

## CERTIFICACIÓN

El infrascrito, Secretario General de la Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación, Justicia y Descentralización, certifica: Los Estatutos presentados mediante Expediente No.19032019-221, que literalmente dicen:

### ESTATUTOS DEL PLAN DE AHORRO PARA LOS EMPLEADOS PERMANENTES DE CHEVRON HONDURAS, S.A. Y REFINERÍA TEXACO DE HONDURAS, S.A.

#### CAPÍTULO I

##### CONSTITUCIÓN, DOMICILIO Y DURACIÓN

**ARTÍCULO 1.** De conformidad con la resolución adoptada en San Pedro Sula, departamento de Cortés, en fecha 1 de septiembre de 1996, se creó el Plan de Ahorros para los Empleados de **TEXACO CARIBBEAN INC**, conocida ahora como **CHEVRON HONDURAS, S.A. Y REFINERÍA TEXACO DE HONDURAS, S.A.**, como un Plan de Ahorros, de interés social, sin fines de lucro y de duración indefinida, la que tendrá como domicilio la ciudad de San Pedro Sula, departamento de Cortés y su proyección será para todos los empleados permanentes de las compañías.

#### CAPÍTULO II

##### DE LAS DEFINICIONES

**ARTÍCULO 2.** Para la finalidad de este Plan, se han establecido las definiciones siguientes: a.- **COMPAÑÍA:** **CHEVRON HONDURAS, S.A. y REFINERÍA TEXACO DE HONDURAS, S.A.**; b.- **PLAN:** Fondo de Ahorro que la Compañía ha establecido para sus empleados; c.- **EMPLEADO:** Todos los empleados permanentes de la Compañía registrados en la nómina de sueldos; d.- **PARTICIPANTE:** El empleado que ha

autorizado por escrito que se efectúen las deducciones necesarias de su salario base como contribuciones al Plan; e.- **CONTRIBUCIÓN DEL PARTICIPANTE:** Es la deducción del salario base del participante a ser depositada en el fondo a nombre del Participante; f.- **CONTRIBUCION DE LA COMPAÑÍA:** Es la cantidad que la Compañía deposita en el Fondo a favor de sus Participantes, de conformidad con el Reglamento o Regulaciones del Plan; g.- **UTILIDADES:** Cualquier interés y dividendos obtenidos de inversiones o reinversiones hechas con el dinero del Fondo, menos cualquier pérdida y costos administrativos; h.- **FONDOS:** Cualquier efectivo neto originado de las contribuciones de los Participantes y la Compañía bajo este Plan, más las utilidades obtenidas; i.- **COMITÉ DE EMPLEADOS:** Las personas designadas por la Compañía, nacionales y/o extranjeros, para administrar y fiscalizar el Plan, k.- **SALARIO:** Para el propósito de este Plan, el sueldo base mensual; l.- **PARTICIPACION:** El tiempo continuo durante el cual el empleado ha sido participante del Plan; m.- **BALANCE DE LA CUENTA DEL PARTICIPANTE:** La cantidad total contribuida por el Participante y las contribuciones de la Compañía acreditadas a la cuenta del participante, más cualquier utilidad originada de la suma total, si la hubiese, menos las pérdidas que hubiesen sido incurridas y los costos administrativos; n.- **CUENTA DEL PARTICIPANTE:** La cuenta mantenida en el fondo a favor del Participante y la cual registra el balance de la cuenta del Participante.

#### CAPÍTULO III

##### OBJETIVOS DEL PLAN DE AHORROS

**ARTÍCULO 3.** El objetivo de este “Plan de Ahorros”, es proporcionar un método sistemático de ahorro para sus Empleados como parte de sus ingresos, mediante deducciones mensuales de sus salarios. Las Compañías contribuirán al crecimiento del Plan.

#### CAPÍTULO IV

##### EMPLEADOS ELEGIBLES, CONTRIBUCION DE

## LOS EMPLEADOS, CONTRIBUCIONES DE LA COMPAÑÍA

**ARTÍCULO 4.** Podrán pertenecer al Plan de Ahorros todos los empleados de la Compañía que hayan completado dos meses de servicio en la misma y los que no estén gozando de licencia sin goce de sueldo.

**ARTÍCULO 5.** El empleado que sea elegible como miembro del Plan de Ahorros, puede autorizar a la Compañía, por medio del formulario de solicitud No. HOND-PA-001, para que deduzca de sus salarios en la primera quincena de cada mes, una cantidad equivalente al 2, 4, 6, 8 ó 10 % de su salario base mensual, hasta el 25%. Los empleados podrán realizar aportaciones extraordinarias del Pago 13, Pago 14 y Bono Vacacional, según corresponda, calculadas sobre el ingreso anual del empleado.

**ARTÍCULO 6.** Los Participantes de este Plan de Ahorros podrán cambiar el porcentaje a deducirse de sus salarios el 1 de enero, el 1 de abril, el 1 de julio y el 1 de octubre de cada año.

**ARTÍCULO 7.** Para efectuar el cambio de porcentaje a deducir de sus salarios, deberá completarse el formulario HOND-PA-001 y entregarse al Supervisor de Recursos Humanos por lo menos con quince (15) días de anticipación a la fecha en que debe efectuarse el cambio.

**ARTÍCULO 8.** Las Compañías contribuirán en el pago de la primera quincena de cada mes, a la cuenta de los participantes con una cantidad equivalente al

cien por ciento (100%) de su contribución, hasta un tope máximo del 10% del salario del empleado, tal como el participante lo haya autorizado en el formulario HOND-PA-001.

## CAPÍTULO V DE LA SUSPENSION DE LAS CONTRIBUCIONES

**ARTÍCULO 9.** De la Suspensión Obligatoria: Las contribuciones del Participante y de la Compañía serán suspendidas automáticamente cada vez que el participante se ausente temporalmente del trabajo, por un período de quince (15) o más días durante el cual reciba de la compañía una cantidad menor a su salario completo.

**ARTÍCULO 10.** Se volverán a efectuar las contribuciones tan pronto como el participante regrese a su trabajo, a menos que el Participante solicite una suspensión voluntaria.

**ARTÍCULO 11.** De la Suspensión Voluntaria: Los Participantes podrán suspender voluntariamente sus contribuciones, enviando a la compañía un formulario de solicitud de suspensión antes del séptimo día de cada mes. En tales casos, las contribuciones no podrán volver a efectuarse antes de seis (6) meses a partir de la fecha de suspensión.

**ARTÍCULO 12.** Las contribuciones de la Compañía serán descontinuadas durante el período de suspensión voluntaria. Para el caso en que cualquier participante desee volver a participar en el Plan, este no podrá

hacerlo sino hasta después de seis meses de la fecha de suspensión.

## CAPÍTULO VI

### DEL DEPOSITO DE LAS CONTRIBUCIONES Y UTILIZACION DE LOS FONDOS

**ARTÍCULO 13.** Cualquier cantidad aportada por el Participante y por la Compañía será depositada en el Fondo y acreditada a la cuenta del Participante.

**ARTÍCULO 14.** El Fondo será manejado de acuerdo con las regulaciones establecidas por el Comité de Empleados, una vez agotado el proceso de aprobaciones establecido en la Política de Recursos Humanos 190E.

**ARTÍCULO 15.** Los Recursos del Fondo serán invertidos de la manera siguiente: a.- Cuentas de Ahorro y Depósitos a Plazo fijo (en dólares) en los Bancos establecidos en el país y/o cualquier otra inversión legal aprobada por el Comité de Empleados, siempre y cuando no sean préstamos, una vez agotado el proceso de aprobaciones establecido en la Política de Recursos Humanos 190E.

**ARTÍCULO 16.** Ni el Comité de Empleados ni la Compañía, en ningún caso, serán responsables por pérdidas o depreciaciones que pudieran ocurrir durante la inversión de los recursos del fondo, tal como se determina más adelante.

## CAPÍTULO VII

### DEL RETIRO DEL PLAN DE AHORRO

**ARTÍCULO 17.** Después de veinticuatro (24) meses de contribución continua al Plan y mientras el participante sea empleado de la Compañía, cualquier Participante podrá retirar del fondo únicamente sus contribuciones,

más los intereses generados por estas y deduciendo cualquier pérdida. La contribución de la empresa será entregada únicamente al finalizar la relación laboral del empleado con la Compañía.

**ARTÍCULO 18.** Cuando el participante ha hecho un retiro de la cuenta, éste no podrá volver a participar en el Plan hasta después de doce (12) meses de la fecha de retiro y durante este período se suspenderán las contribuciones de la Compañía.

**ARTÍCULO 19.-** Para hacer retiros del fondo, se deberá llenar el formulario de solicitud de Retiro correspondiente, en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 17 de este documento.

## CAPÍTULO VIII

### DE LOS BENEFICIOS

**ARTÍCULO 20.** 1) En el caso de terminación del Contrato de Trabajo, el Participante recibirá del Fondo la cantidad neta a su favor, resultante de: a.- De sus contribuciones; b.- Del 100% de las contribuciones hechas por la compañía a favor de un participante sólo si tiene más de 24 meses de contribución al Plan; sin embargo, si la terminación del contrato de trabajo es debido a renuncia o terminación involuntaria o retiro del participante, éste recibirá el 100% de las contribuciones hechas por la Compañía, sin importar el tiempo de participación de este Plan; c.- Cualquier ganancia acreditada a su cuenta; d.- Dedución de obligaciones de cualquier naturaleza que estén pendientes con el Fondo. Las ganancias serán acreditadas todos los meses proporcionalmente a cada participante en el Plan hasta la fecha de retiro. Las cantidades correspondientes a las contribuciones de la Compañía que no han sido pagadas al Participante por haberse retirado prematuramente del Plan serán distribuidas entre todos los participantes. En caso de

fallecimiento del participante, sus beneficiarios recibirán una cantidad neta a ser determinada tal como se dispone arriba, exceptuándose el 100% de las contribuciones de la Compañía que serán pagadas sin tomar en consideración el período de contribución al Plan del Participante. Los empleados que decidan jubilarse de acuerdo a lo establecido en la ley podrán retirar del Fondo la cantidad neta indicada anteriormente, incluyendo el 100% de las contribuciones efectuadas por la Compañía, sin importar el tiempo que el participante haya contribuido al fondo.

2. Antes de distribuir las cantidades a los participantes, se deberán descontar todos los impuestos aplicables.

## **CAPÍTULO IX DE LA ADMINISTRACION**

**ARTÍCULO 21.** La administración y manejo del Plan estarán a cargo de un Comité de Empleados integrado por siete (7) miembros: Un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y tres Vocales (Vocal 1, 2 y 3), todos nombrados por el Equipo de Gerencia de la Compañía, cinco de ellos mediante selección directa, incluyendo al suplente del Presidente, un (1) empleado extranjero nombrado por el Departamento de Beneficios Globales de la Compañía y uno (1) a proposición de los empleados participantes, quien se incorporará al previamente mencionado órgano de gobierno del Plan de Ahorro con el cargo que le sea asignado, siempre que fuese aceptado, ya que en caso de veto por parte de la Compañía, deberá ésta recibir la propuesta de otro candidato. El Vicepresidente actuará en caso de ausencia del presidente: El Vocal 1 sustituirá al Secretario y el Vocal 2 al Tesorero, en ausencias de carácter temporal.

**ARTÍCULO 22.** Los miembros del Comité serán designados por el Equipo de Gerencia de la Compañía y

permanecerán en su cargo durante un período indefinido de tiempo, mientras no sean retirados de la misma.

**ARTÍCULO 23.** La Contabilidad estará a cargo de la firma y/o persona nombrada por el Comité de Administración del Plan de Ahorro.

**ARTÍCULO 24.** El Quórum estará formado con la asistencia de por lo menos tres miembros del Comité de Administración, incluyendo el Presidente o la persona que actúe en su lugar.

**ARTÍCULO 25.** Las solicitudes del Comité de Empleados serán revisadas por el Comité de Empleados y aprobadas de acuerdo a lo establecido en la Política de Recursos Humanos 190E.

**ARTÍCULO 26.** La compañía, por intermedio del Presidente del Comité de Administración y previa autorización según lo establecido en la Política de Recursos Humanos 190E: 1) Podrá nombrar y remover a los Miembros del Comité; 2) Modificará este reglamento tal como le sea propuesto por el comité; 3) Resolverá cualquier caso de duda o conflicto en la aplicación de este reglamento; 4) Nombrará a la persona que fungirá como Fiscal, Auditor Interno o Externo.

**ARTÍCULO 27.** Para cada año Fiscal del Plan, el Comité de Administración: a) solicitará a la Compañía que se realice una auditoría de las cuentas y de los Estados Financieros; b) y coordinará una memoria anual y envío de estado de cuenta anual a cada miembro del Plan.

## **CAPÍTULO X DE LAS UTILIDADES DEL FONDO, AÑO FISCAL, AUDITORIA ANUAL Y ESTADOS DE CUENTAS**

**ARTÍCULO 28.** Al final de cada mes, el comité ajustará la cantidad acreditada a la cuenta de cada participante, para que refleje cualquier utilidad neta derivada de la inversión del Fondo. Asimismo, los gastos administrativos o pérdidas serán rebajados mensualmente, proporcionalmente entre todos los participantes.

**ARTÍCULO 29.** Cada Participante recibirá un estado de cuenta mensualmente.

**ARTÍCULO 30.** El Comité de Empleados tomará las medidas necesarias para asegurarse que se lleve a cabo una auditoría anual de las cuentas. Asimismo, se efectuarán auditorías externas en caso de ser necesario.

#### **CAPÍTULO XI DE LOS BENEFICIOS INTRANSFERIBLES**

**ARTÍCULO 31.** Los beneficios otorgados por este Plan no serán transferibles ya sea mediante sesión voluntaria o involuntaria o por efecto de ley y no podrán ser considerados como activos en caso de bancarrota o insolvencia.

**ARTÍCULO 32.** Cualquier intento de pignorar dichos beneficios no será reconocido por la compañía y, a discreción de la misma, podrá constituir la pérdida de los mismos.

#### **CAPÍTULO XII DEFINICIONES Y REGULACIONES**

**ARTÍCULO 33.** Las definiciones aplicables que se indican a continuación son parte de este Plan. Siempre que se considere aconsejable, el Comité de Empleados podrá modificar estas regulaciones, agotando el proceso de aprobación establecido en la Política de Recursos Humanos 190E; a las cuales, durante su vigencia, la Compañía y los Participantes estarán sujetos y las

mismas normarán la constitución del empleado y de la Compañía.

#### **CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 34.** Esta Organización queda sujeta a la supervisión y regulación del Estado y se obliga a presentar informes periódicos anuales de las actividades que realice ante las instituciones u organismos del Gobierno, con los cuales se relacione en el ejercicio de sus funciones.

**ARTÍCULO 35.** Toda reforma a este cuerpo normativo y a los reglamentos que de él deriven, deberá ser previamente conocida y aprobada por el Equipo de Gerencia de la Compañía y el Comité de Empleados, agotando el proceso de aprobación establecido en la Política de Recursos Humanos 190E, previo a ser sometida al procedimiento señalado en los artículos 40 y 41 de este mismo ordenamiento.

**ARTÍCULO 36.** Las presentes reformas a los Estatutos entrarán en vigencia al ser aprobados por la Dirección de Regulación, Registro y Seguimiento de Asociaciones Civiles (DIRRSAC) de la Secretaría de Derechos Humanos, Justicia, Gobernación y Descentralización y publicados en el Diario Oficial LA GACETA con las limitaciones establecidas en la Constitución de la República y las Leyes; sus reformas o modificaciones se someterán al mismo procedimiento de su aprobación.

**ARTÍCULO 37.** Esta resolución deberá inscribirse en el Libro de Registro de Sentencias del Registro de la Propiedad conforme lo establece el Artículo 2329 del Código Civil.

Extendida en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central a los trece días del mes de agosto de dos mil diecinueve.

**WALTER ENRIQUE PINEDA PAREDES  
SECRETARIO GENERAL**

24 A. 2019.