de que el Gerente General hubiere sido informado.

Lo siguiente está también provisto para (ver el parágrafo 4.3):

- (a) al ser informado de una violación del Modelo por uno o más miembros del Consejo de Administración, el Organismo de Vigilancia informa a todos los demás directores. El Directorio luego lleva a cargo fuera las investigaciones necesarias y toma las acciones apropiadas;

En lo que respecta a los informes referidos en (ii), el Organismo de Vigilancia forma:

- Un informe de seis meses de las actividades realizadas (auditorias especiales e inspecciones efectuadas y sus resultados, cualquier revisión del mapeo de procesos sensibles, etc.);
- Los informes oportunos de cualquier variación legislativa en el campo de responsabilidad administrativa corporativa o societaria.

### **3.2.2. Reportes al Organismo de Vigilancia: información general y específica obligatoria**

El Organismo de Vigilancia debe ser informado sobre cualquier incidente por el cual Eni podría ser responsabilizado de conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001 por medio de informes especiales, propuestos por cualquier persona sujeta por una obligación para cumplir con el Modelo. Las siguientes reglas generales tienen aplicación a este respecto:

- ❑ Toda persona a la cabeza de una Unidad de compañía es responsable de coleccionar cualquier información de comisión, o riesgo razonable de comisión, de los delitos previstos por el Decreto Legislativo 231/2001 (o un equivalente bajo la ley Ecuatoriana) y en general en cualquier otra conducta que no sea consistente con las normas de conducta establecidas en el Modelo;
- ❑ Los empleados deben reportar sobre cualquier violación (o presunta violación) del Modelo contactando a sus administradores/gerentes de línea o al Organismo de Vigilancia (el Organismo de Vigilancia es responsable de establecer canales de información dedicados a facilitar la colección de tales informes y su información);
- ❑ Consultores, asesores, trabajadores por cuenta propia y socios comerciales proveerán de cualesquiera informes referentes al trabajo que ellos realizan para o a nombre de la Compañía directamente al Organismo de Vigilancia mediante los canales de información dedicados “canales de información” a ser definidos en sus contratos;
- ❑ El Organismo de Vigilancia evalúa la información recibida y decide que acción deba tomarse; cualquier acción consiguiente asumida será definida y aplicada de conformidad con las provisiones del sistema disciplinario.

Los informantes de dicha información de buena fe están protegidos de cualquier forma de retaliación, discriminación o penalización y su identidad será mantenida en forma confidencial, sin perjuicio de las obligaciones legales y de los requisitos para proteger a la Compañía misma o las personas equivocadamente o maliciosamente acusadas.

Con la excepción de informes referentes a infracciones de naturaleza general arriba referidos, el Organismo de Vigilancia también debe ser informado de cualquier medida disciplinaria asumida como resultado de cualquier violación del Modelo y acerca de cualquier sanción eventual aplicada (incluyendo las medidas asumidas en contra de los empleados), conjuntamente con cualquier medida disciplinaria que fuera descartada y los porqué no fue implementada.

**Cualquier información acerca de violaciones o  
presunción de violaciones del Modelo 231  
se debe reportar a:**

**Organismo de Vigilancia del Grupo Agip Ecuador**

**Dirección: Via Paolo Di Dono 3/a - 00142 Roma, ITALIA-**

**E-mail: [odve\\_Agipecuador@eni.it](mailto:odve_Agipecuador@eni.it)**

**Fax: 00 39 06 59887068**

### **3.3. Relaciones entre el Organismo de Vigilancia de Eni y el Organismo de Vigilancia de las compañías del Grupo Eni**

Cada compañía del Grupo Eni debe establecer un Organismo de Vigilancia autónomo e independiente.

El Organismo de Vigilancia de compañías subsidiarias, cuando el compromiso de recursos externos para la implementación de controles sea necesario, primero requerirán el soporte de los recursos asignados al Organismo de Vigilancia de la compañía responsable por el área comercial pertinente y, secundariamente el soporte de Eni. En el caso de que el servicio requerido pueda ser realizado, se formulará un acuerdo estipulando los niveles de servicio, flujos de información y las obligaciones de confidencialidad.

Cualesquiera correcciones hechas para los modelos organizativos de una sucursal como resultado de chequeos o revisiones ejecutadas serán de competencia exclusiva de la misma sucursal.

El Organismo de Vigilancia de la sucursal informará al Organismo de Vigilancia de la compañía responsable por el sector empresarial en razón de los resultados del control, de cualesquiera sanciones disciplinarias aplicadas y de cualquier ajuste hecho que se haga al Modelo. A su vez, el Organismo de Vigilancia de la compañía responsable por el sector empresarial en cuestión informará a su administrador de línea y al Organismo de Vigilancia de Eni.

### **3.4. Recolección y almacenamiento de información**

Toda la información y todos los informes a los que se refiere el Modelo se conservarán por el Organismo de Vigilancia en una base de datos especial de la computadora y/o registrados en papeles. Los datos y la información almacenados en la base de datos pueden estar disponibles a personas externas al Organismo de Vigilancia mediante autorización del mismo Organismo de Vigilancia, que define los

criterios y las condiciones de acceso a la base de datos mediante la publicación de directivas internas especiales.

#### **4. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO**

##### **4.1. Función del procedimiento disciplinario**

El artículo 6, párrafo 2, literal e) y el artículo 7, párrafo 4, literal b) del Decreto Legislativo 231/2001 (referente a las personas en posiciones sobresalientes de la compañía y personas bajo el mando de otros) requiere la adopción de *"un sistema disciplinario capaz de sancionar el incumplimiento con las medidas contenidas en el modelo"*.

La definición de sanciones, las cuáles son conmensuradas con la naturaleza de la violación y sirven de disuasivo, a ser aplicadas en el caso de una violación de las medidas impuestas por el Modelo, tienen el propósito de (i) contribuir a la efectividad del modelo mismo y (ii) contribuir a la efectividad de la supervisión por el Organismo de Vigilancia.

El sistema se aplica independientemente de la implementación y el resultado de cualquier causa penal que puede ser iniciada ante las cortes o jueces competentes.

##### **4.2. Elementos Descriptivos del Procedimiento Disciplinario**

###### **4.2.1. Violación del Modelo**

De conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001, los siguientes son ejemplos de violaciones del Modelo:

- (i) acciones o prácticas que no se conforman a las reglas contenidas en el Modelo, o no actuar o comportarse en la manera prescrita por el Modelo, al llevar a cabo actividades en áreas donde el riesgo de cometer delitos a que se refiere el Decreto Legislativo que 231/2001 (y/o el equivalente bajo la ley ecuatoriana) puede ocurrir (tal es el caso de áreas llamadas "procesos sensibles");

- (ii) acciones o prácticas que no se conforman a las reglas contenidas en el Modelo, o no actuar o comportarse de la manera prescrita por el Modelo, cuando se lleva a cabo actividades conectadas con el Proceso Sensible que:
  - (a) expongan a la Compañía a situaciones donde hay un riesgo objetivo de que los delitos a los que se refiere el Decreto Legislativo 231/2001 (o su equivalente bajo la ley Ecuatoriana) sean cometidas; y / o
  - (b) estén inequívocamente dirigidas a perpetrar uno o más delitos a los que se refiere el Decreto Legislativo 231/2001 (y / o su equivalente bajo la ley ecuatoriana); y/o
  - (c) puedan dar como resultado el que la compañía incurra en las sanciones establecidas por el Decreto Legislativo 231/2001 (y / o su equivalente bajo la ley ecuatoriana).
  
- (iii) las acciones o las prácticas que no se conforman a los principios contenidos en el Código de Comportamiento, o no actuar o comportarse de la manera prescrita por el Código de Comportamiento, al llevar a cabo actividades o Procesos Sensibles.

#### **4.2.2. Medidas Disciplinarias para supervisores, personal de oficina y trabajadores manuales**

Después de la notificación por el Organismo de Vigilancia (o por el Garante del Código de Comportamiento) que se ha dado una violación del Modelo, se llevará a cabo una investigación de conformidad con el procedimiento previsto por el Contrato Colectivo de Trabajo Nacional Italiano, si es aplicable<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> El Contrato Colectivo de Trabajo Nacional Italiano es aplicable a los funcionarios italianos expatriados.

- (i) al ser informado por el Organismo de Vigilancia (o por el Garante del Código de Comportamiento) que una violación del Modelo ha tomado lugar, el Gerente General ordena el procedimiento de investigación de la operación;
- (ii) en el evento de que, a la conclusión de la investigación, se establezca que una violación del Modelo realmente ha ocurrido, el Gerente General, en cooperación con la persona a cargo del Departamento de Recursos Humanos pertinente, indicará las sanciones disciplinarias apropiadas a ser aplicadas, de conformidad con las provisiones pertinentes del Contrato Colectivo de Trabajo Nacional Italiano, si es aplicable, y la persona a cargo del Departamento de Recursos Humanos pertinente las aplicará al autor de la violación;
- (iii) las sanciones aplicadas serán proporcionales a la seriedad del delito.

La persona a cargo del Departamento de Recursos Humanos pertinente es responsable de dar cuenta al Organismo de Vigilancia de las sanciones disciplinarias que han sido aplicadas. El Organismo de Vigilancia y Departamento de Recursos Humanos son responsables de monitorear la aplicación de las sanciones disciplinarias.

Todas las obligaciones contractuales y legales concernientes a la aplicación de sanciones disciplinarias deben ser observadas y cumplidas.

#### **4.2.3. Medidas Disciplinarias para las gerencias**

En el caso de que el Organismo de Vigilancia (o el Garante del Código de Comportamiento) reporte que una violación del Modelo ha tenido lugar, si la violación hubiera sido cometida por uno o más gerentes y

esto hubiera sido establecido de conformidad con parágrafo 4.2.2, punto (i), la Compañía tomará en contra del perpetrador las acciones previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo Nacional Italiano, si es aplicable. Si la violación del Modelo debilita la confianza de la Compañía en la persona o las personas concernientes, la persona o las personas concernientes serán cesados por justa causa.

#### **4.3. Medidas disciplinarias para los Directores**

El Organismo de Vigilancia informará al Directorio de cualquier violación del Modelo de uno o más miembros del Directorio. La Junta de Directores subsiguientemente llevará a cabo todas las investigaciones necesarias y aplicará las medidas disciplinarias pertinentes.

#### **4.4 Garante del Código de Comportamiento**

Si la violación se refiere a los casos descritos en el parágrafo 4.2.1, punto (iii), la investigación a la que se refieren los párrafos 4.2.2 de y 4.2.3 se llevarán a cabo de conformidad con los procedimientos allí descritos y el Garante del Código de Comportamiento será informado.

#### **4.5 Cumplimiento de la legislación local**

El sistema disciplinario y las reglas arriba descritas son aplicables a todos los empleados Eni, incluyendo a los empleados expatriados.

En cuanto que los empleados locales involucrados, las provisiones arriba expresadas se aplican sujetas a su compatibilidad con la legislación local pertinente y las provisiones contenidas en los contratos de trabajo.

### **5. ENTRENAMIENTO Y COMUNICACIÓN**

#### **5.1. Introducción**

Los principios contenidos en el Modelo son ampliamente dados a publicidad tanto al interior como al exterior de la estructura de la Compañía.

La Compañía se compromete a facilitar y promover el conocimiento del Modelo por parte de sus empleados, la extensión de este conocimiento variará según la posición del empleado y el rol del mismo, y de su contribución constructiva para su contenido.

## **5.2. Plan de entrenamiento e iniciativas de comunicación**

### **5.2.1. Comunicación para los colaboradores internos de la compañía**

Cada persona individual de la Compañía es formalmente informado acerca del Modelo por el Organismo de Vigilancia y recibe una copia del documento esbozando los Principios y el Contenido del Modelo. Los depositarios firmarán una declaración manifestando que lo han leído y están de acuerdo con el Modelo, lo cual entonces se mantendrá archivado por el Organismo de Vigilancia.

### **5.2.2. Entrenamiento y comunicación para gerentes, responsables de unidad y Key Officers**

Los Principios y Contenidos del Modelo son formalmente comunicados por el Organismo de Vigilancia a la Gerencia de la Compañía, (en funcionamiento directo con la Compañía u otras compañías del Grupo), a los Responsables de Unidad y a los Key Officers (en caso de que no estuvieran incluidos en las primeras dos categorías) al entregar una copia del documento de los "Principios de Modelo 231", el cual ha sido redactado por el Organismo de Vigilancia en cooperación con los departamentos pertinentes de la compañía.

Los principios y contenidos del Modelo son también explicados en cursos de entrenamiento a los que los individuos arriba indicados están obligados a asistir. La Estructura de los cursos de entrenamiento es definida por el Organismo de Vigilancia en colaboración con los departamentos pertinentes de la compañía.

### **5.2.3. Comunicación para los supervisores, personal de oficina y trabajadores manuales (No Key Officers)**

Los "Principios del Modelo 231" son exhibidos en tableros de anuncios de la compañía y cada empleado de la compañía será informado de los principios y contenido del Modelo. Además, otras iniciativas dirigidas a sectores específicos serán definidas para asegurar que los supervisores, el personal de la oficina y los trabajadores manuales (no Key Officers) son informados completamente acerca del Modelo.

**5.2.4. Entrenamiento e iniciativas de comunicación mediante computadoras**

Los "Principios del Modelo 231" están disponibles para consulta de todos los empleados de la Compañía por medio de la intranet de la Compañía. El entrenamiento y las iniciativas de comunicación son también llevados a cabo por medio de programas específicos de computadora y técnicas de educación a distancia.

**5.3. Comunicación a terceros y al mercado**

De conformidad con las reglas contenidas en el Código de Comportamiento, toda tercera parte que tenga relaciones comerciales con la Compañía será informada sobre el documento de los "Principios del Modelo 231". Todos los contratos con terceros que tienen relaciones comerciales con la Compañía incluirán una cláusula obligatoria requiriendo a tales terceros el respetar los principios del Modelo. La Compañía evaluará el método apropiado para informar al mercado de los principios del Modelo.