



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

1. OBJETIVO

El Manual de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, se establece conforme al artículo 2 de Ley 1778 del 2 de febrero de 2016, la Circular Externa 100-000003 del 26 de julio de 2016 y a la Resolución 100-006261 de 2 de octubre de 2020 y sus actualizaciones (en adelante, la “Ley o Ley Anti-Soborno”), y tiene por objeto implementar en **Derco Colombia S.A.S.**, (la “Compañía”) de manera efectiva, una forma de organización y los procesos destinados a evitar la conducta de soborno transnacional y de cualquier otra práctica corrupta de parte de: (i) sus empleados , altos directivos y asociados (ii) contratistas (en adelante respectivamente los “Colaboradores” y “Contratistas”).

El diseño e implementación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (en adelante, la “PTEE”), da cuenta del compromiso organizacional de la Compañía para evitar la conducta de soborno y de soborno transnacional particularmente y de cualquier otra práctica corrupta, que fuera cometida directa e inmediatamente en interés o en provecho de la Compañía. Por la misma razón, este programa es testimonio de que, en el caso que alguno de los Colaboradores incurra en esta conducta, no solo contraviene la cultura de integridad corporativa de la Compañía, sino que, además, tales hechos han tenido lugar a pesar de los esfuerzos desplegados por ésta para evitarlo.

Con el propósito de disuadir esta conducta la Compañía a través del PTEE identifica, cuantifica y controla los riesgos propios de su objeto social y operación. Asimismo, se enfoca en la detección oportuna de éstos y en la mejora continua de los procesos respectivos, mitigando así la probabilidad de ocurrencia del riesgo de comisión de delitos.

Por último, a través del diseño, implementación y supervisión del Programa de Transparencia y Ética Empresarial se persigue que la Compañía dé cumplimiento a los deberes de dirección y supervisión que la ley impone.

2. ALCANCE

El PTEE, considera el delito de: soborno transnacional y de cualquier otra práctica corrupta para afianzar la cultura corporativa anticorrupción basada en el principio de integridad y coherencia.

El PTEE es aplicable a los Colaboradores en general, aun cuando su relación contractual sea temporal. Adicionalmente se pondrá a disposición de los Contratistas y de cualquier

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

otro tercero que por Ley corresponda aplicarle este Programa, para que cumplan con éste en las relaciones con la Compañía.

3. DEFINICIONES

A continuación, algunas definiciones de términos que usaremos en el presente documento:

- **Altos directivos:** Son las personas designadas, para administrar y dirigir a **Derco Colombia S.A.S.**, trátase de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.
- **Asociados:** Son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a **Derco Colombia S.A.S.**, a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.
- **Auditoria de cumplimiento:** Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- **Canal de consulta y denuncias:** Medios habilitados por la Compañía para recibir consultas y denuncias que está habilitado 24 horas, los 7 días de la semana y es gratuita. Los medios son: a través del sitio web www.ethicspoint.com o llamando al siguiente teléfono: 01800-9-155860 (Colombia).
- **Contratista:** Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, a cualquier tercero que preste servicios a una Persona Jurídica o que tenga con esta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores ya personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Persona Jurídica.
- **Debida diligencia:** Revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional que pueden afectar a una Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas y a los Contratistas.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Respecto de estos últimos, se sugiere, además, adelantar una verificación de su buen crédito y reputación. En ningún caso, el término Debida Diligencia en este documento se referirá a los procedimientos de debida diligencia que se utilizan en otros sistemas de gestión de riesgos (por ejemplo, lavado de activos y financiamiento del terrorismo), cuya realización se rige por normas diferentes.

- **Empleado:** Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación a **Derco Colombia S.A.S.** a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas, a cambio de una remuneración.
- **Manual de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial:** Es el presente documento en el cual se incluyen todos los elementos del PTEE de **Derco Colombia S.A.S.**, que nos permita identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos de Soborno Transnacional.
- **Ley 1778 o Ley Anti-Soborno:** Es la Ley 1778 de febrero 2 de 2016.
- **Oficial de cumplimiento:** Es la persona natural designada por los Altos Directivos de **Derco Colombia S.A.S.** para liderar y administrar el Programa de Transparencia y Ética Empresarial que incluye un sistema de Gestión de Riesgos del Soborno Transnacional.

4. MARCO JURÍDICO

4.1. Modalidades de Corrupción

La corrupción en general es la voluntad de actuar deshonestamente abusando del poder encomendado por la Compañía a cambio de sobornos o beneficios personales, ya sea de manera directa o indirecta y favoreciendo injustamente a terceros en contra de los intereses de la Compañía. La corrupción no solo crea una competencia desleal entre las empresas, sino también limita el camino a la eficiencia organizacional y la integridad de las personas.

4.2. Tipos de corrupción

Existen dos tipos de corrupción, los cuales dependen de quién obtenga el beneficio derivado del acto de corrupción, esto es:

- **Corrupción privada:** Cuando el beneficio es para una persona natural.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

- **Corrupción corporativa:** Cuando el beneficio es para una empresa/institución.

Para facilitar el entendimiento de los eventos que pueden considerarse como corrupción, este Manual clasifica la corrupción en: Conflictos de Interés y Soborno.

4.2.1. Conflicto de interés

Los conflictos de interés se presentan cuando en las decisiones o acciones de un funcionario directo o contratista de la Compañía, prevalece el interés privado y no el de la Compañía. De esta manera esta persona o tercero implicado obtendría una ventaja ilegítima en detrimento de los intereses de la Compañía.

Los conflictos de interés no solo se limitan a los funcionarios directos de la Compañía, sino que aplican a todas aquellas personas o entidades que representen los intereses de la Compañía, dentro de los cuales se encuentran: Proveedores, contratistas, subcontratistas, socios y sus empleados.

Para la Compañía, los conflictos de interés se encuentran reglamentados en 4 documentos, a saber:

- (i) Ley 734 de 2002: De acuerdo con el Artículo 40 del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002):

“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”

- (ii) **Código de ética:** Adicional a lo establecido en los anteriores documentos, para el Código de Ética, hay conflictos de interés que no dependen de los grados de consanguinidad y de afinidad, tales como las sociedades de hecho y de derecho, las cuales también pueden configurar un conflicto de interés, algunos ejemplos son: amigos, parejas, socios, compadres, entre otros.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Los conflictos de interés son considerados actos de corrupción cuando se ocultan o no se revelan, a partir de lo anterior todos los funcionarios de la Compañía deben:

- No tomar decisiones sobre la situación particular del conflicto de interés
- Declararse impedidos.
- Reportar el potencial conflicto de interés con su superior inmediato y/o con el oficial de cumplimiento, quién deberá evaluar la situación particular y tomar una decisión al respecto.
- Consultar y aplicar el Manual de Conflictos de Interés.

Si usted es superior inmediato de un funcionario y le reportan un conflicto de interés, usted debe:

- Analizar la situación y determinar si efectivamente la situación planteada es un conflicto de interés.
- Tomar decisiones para evitar o dirimir el conflicto, respetando el derecho al trabajo de su colaborador y la contra parte.

Si no es claro si en una situación existe un conflicto de interés, puede consultar con su superior inmediato o al departamento encargado al interior de la Compañía a través de los canales de consultas y denuncias.

4.2.2. Soborno y soborno trasnacional

Un soborno puede ser una oferta, pago, promesa de entrega en el futuro o solicitud de cualquier cosa de valor tal como: dinero, regalos, autorizaciones de pago, información, empleo, becas, descuentos, cancelación o abono a deudas, entretenimiento, gastos de viaje, seguros, impuestos o pagos en general. También incluye cualquier tipo de beneficios, ya sean bienes o servicios en especie a cambio de una ventaja particular para un tercero.

Es posible verse inmerso en una situación de soborno cuando se solicita o acepta una propuesta de beneficiar de manera indebida a un servidor público o extranjero, a cambio de un beneficio inmediato o futuro.

Se considera evento de corrupción aquel soborno que es solicitado o aceptado por los funcionarios directos de Compañía o cualquier persona o entidad que la represente tales como: Proveedores, contratistas, subcontratistas, socios y sus empleados.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Pueden ser considerados como pagos de soborno los siguientes, pero sin limitación:

- Dinero, títulos o valores
- Contribuciones políticas en efectivo o en especie
- Donaciones a instituciones de caridad o beneficencia pública en efectivo o en especie
- Pago o reembolso de gastos de viaje
- Ofrecimiento de empleo
- Descuentos
- Pago de servicios públicos o privados
- Pagos parciales, cancelación o condonación de deudas
- Servicios en especie (pintura, electricidad, asesoría)
- Regalos
- Comisiones y/o descuentos
- Becas de estudio
- Entretenimiento (p.ej., comidas, entradas a eventos y espectáculos, etc.)
- Mejoras a bienes muebles o inmuebles propiedad del funcionario gubernamental o sus familiares
- Pago de servicios personales y/o profesionales en beneficio de un funcionario o sus familiares
- Teléfonos/Planes de telefonía celular

Algunos regalos, obsequios y/o atenciones pueden llegar a ser considerados sobornos dependiendo del contexto.

Si se enfrenta a una situación en donde deba establecer si resulta apropiado o inapropiado recibir algún regalo, obsequio o atención, hágase las siguientes preguntas:

- ¿La intención es mostrar gentileza o se hace para influenciar una decisión?
- ¿El regalo podría constituir para usted una obligación con el tercero?
- ¿Le daría vergüenza si sus compañeros de trabajo se enteran de que usted recibió el regalo?
- ¿Si usted ve que a un compañero suyo le ofrecen el mismo regalo, cómo lo vería?
- ¿Usted ofrecería este tipo de regalos sin esperar nada a cambio?

La respuesta a las anteriores preguntas lo orientarán sobre la situación particular.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Los sobornos se deben rechazar de manera contundente, y deben ponerse en conocimiento del área encargada al interior de la Compañía, a través de los canales de consultas y denuncias.

4.3. Extorsión económica

Se entiende por extorsión económica todo acto de doblegar la voluntad de un funcionario acompañado de fuerza y/o intimidación, con el fin de obtener un beneficio de la Compañía para sí mismo o para un tercero; en este sentido Compañía rechaza todo acto extorsivo, el cual genera sanciones penales reglamentadas en la ley 599 de 2000 Código Penal Colombiano.

4.4. Regulación aplicable

La corrupción es regulada a través de leyes nacionales e internacionales.

La principal norma colombiana en la materia es el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011) y demás decretos complementarios.

4.5. Acciones que constituyen actos de corrupción

4.5.1. En la contratación

Uno de los procesos más impactados por la corrupción es la contratación. Los siguientes son los principales ejemplos de tipologías indebidas para este proceso:

(i) En la elaboración:

- a. Direccionamiento del contrato a partir de las especificaciones técnicas.
- b. Manipular la información o condiciones de la necesidad de compra/contratación para que sea adjudicado a uno o varios terceros en especial.
- c. Compras o contrataciones de servicios por valores que no se ajustan a los valores reales del mercado.
- d. Filtrar o manipular información técnica sensible para el beneficio propio de un tercero.

(ii) En la selección del contratista:

- a. Direccionamiento del tipo de proceso de selección del contratista

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Documento Público

- b. Direccionamiento del contratista a ser seleccionado
 - c. Influnciar el proceso de evaluación de las ofertas o ajustar los resultados para favorecer a uno de los participantes.
 - d. Selección de proveedores por contratación directa sin justificación suficiente
 - e. Manipular el tipo de proceso de selección
 - f. Fraccionamiento de los contratos
 - g. Adjudicar contratos a cambio de favores o beneficios personales
 - h. Filtrar o manipular información técnica sensible para el beneficio propio o de un tercero.
- (iii) En la ejecución del contrato
- a. Falta de control en los cambios en las actividades específicas durante la ejecución del contrato o proyecto objeto del contrato.
 - b. Solicitar o recibir participación, ganancia o soborno por parte del contratista
 - c. Filtrar o manipular información técnica sensible para el beneficio propio o de un tercero
 - d. Manipular informes de avance de los contratos o proyectos para agilizar un pago.
 - e. Influnciar las conclusiones de terceros supervisores de los contratos ocultando o manipulación información relevante del contrato o del proyecto.
 - f. Recibir o solicitar obsequios o prebendas de los contratistas o proveedores
 - g. Pago de bienes o servicios que no se hayan recibido o no cumplan con las especificaciones técnicas pactadas en el contrato.

4.5.2. Pagos de facilitación

Son pagos que se hacen para asegurar o acelerar trámites ante funcionarios gubernamentales de carácter legal y rutinario. Dichos actos son prohibidos por Compañía, incluso si son de menor cuantía. Estos pagos pueden ser:

Documento Público

- (i) Pagos para agilizar o viabilizar la obtención de una licencia para operar o de tipo ambiental.
- (ii) Influenciar una resolución judicial.
- (iii) Influenciar a un agente aduanero con el fin de que emita permisos o entreguen mercancías retenidas en una aduana.
- (iv) Evitar una auditoría fiscal.

4.5.3. Contribuciones políticas

Las contribuciones políticas comprenden toda contribución, en efectivo o en especie, realizada con el propósito de apoyar una causa política. Las contribuciones en especie pueden incluir obsequio de bienes o servicios, publicidad o actividades de promoción que respalden a un partido político, la compra de entradas para eventos de recaudación de fondos y contribuciones a organizaciones de investigación vinculadas a un partido político.

No se deberán realizar contribuciones directas o indirectas a partidos políticos, organizaciones o particulares involucrados en la política, a cambio de obtener ventajas en las transacciones de naturaleza comercial.

Dentro de los pagos considerados contribuciones políticas se encuentran:

- (i) Autorizar y pagar contribuciones políticas en favor de algún candidato político o miembro actual del gobierno a cambio de un beneficio futuro
- (ii) Autorizar la contratación de una compañía presidida por un funcionario gubernamental o sus familiares
- (iii) Autorizar y otorgar empleo a un funcionario gubernamental o sus familiares a cambio de obtener algún beneficio a favor de Compañía
- (iv) Autorizar y pagar donaciones en dinero o en especie para patrocinar el lanzamiento de un libro, estudio desarrollado por un funcionario gubernamental o actividad que pudiera incrementar su reputación profesional como funcionario o candidato político.
- (v) Autorizar y pagar la mejora de un terreno o servidumbre que colinda con un predio de propiedad de un funcionario gubernamental o alguno de sus familiares. Para los casos de construcciones o mejoras requeridas para la viabilizar la operación o los

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

proyectos de Compañía, se debe justificar las razones por las cuales es necesario realizar esta actividad.

- (vi) Autorizar y pagar una comisión o un valor más alto en una transacción comercial de compraventa con la intención de influenciar o corromper a un funcionario gubernamental.

4.5.4. Desviación de dineros provenientes de actividades de inversiones social y/o patrocinios

La Compañía deberá realizar el monitoreo constante al destino final de los recursos para garantizar que la inversión social que hace la Compañía tenga cumplimiento de su responsabilidad social y/o los patrocinios no sean utilizados como un subterfugio para sobornar o cometer actos de corrupción.

El hecho de que estos pagos o beneficios indebidos se hagan a través de un tercero no exonera de responsabilidad alguna a la Compañía.

4.5.5. Otros tipos de corrupción

A continuación, se enuncian otros esquemas de corrupción:

- Solicitar o recibir cualquier tipo de soborno.
- No reportar oportunamente un conflicto de interés.
- Filtrar o manipular cualquier tipo de información secreta o restringida. Abusar de la posición como empleado de la Compañía para obtener cualquier tipo de beneficio propio o para un tercero.

5. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

El PTEE establece una estructura organizacional; recursos; políticas; roles y sus responsabilidades; procesos y procedimientos, que tienen por objeto prevenir, detectar y corregir situaciones que tengan la potencialidad de convertirse en una infracción a la Ley Anti-Soborno.

La responsabilidad de la implementación y mantenimiento del PTEE recae en la Junta de Accionistas, y, en el Gerente General de la Compañía (en adelante el “Gerente General” y su cargo, la “Gerencia General”) y en el Oficial de Cumplimiento del PTEE de la Compañía (en adelante, el “OC-PTEE”) y/u Oficial de Cumplimiento.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

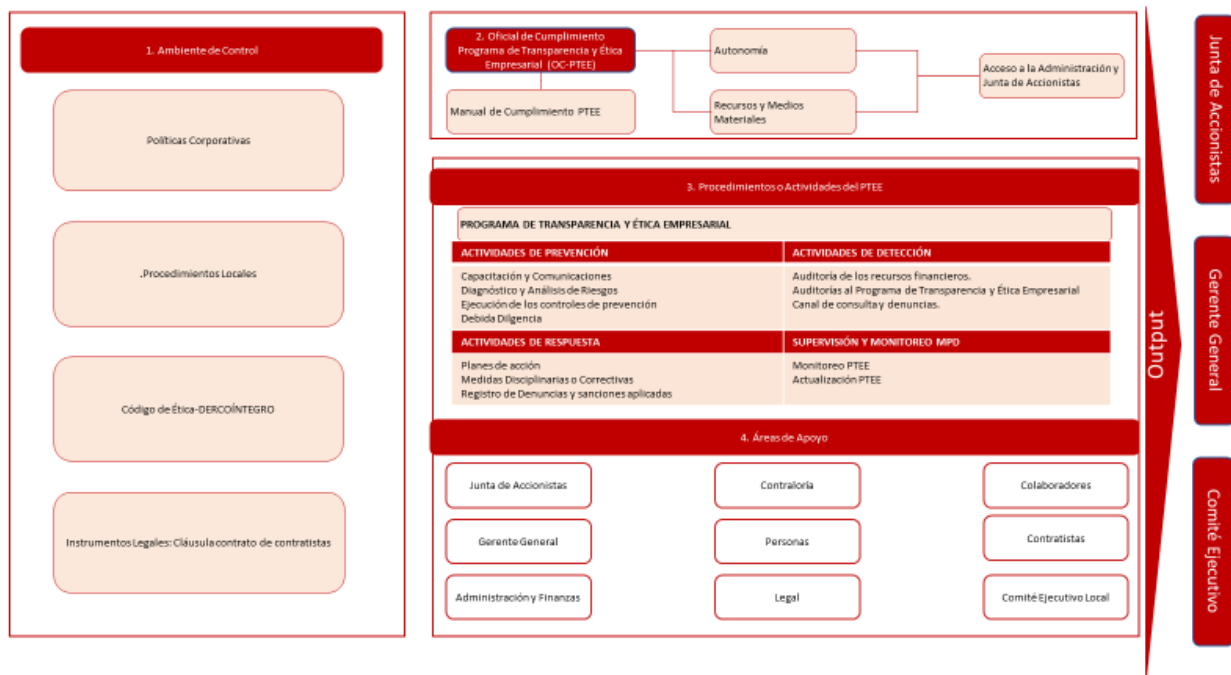
Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Según lo establecido en la Ley, el PTEE, debe considerar al menos los siguientes elementos:

- (i) Compromiso de los Altos Directivos en la prevención del Soborno Transnacional
- (ii) Evaluación de los riesgos relacionados con el Soborno Transnacional
- (iii) Oficial de Cumplimiento
- (iv) Debida Diligencia
- (v) Canal de consultas y denuncias.
- (vi) Divulgación de las Políticas de Cumplimiento y Programa de Ética Empresarial
- (vii) Canales de comunicación

A continuación, una representación gráfica del PTEE de **Derco Colombia S.A.S.**:



1. PTEE Derco Colombia S.A.S.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

5.1. Ambiente de control

La eficacia del PTEE depende fuertemente, entre otros factores, de la existencia de un ambiente de control al interior de la Compañía. Entre los elementos fundamentales que propenden a la existencia de un sólido ambiente de control al interior de la Compañía destacan, sin que ello implique limitación, los siguientes:

5.1.1. Instrumentos legales

Una manifestación del ambiente de control son los instrumentos legales y laborales que debe desarrollar la Compañía para ejecutar el PTEE en su relación con los Colaboradores y con terceros, informándolos formalmente de las obligaciones que deben cumplir en conformidad con el mismo. Esto incluye, pero no se limita a:

- (i) Inclusión en este Manual de Cumplimiento PTEE a los contratos laborales con todos los Colaboradores mediante otrosí y ajuste al modelo de contrato laboral, de aprendizaje, de práctica y con temporales (EST).
- (ii) Inclusión de una cláusula relativa al cumplimiento de la Ley en los contratos con los contratistas que tengan un mayor grado de exposición al riesgo de Soborno Transnacional, que debe incluir mínimamente:
 - La manifestación expresa del contratista en el sentido de que ha sido informado por la compañía respecto de su obligación de cumplir las normas relacionadas con la prevención del soborno transnacional y que conoce el PTEE de la compañía, así como las consecuencias de infringirlo y
 - La inclusión de cláusulas que permitan la terminación unilateral del contrato, así como la imposición de penalidades económicas significativas cuando un Contratista incurra en conductas relacionadas con el soborno transnacional.
 - La posibilidad de que la Compañía pueda adelantar con el consentimiento del contratista, procedimientos de debida diligencia dirigidos a determinar la forma en que este último cumple con las obligaciones de prevención del soborno transnacional.

5.1.2. Políticas relacionadas

Consideran todas las políticas que rigen la Compañía, que entregan los lineamientos que buscan prevenir que se cometan conductas establecidas en el PTEE, que son por ejemplo las siguientes políticas corporativas:

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

1. Remuneraciones e incentivos.
2. Rebates y Gestión de incentivos para el canal Automotriz (terminada enero 2021)
3. Pago a proveedores nacionales y extranjeros.
1. Viajes internacionales
2. Viajes nacionales
3. Donaciones y/o auspicios y patrocinios.
4. Procedimiento de gestión documental que describa el archivo y conservación de documentos de todos los negocios o transacciones internacionales que tenga **Derco Colombia S.A.S.**
5. Recepción y entrega de regalos e invitaciones.

Entre otras que puedan surgir.

5.2. Procedimiento o actividades del PTEE

El PTEE se desarrolla a través de cuatro tipos de actividades que buscan materializar su funcionamiento y ejecución. Tales actividades son:

3. Procedimientos o Actividades del PTEE	
PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL	
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	ACTIVIDADES DE DETECCIÓN
Capacitación y Comunicaciones Diagnóstico y Análisis de Riesgos Ejecución de los controles de prevención Debida Diligencia	Auditoría de los recursos financieros. Auditorías al Programa de Transparencia y Ética Empresarial Canal de consulta y denuncias.
ACTIVIDADES DE RESPUESTA	SUPERVISIÓN Y MONITOREO MPD
Planes de acción Medidas Disciplinarias o Correctivas Registro de Denuncias y sanciones aplicadas	Monitoreo PTEE Actualización PTEE

2. Actividades del PTEE



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

5.2.1. Actividades de prevención

El objetivo de estas actividades es evitar que se cometan incumplimientos al PTEE y a sus políticas y procedimientos relacionados, de manera de prevenir la comisión de las conductas de la Ley. Estas actividades son:

5.2.1.1. Capacitación y Comunicaciones

Para una eficaz implementación del PTEE es fundamental que todos los Colaboradores conozcan los alcances de la Ley; así como el contenido y alcance del PTEE, sus controles y sus procedimientos.

Con el fin de asegurar que todos los Colaboradores estén debidamente informados, además de las disposiciones incorporadas en el Código de Ética/Derco Íntegro; el OC-PTEE, en conjunto con la Gerencia de Personas, en lo que corresponda, velarán por lo siguiente:

- (i) La construcción, formalización e implementación de un plan de capacitación anual obligatoria respecto del PTEE y de la Ley, presencial o vía educación remota por medios audiovisuales como: E-learning, intranet, videos, ludificación u otros mecanismos no presenciales. Dicha capacitación debe ser para todos los trabajadores una vez implementado el modelo y en los años siguientes se debe realizar anualmente al menos a los líderes de la Compañía de manera que realicen la bajada del modelo a su equipo.
- (ii) La inclusión de las materias relacionadas al PTEE en los programas de inducción para nuevos Colaboradores.
- (iii) El OC-PTEE, deberá mantener registros de los asistentes a las capacitaciones, debidamente firmados por los participantes si es presencial y/o constancia del registro si es vía E-learning, intranet, videos, ludificación u otros mecanismos no presenciales.
- (iv) El diseño e implementación de una estrategia comunicacional para difundir el PTEE, que se aborda a través de la capacitación del PTEE y el plan comunicacional del Dercoíntegro.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

- (v) La difusión y capacitación del sistema de denuncias (Canal de Consultas y Denuncias) y sus características esenciales (Procedimiento de Denuncias), con especial énfasis en la garantía de anonimato, confidencialidad y no represalias, como asimismo del conocimiento y difusión de la política corporativa de gestión de dichas denuncias.

Extenderse, de ser posible a los contratistas, para lo cual la compañía, podrá promover la realización de capacitaciones en materia de prevención del Soborno Transnacional a los funcionarios relevantes de los mencionados Contratistas. Diagnóstico y Análisis de Riesgos

El OC-PTEE es responsable del proceso de gestionar el proceso de identificación, análisis y evaluación del riesgo de comisión de la conducta de la Ley por los respectivos dueños de cada riesgo, que son los gerentes de división de primer nivel. Dichos riesgos que deberán quedar plasmados en una matriz (en adelante la “Matriz de Riesgos PTEE”) que deberá ser revisada cuando sucedan cambios relevantes en la regulación o en la estructura, procesos o negocios de la Compañía, o cuando se levanten alertas o descubran eventos con carácter delictual o eventualmente constitutivos de cometer la conducta de soborno transnacional y de cualquier otra práctica corrupta, que requieran ser investigados.

Para la preparación y actualización de la Matriz de Riesgos Regulatorios, se deberá utilizar la metodología empleada por el estándar 31000 de la Organización Internacional de Normalización (en adelante “ISO 31000”), estándar que emplea parámetros de probabilidad e impacto. Las probabilidades de ocurrencia y de impacto se ponderarán para determinar el nivel de severidad del riesgo, lo que se denomina riesgo inherente. El diagnóstico de riesgos descrito incluirá un proceso de identificación de riesgos que requiere la participación de diversos estamentos de la Compañía con cuya colaboración el OC-PTEE deberá elaborar, y en su caso, actualizar, los procesos en los que puede generarse un riesgo de comisión de las conductas señaladas en la ley. Tal proceso constará de las siguientes etapas:

a) Identificación de riesgos:

La determinación de los principales escenarios de riesgos de comisión de las conductas de la Ley, así como los cargos expuestos, se efectuará por medio de entrevistas a los dueños de los procesos de la Compañía, que son gerentes de primer nivel que puedan



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

ser razonablemente anticipados como riesgosos y se deberán considerar factores de riesgo con mayor posibilidad de acaecimiento, que son los siguientes:

- País

Se refiere a naciones con altos índices de percepción de corrupción, que se caracterizan, entre otras circunstancias, por la ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos cuestionados por prácticas corruptas, la inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción y la carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales.

También existe riesgo cuando si **Derco Colombia S.A.S.** realiza operaciones a través de Sociedades Subordinadas en países que sean considerados como paraísos fiscales conforme con la clasificación formulada por la Dirección de impuestos y Aduanas Nacionales.

- Sector económico

Los diferentes sectores económicos tienen distintos niveles de riesgo de corrupción. Por lo anterior se debe considerar el sector automotriz y su riesgo de corrupción.

- Terceros

Es un hecho que una gran proporción de casos de corrupción, involucra la participación de terceros, tales como Contratistas y Sociedades Subordinadas.

b) Evaluación de riesgos

Los riesgos levantados deben ser evaluados por su dueño para su priorización con el fin de identificar los procesos de mayor exposición y enfocar a éstos los esfuerzos y recursos del OC-PTTE y de la Compañía utilizando la metodología basada en la ISO 31000.

c) Identificación y evaluación de controles

Una vez detectados los riesgos se deberán identificar las actividades de control existentes en la Compañía destinadas a mitigarlos. Posteriormente, se deberá evaluar su diseño en relación con la mitigación razonable del riesgo de los delitos de la Ley a los que se aplican. Dicha evaluación deberá ser realizada por el dueño del riesgo con la asesoría del OC-PTTE.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Para evaluar el diseño de cada control se deberán considerar los siguientes elementos y analizar si, en conjunto, mitigan razonablemente la materialización del riesgo inherente asociado:

- (i) Tipo de control : Preventivo/Detectivo/Correctivo
- (ii) Categoría : Manual/Automático /Semiautomático
- (iii) Evidencia : Documentado/No documentado
- (iv) Identificación responsable ejecución: Sí/No
- (v) Frecuencia : Escasa/Recurrente/Periódica

En base a esta forma de evaluación, el OC-PTEE y la gerencia responsable o dueña del proceso deberán estimar el grado de mitigación del riesgo inherente como alto, medio o bajo, según la efectividad de los controles, procedimientos y políticas.

Las definiciones de los elementos indicados precedentemente, así como el grado de mitigación estimado del control, se establecerán en la Matriz de Riesgos PTEE

5.2.1.2. Ejecución de los controles de prevención

La ejecución o implementación de los controles asociados a los procesos y subprocesos identificados en la Matriz de Riesgos PTEE corresponderá a los responsables o dueños de dichos riesgos. Por tanto, será necesario identificar claramente quiénes son tales responsables puesto que, adicionalmente, deberán informar acerca de la efectividad de los controles o necesidades de ajustes o mejoras de estos. A modo ejemplar de control preventivo destaca la solicitud de certificados a las asociaciones gremiales en que participa la Compañía y a las instituciones donatarias de esta que declaren si han incurrido o no en prácticas atentatorias a la Ley.

5.2.1.3. Debida diligencia

Una debida diligencia está orientada a suministrarle a la compañía los elementos necesarios para identificar y evaluar las riesgos de soborno transnacional que estén relacionados con las actividades de una compañía, sus sociedades subordinadas o las contratistas, cuando estos últimos estén expuestos a un alto grado de riesgo de soborno transnacional.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

La debida diligencia considera:

- Revisión periódica de aspectos legales, contables o financieros, que es realizado a través del monitoreo legal de la gerencia legal, y la auditoría de recursos financieros.
- Verificación de la buena reputación de las Contratistas, que es función del Oficial de Cumplimiento del Modelo de Prevención de Lavados de Activos y Financiamiento del terrorismo, tal como se detalla en el Manual de dicha materia.

5.2.2. Actividades de detección

El objetivo de las actividades de detección es descubrir oportunamente casos de incumplimientos o infracciones a las políticas y procedimientos del PTEE, así como indicios de las conductas de la Ley.

5.2.2.1. Auditorías de recursos financieros

La compañía anualmente realiza la identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan prevenir la utilización de estos, en la comisión de la conducta de soborno transnacional y de cualquier otra práctica corrupta.

Contraloría, debe coordinar revisiones periódicas a los procedimientos de administración de recursos financieros. y en conjunto con otras gerencias que puedan verse involucradas deberán desarrollar planes de acción para superar las brechas que se puedan detectar.

Los resultados de estas auditorías deben ser incorporados por el OC-PTEE en todos los reportes que éste debe realizar al Directorio y a los estamentos que éste determine.

Los procedimientos de administración de recursos financieros que utiliza la Compañía son los siguientes:

1. Ingresos
2. Gastos
3. Existencias
4. Cuentas por cobrar

Dichos procesos repercuten en los estados financieros de la compañía.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

5.2.2.2. Auditorías al PTEE

Contraloría deberá incorporar en su plan de auditoría en forma periódica, revisiones a los procesos relacionados al PTEE y al funcionamiento de este. Los elementos mínimos del PTEE que deberán ser auditados son los siguientes:

- (i) La designación del OC-PTEE en los términos prescritos en la Ley, así como la asignación de medios y facultades al mismo.
- (ii) El que el OC-PTEE cuente con acceso directo a la Junta de Accionistas y al Gerente General para informar de las medidas y planes implementados y rendir cuenta de su gestión, debiendo además controlarse que tales informes contengan situaciones a informar, conclusiones y planes de acción respecto de actividades de prevención; detección; respuesta; supervisión y actualización; según lo establece el PTEE.
- (iii) La realización y registro de las actividades de difusión y capacitación del PTEE.
- (iv) Actualización de la Matriz de Riesgos PTEE.
- (v) La incorporación de las cláusulas definidas por el PTEE en los contratos con los contratistas.
- (vi) Revisar que se realicen los procedimientos de debida diligencia.

Además, el OC-PTEE en conjunto con la gerencia que corresponda, deberá participar en el diseño e implementación de los planes de acción para superar las brechas detectadas.

5.2.2.3. Canal de consultas y denuncias

La Gerencia de Contraloría Corporativa, dispondrá y mantendrá operativo un sistema de acceso múltiple para la recepción de consultas y denuncias (Canal de consultas y denuncias), el que incluirá medios de acceso en línea y por línea telefónica gratuita, entre otros, a través del cual cualquier persona, sea o no colaborador, podrá canalizar las denuncias por las infracciones a las normas del PTEE y/o a la Ley, en forma confidencial, de así desearlo, anónima y con la garantía de No Represalias por su denuncia.

El canal de consultas y denuncias "podrá recibir denuncias, personalizadas o anónimas, relacionadas con actividades que atenten contra lo dispuesto en la ley en cuestión y sus modificaciones posteriores, como, asimismo, cualquier materia relacionada al incumplimiento regulatorio, control interno y estados financieros, a la inobservancia del

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Código de Ética (Manual Derco Integro), del Reglamento Interno y/o otras situaciones que requieran la atención del OC-PTEE, y/o de la Administración y/o de la Junta de Accionistas ".

Si Contraloría Corporativa, recibe una denuncia que esté bajo el alcance del PTEE o se relacione con alguno de las conductas s de la Ley, deberá informar al OC-PTEE inmediatamente. Corresponderá a esta gerencia proceder al análisis de suficiencia de la denuncia y posterior investigación de los hechos, investigación que substanciará de acuerdo con una política general de investigación que será responsabilidad de dicha gerencia (Política corporativa de gestión de consultas y denuncias). Asimismo, pondrá en conocimiento del OC-PTEE el informe de hallazgos y las medidas adoptadas al respecto. Por último, dará también cuenta al OC-PTEE de cualquier posible infracción cometida por proveedores a sus propios modelos de prevención de delitos de la que tome conocimiento.

5.2.3. Actividades de respuesta

El objetivo de estas actividades es administrar las consecuencias de incumplimientos al PTEE, sus políticas y procedimientos relacionados; de la comisión de alguna de las conductas de la Ley. Las actividades de respuesta, por tanto, podrán estar destinadas a evitar que ocurra nuevamente una infracción o incumplimiento, por un lado, y a sancionar al infractor, por el otro. Entre las actividades de respuesta es posible distinguir:

5.2.3.1. Planes de acción

El OC-PTEE deberá revisar las actividades de control vulneradas, identificar la causa de la falla y desarrollar planes de acción en conjunto con el área afectada, y el responsable o dueño del proceso de manera de lograr mayor efectividad de los controles. Asimismo, el OC-PTEE deberá reevaluar el grado de mitigación del riesgo inherente luego de la vulneración de los controles.

5.2.3.2. Medidas Disciplinarias o Correctivas

El incumplimiento de este manual será objeto de sanciones de tipo disciplinario, penal, laboral e internacional que podrán llegar hasta la terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, según leyes aplicables vigentes tales como la Ley Anti-Soborno.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Dentro de lo que la legislación laboral permita, la Compañía podrá aplicar medidas disciplinarias a aquellos de sus colaboradores que incumplan el PTEE, sus políticas y procedimientos, o cometan alguno de los Delitos de la Ley, al concluir la investigación correspondiente.

Las sanciones se aplicarán de forma proporcional a la gravedad de la infracción comprobada a través del Procedimiento de Investigación y para su determinación deberá considerarse, además, la reincidencia del infractor. En todo caso, las medidas disciplinarias a imponer deberán cumplir con lo siguiente:

- (i) Deberán estar contenidas en el RIOHS en forma previa al acaecimiento de los hechos.
- (ii) Deberán aplicarse a todos los Colaboradores participantes en el incumplimiento.
- (iii) Deberá observarse el principio de debido proceso.

5.2.3.3. Registro de denuncias y sanciones

Sin perjuicio de los registros que lleve la Gerencia de Contraloría Corporativa al respecto, el OC-PTEE deberá llevar su propio registro de las denuncias recibidas relacionadas con la Ley, su forma de término y la sanción aplicada, si la hubo.

5.3. Actividades de supervisión y monitoreo del PTEE

El objetivo de estas actividades es supervisar y verificar el adecuado funcionamiento del PTEE y las actividades de control definidas. Estas son:

5.3.1. Monitoreo del PTEE

- (i) El OC-PTEE debe definir anualmente un plan de monitoreo de los distintos aspectos del PTEE, el que podrá realizar directamente o a través de auditores externos, y acordar también aspectos a ser revisados por Contraloría en su plan anual, lo que comunicará al Directorio dentro de su plan de trabajo anual. Las auditorías de la administración de los recursos financieros deben ser parte de este plan.
- (ii) Los planes de acción resultantes de las auditorías deben definirse por el OC-PTEE en conjunto con las gerencias involucradas.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

5.3.2. Actualización del PTEE

Para realizar la actualización del PTEE, el OC-PTEE deberá tener en consideración, entre otras circunstancias, las siguientes:

- (i) Nuevas regulaciones aplicables a la Compañía.
- (ii) Cambios relevantes en la estructura de la Compañía, sus negocios o los mercados en los que opera.
- (iii) Efectividad de los planes de acción implementados en el control o disminución de los riesgos.
- (iv) Detección de fallas en los controles que requieran ser modificados o actualizados.

Considerando lo anterior, el OC-PTEE deberá actualizar la Matriz de Riesgos PTEE, los controles asociados al PTEE y sus políticas y procedimientos relacionados, a lo menos, una vez al año.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

6.1. OC-PTEE

El OC-PTEE es el funcionario especialmente designado por la Junta de Accionistas para que, en conjunto con la administración de la empresa, diseñe, implemente y supervise el PTEE.

El OC-PTEE contará con acceso directo a la Junta de Accionistas al Gerente General para informar de las medidas y planes implementados y rendir cuenta de su gestión. Adicionalmente, en forma anual el OC-PTEE debe contar con un presupuesto del PTEE, que le contar con los medios materiales suficientes para cumplir con sus funciones.

Sus funciones, facultades y obligaciones consistirán, fundamentalmente, en:

- (i) Velar por la implementación efectiva del PTEE, su adecuación y su actualización, en conjunto con el Junta de Accionistas y el Gerente General.
- (ii) Requerir a la Junta de Accionistas y al Gerente General los medios, recursos y facultades necesarios para cumplir con sus funciones.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

- (iii) Sugerir desarrollar e implementar a la gerencia responsable o dueña del proceso, aquellas políticas, procedimientos y/o actividades de control que estime necesarias para complementar al PTEE;
- (iv) Reportar al menos anualmente o cuando las circunstancias lo ameriten a la Junta de accionistas y al Gerente General y su equipo trimestralmente, a través de informes que deberán comprender situaciones a informar, conclusiones y planes de acción, respecto de, a lo menos, actividades de prevención; detección; respuesta; supervisión y actualización del PTEE; según lo establece el mismo;
- (v) Solicitar a las áreas correspondientes los registros o evidencias del cumplimiento y ejecución de los controles a su cargo; identificar brechas y coordinar con ellas planes de acción para superarlas;
- (vi) Revisar, anualmente o cuando las circunstancias lo ameriten, las actividades o procesos de la compañía en los que se generen o incrementen los riesgos de comisión de los Delitos de la Ley;
- (vii) Liderar el proceso de certificación del PTEE y efectuar el seguimiento de las recomendaciones o planes de acción que surjan en la gestión de este.
- (viii) Ejecutar los controles a su cargo y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos;
- (ix) Tomar conocimiento de las denuncias que reciba la Gerencia de Contraloría Corporativa por casos de infracción al PTEE al interior de la compañía, así como también del informe de hallazgos y las medidas adoptadas al respecto.
- (x) Proponer a la Junta de Accionistas actualizaciones al PTEE cuando se incorporen nuevas conductas a la Ley o cuando las circunstancias lo requieran.
- (xi) Mantener actualizada la Matriz de Riesgos PTEE.
- (xii) Evaluar periódicamente la aplicación efectiva del PTEE a través de auditorías internas o externas para la verificación del cumplimiento del PTEE, y participar en el diseño e implementación de los planes de acción para las brechas detectadas.
- (xiii) Diseñar e implementar un programa de capacitación y comunicaciones para el cumplimiento del PTEE, dirigido a los colaboradores.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

- (xiv) Velar porque la información relativa al PTEE de acceso público a los colaboradores, se encuentre actualizada y porque el canal de consultas y denuncias sea operativo y garantice confidencialidad, anonimato en caso de requerirlo el denunciante y no represalias tras realizar las denuncias.
- (xv) Asesorar y resolver consultas de los colaboradores o de las áreas relacionadas con cualquier aspecto relativo a la prevención de las conductas de la Ley.
- (xvi) Gestionar la realización de encuestas a los colaboradores, empleados y contratistas, con el fin de verificar la efectividad del Programa de Ética Empresarial.
- (xvii) Gestionar la realización periódica de auditorías de cumplimiento y procedimientos de debida diligencia.

6.1.1. Medios, facultades y atribuciones

Los medios y facultades del OC-PTEE para realizar sus labores serán los siguientes:

- (i) Autonomía respecto de las demás Gerencias para efectos de acceder y reportar directamente a la Junta de Accionistas y al Gerente General con la finalidad de informar de sus hallazgos y rendir cuenta de su gestión.
- (ii) Recursos presupuestarios establecidos en un presupuesto anual propio y suficiente para efectuar revisiones de cumplimiento del PTEE y realizar las auditorías y mejoras que sean necesarias.
- (iii) Acceso irrestricto a toda la información necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones.
- (iv) Infraestructura física necesaria y adecuada para desarrollar correctamente su trabajo y mantener la confidencialidad de sus hallazgos al interior de la Gerencia de Contraloría Corporativa.
- (v) Infraestructura tecnológica necesaria y suficiente para la realización de sus tareas, la que deberá garantizar un alto nivel de seguridad física y lógica de la red en que funciona a fin de resguardar la confidencialidad de la información.
- (vi) Recursos humanos entrenados, competentes y con experiencia para el adecuado cumplimiento de sus funciones y obligaciones.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

6.2. Otros roles relevantes e imprescindibles del PTEE

Con el objetivo de dotar de todo lo necesario al PTEE en las actividades de prevención, detección, respuesta, supervisión y actualización, los estamentos, áreas y cargos que se indican a continuación participarán también de la implementación y mejora continua del PTEE, con las responsabilidades y actividades que para cada caso se indican:

(i) Junta Directiva

- a. Asumir un compromiso dirigido a la prevención del Soborno Transnacional, así como de cualquier otra práctica corrupta, de forma tal que **Derco Colombia S.A.S.** pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- b. Designar y/o revocar de su cargo al OC-PTEE.
- c. Proveer los medios y recursos necesarios para que el OC-PTEE cumpla con su cometido.
- d. Aprobar el Manual de cumplimiento del PTEE.
- e. Velar por la correcta implementación y efectiva operación del PTEE.
- f. Recibir el informe de gestión y la rendición de cuentas del PTEE a lo menos anualmente.
- g. Aprobar anualmente el plan de trabajo del OC-PTEE.
- h. Informar al OC-PTEE de cualquier situación observada que tenga relación con los la o las conductas de la Ley.
- i. Instruir al OC-PTEE para entregar reportes informativos a otros estamentos de la Compañía, siendo a lo menos uno de ellos un reporte al Comité Ejecutivo local trimestralmente.

(ii) Gerente General:

- a. Velar por la implementación efectiva del PTEE y su permanente adecuación y actualización, en conjunto con el Junta de Accionistas y el OC-PTEE.
- b. Apoyar la gestión del OC-PTEE asegurando que acceda de forma irrestricta a la información y a las personas necesarias para el desarrollo de las actividades de prevención, detección, respuesta, monitoreo y mejora continua del PTEE.

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

- c. Informar al OC-PTEE de cualquier situación observada que tenga relación a eventuales incumplimientos al PTEE o la Ley.
- d. Contribuir a la difusión del PTEE generando y participando en acciones de comunicación, capacitación y concientización, con el fin de hacer propios sus contenidos e instaurar una cultura de cumplimiento e integridad que parta desde el máximo líder de la Compañía.
- e. Dictar protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos riesgosos, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de las conductas de la Ley.
- f. Instruir la obligatoriedad de participar en las capacitaciones relativas al PTEE.

(iii) Gerencia de Administración y Finanzas

- a. Proponer, con la colaboración del OC-PTEE, a la Junta de Accionistas y al Gerente General, la dictación de políticas, procedimientos o protocolos relativos a la administración de los recursos financieros con la finalidad de prevenir su utilización en la comisión de conductas de la Ley.
- b. Desarrollar en conjunto con el OC-PTEE un sistema de controles asociado a los recursos financieros que tenga la capacidad de prevenir su utilización en los Delitos de la Ley.
- c. Llevar registro de todas las donaciones realizadas por la Compañía e informar al OC-PTEE al respecto con la periodicidad establecida en la Política de Donaciones de ésta.
- d. Ejecutar los controles que sean de su responsabilidad según la Matriz de Riesgos PTEE y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos.
- e. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al PTEE.
- f. Entregar la información que requiera el OC-PTEE para el desempeño de sus respectivas funciones en relación con el PTEE.



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

(iv) Gerencia de Contraloría

- a. Incorporar en su plan de auditoría revisiones periódicas del PTEE y al funcionamiento del PTEE también.
- b. Entregar la información que requiera el OC-PTEE para el desempeño de sus funciones en relación con el PTEE.
- c. Apoyar en la ejecución de actividades del PTEE y planes de acción al OC-PTEE que sean compatibles con la independencia que debe mantener el área.

(v) Gerencia de Personas

- a. Incluir las materias relacionadas al PTEE y sus delitos asociados en los programas de capacitación e inducción que dicta a los nuevos Colaboradores y actualización permanente a los colaboradores antiguos;
- b. Ejecutar los controles que sean de su responsabilidad según la Matriz de Riesgos PTEE y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos.
- c. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al PTEE que sean de su responsabilidad;
- d. Entregar la información que requiera el OC-PTEE para el desempeño de sus funciones con relación al PTEE;
- e. Apoyar en la coordinación de las actividades de capacitación y difusión del PTEE, siendo su responsabilidad el mantener evidencia del registro de asistencia y de la entrega a los Colaboradores de las comunicaciones elaboradas especialmente al efecto;

(vi) Gerencia Legal

- a. Asesorar respecto del contenido de las cláusulas de cumplimiento de la Ley que deberán ser incluidas en los contratos que se celebren con empresas proveedoras de bienes y servicios;
- b. Ejecutar los controles que sean su responsabilidad según la Matriz de Riesgos PTEE y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos;



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

- c. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al PTEE que sean de su responsabilidad;
- d. Entregar la información que requiera el OC-PTEE para el desempeño de sus funciones en relación con el PTEE;
- e. Asesorar al OC-PTEE en los requerimientos procedimentales y de consistencia para la dictación de las normas internas necesarias para implementar de forma eficaz el PTEE.
- f. Traducir el Manual de Cumplimiento del PTEE al inglés y velar por su integridad.

(vii) Comité Ejecutivo Local

- a. Recibir del OC-PTEE los reportes periódicos de este sobre la gestión de los riesgos de cumplimiento relativos a la Ley.
- b. Entregar directrices al OC-PTEE respecto de la gestión de riesgos del PTEE y hacer seguimiento al estado de avance de los planes de acción que éste adopte.

(viii) Colaboradores, Contratistas que corresponda:

- a. Cumplir con lo dispuesto en las cláusulas relativas a la Ley presentes en los contratos respectivos que suscriban (si aplica)
- b. Participar de las capacitaciones desarrolladas en el marco del PTEE y del programa de ética de la Compañía en general; e,
- c. Informar y consultar o denunciar, a través del Canal Consultas y Denuncias, respecto de situaciones que pudieran ir en contra de la legalidad vigente y/o de las políticas de la Compañía.

7. POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS

El Área Legal será responsable de guardar registro y conservación de todos los documentos que surjan de los negocios o transacciones internacionales que tenga **Derco Colombia S.A.S.**

Sólo se podrá proceder a la destrucción de esta documentación previa autorización del Gerente General y deberán justificarse fundadamente las razones del OC-PTEE para

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

dicha solicitud. La desaparición o destrucción de todo o parte de esos registros sin contar con la debida autorización, se estimará como un incumplimiento grave.

8. EXCEPCIONES

Cualquier excepción a esta política deberá ser autorizada por escrito por la Junta de Accionistas

9. DISTRIBUCIÓN DEL DOCUMENTO

Distribución vía correo electrónico y publicación a través de la Red Social Interna de cada país y en la página web de **Derco Colombia S.A.S.**

10. DOCUMENTOS SIG

- Manual Dercolntegro

11. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley 1778 del 2 de febrero de 2016
- Circular Externa 100-000003 del 26 de julio de 2016
- Resolución 100-006261 de 2 de octubre de 2020
- Ley 734 de 2002
- Ley 734 de 2002
- La ley 599 de 2000 Código Penal Colombiano
- Ley 1474 de 2011

12. RELACIÓN DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Cambio Realizado
1		Emisión del documento



MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Código	GC - MA - 02	Versión	1	Vigente desde	09/06/2021
---------------	--------------	----------------	---	----------------------	------------

Documento Público

Documento aprobado por correo electrónico

ELABORÓ

Luz Enith Díaz
Oficial de Cumplimiento
Corporativo
Fecha: 31/05/2021

REVISÓ

Estefani Reales
Analista SIG
Fecha: 08/06/21

APROBÓ

Jose Francisco Gili
Gerente General
Fecha: 01/06/2021

Jessica Montecinos
Gerente Corporativo de
Riesgo y Cumplimiento
Fecha: 01/06/2021

Junta de Accionistas
Fecha: 09/06/2021