

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

## 1. OBJETIVO

Establecer las directrices de buen comportamiento para los empleados y grupos de interés de TERPEL. En línea con ello, se busca mantener el más alto nivel de conducta ética y legal donde TERPEL realice sus actividades.

## 2. ALCANCE

El presente documento es aplicable para los trabajadores, proveedores, clientes, y en general, cualquier tercero con quien TERPEL tenga una relación comercial o legal. Así mismo, entiéndase por TERPEL a; Terpel Perú S.A.C., Terpel Comercial del Perú S.R.L. y/o Terpel Aviación del Perú S.R.L.

## 3. MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE

“A lo largo de más de 50 años de historia, Terpel se ha caracterizado por su vocación de servicio hacia todos sus grupos de interés, más allá de una relación comercial o laboral. Nuestra cultura se basa en actuar cumpliendo y viviendo los valores corporativos de **integridad, respeto y confianza** en el día a día.

El Código de Ética, además de ser un documento que contiene los comportamientos que esperamos de nuestros trabajadores, nos inspira a ser una compañía ejemplo de ética, honestidad y excelencia. En este documento consignamos de forma explícita, nuestro compromiso con la excelencia en el servicio; exigimos que todas las áreas, sin excepción, cumplamos la ley a cabalidad; decretamos que todas nuestras acciones deben respetar a nuestros clientes, proveedores, aliados comerciales, autoridades y comunidades, para continuar siendo una empresa que cumple con su promesa de ser un Aliado País.

Como embajadores de la marca, los invito a que conozcamos y vivamos nuestro Código de Ética. La reputación de la Organización está en nuestras manos.

¡Sé que cuento con ustedes!”

Óscar Bravo Restrepo

**Presidente.**

## 4. VALORES TERPEL

Nuestra cultura corporativa está centrada en valores que todos vivimos a plenitud y que ponemos en práctica en todas las situaciones de la cotidianidad laboral y personal, porque sabemos que nos llevan a ser personas más productivas, a crecer individualmente y a promover ambientes caracterizados por relaciones sanas y de largo plazo.

### 4.1. Integridad

Sin excepción, somos honestos y coherentes (entre otras cosas, cumplimos cabalmente con la ley y la regulación) en nuestras actuaciones y exigimos lo mismo de las personas y entidades con quienes interactuamos.

### 4.2. Respeto

Entendemos por respeto, los siguientes comportamientos:

- Construimos relaciones sólidas y transparentes, sin discriminar ninguna opinión o persona, y cumplimos nuestra palabra con calidad y oportunidad.
- Nuestras acciones reflejan la gran importancia que le damos al tiempo, las ideas, y la dignidad de nuestros clientes, proveedores y compañeros de trabajo.
- En nuestras relaciones tratamos a los demás como nos gustaría ser tratados.
- Promovemos la equidad y la tolerancia en beneficio de todos.

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

#### **4.3. Confianza**

Somos confiables y creemos en nuestros compañeros y en su trabajo. Por ello, damos y recibimos empoderamiento que nos hace aún más responsables con nuestras decisiones y actuaciones.

### **5. PRINCIPIOS RECTORES**

TERPEL ha desarrollado un conjunto de Principios Rectores, los cuales son fundantes y superiores sobre cualquier otra política que pueda tener TERPEL, y sin su estricto cumplimiento no es posible operar.

Todo trabajador que incumpla los Principios Rectores descritos a continuación estará sujeto a sanciones impuestas por TERPEL de acuerdo con lo establecido en su Reglamento Interno de Trabajo, las cuales podrían derivar incluso en la terminación de su vínculo laboral, sin perjuicio de las demás acciones legales que se podrían interponer en su contra.

#### **5.1. CUMPLIMIENTO**

Este principio rector tiene por objetivo el establecer los lineamientos generales para el desarrollo de una conducta empresarial acorde con la postura ética y de integridad de TERPEL, las leyes aplicables y el marco normativo adoptado de manera proactiva y voluntaria por TERPEL, a fin de protegerse de situaciones irregulares que la puedan perjudicar.

En este sentido, TERPEL se encuentra comprometida a conducir sus negocios con los mayores estándares de integridad y responsabilidad, previniendo y prohibiendo cualquier tipo de corrupción pública o privada, lavado de activos, financiamiento al terrorismo y conductas anticompetitivas, para lo cual TERPEL ha implementado una serie de procesos a fin de definir principios y reglas para identificar, prevenir y responder de manera inmediata a dichos potenciales riesgos.

La reputación de TERPEL no puede verse afectada y expuesta por beneficios provenientes de negocios o transacciones indebidas, toda vez que la misma constituye el mayor activo de TERPEL, por lo que ningún funcionario tiene la facultad de autorizar el incumplimiento del presente Programa de Cumplimiento al ser el mismo mandatorio y alcanzar a todos sus directores, gerentes y empleados.

Frente a los delitos y prácticas prohibidas que limiten la libre competencia, TERPEL mantiene una clara postura de prevención efectiva y tolerancia cero.

#### **Delitos de Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo**

Para efectos del Programa de Cumplimiento, el término “corrupción” incluye los delitos públicos y privados de cohecho activo genérico, específico y/o internacional (soborno), colusión y tráfico de influencias; el de “lavado de activos” consiste en la conversión, transferencia u ocultamiento de bienes, efectos o ganancias provenientes de actividades ilícitas, incluyendo el acto de encubrimiento del origen de estos fondos, con la finalidad de darles apariencia lícita; y en el “financiamiento al terrorismo” en la solicitud, recolección o suministro de fondos que provengan de actividades lícitas o ilícitas para respaldar actos terroristas o grupos terroristas.

Con la finalidad de dar cumplimiento al Programa, TERPEL realiza periódicamente procesos de evaluación de riesgos de cumplimiento a fin de identificar los relacionados con los delitos antes descritos, valorarlos y establecer los controles y planes de acción específicos para cada uno de estos. Este proceso continuo es de vital importancia en transacciones sensibles, nuevos negocios, productos o servicios y ante el cambio de legislación.

Por otro lado, sobre los delitos, éstos se encuentran tipificados y previstos en la Ley N° 30424 y regulados en el Código Penal peruano referidos a contabilidad paralela (art. 199°), atentado contra monumentos arqueológicos (art. 226°), extracción ilegal de bienes culturales (art. 228°), colusión

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

simple y agravada (art. 384°), cohecho activo genérico (art. 397°), cohecho activo transnacional (art. 397-A), cohecho activo específico (art. 398°), tráfico de influencias (art. 400°), así como aquellos previstos en leyes penales especiales, tales como los delitos de terrorismo (Decreto Ley N° 25475), delitos de lavado de activos (Decreto Legislativo N° 1106), delitos aduaneros (Ley N° 28008) y delitos tributarios (Decreto Legislativo N° 813). Para mayor referencia, ver la Lista de Delitos (ANEXO V) del Manual del Programa de Cumplimiento Penal de TERPEL.

### **Prevención de Conductas Anticompetitivas**

TERPEL reconoce que la libre competencia beneficia a los consumidores razón por la cual es parte de sus procesos el detectar estas prácticas anticompetitivas y sancionarlas. Entre la práctica que podrían materializarse en anticompetitivas están el abuso de posición de dominio en el mercado, así como las colusiones horizontales y verticales (cartelización) entre dos o más agentes económicos, las cuales pueden generar una serie de sanciones legales a TERPEL, así como a sus empleados involucrados, ocasionando grandes perjuicios a su reputación y a la confianza de sus empleados y clientes a su integridad.

En este sentido, y dentro de los lineamientos generales de Prevención de Conductas Anticompetitivas, en caso la legislación local de algunas de las operaciones de TERPEL considere mayores restricciones o actividades a las planteadas, se deberá aplicar las más exigentes a cada operación. Además, se han establecido medidas para evaluar su exposición a los riesgos de conductas anticompetitivas a partir de procesos de valoración que permiten establecer controles específicos para gestionarlos adecuadamente. Las actividades de capacitación y difusión del presente proceso incluyen un permanente monitoreo y evaluación de estas capacitaciones a fin de garantizar la concientización de este por todos los empleados de TERPEL.

## **5.2. CANAL DE DENUNCIAS**

TERPEL alienta que fluya la información y exista un trato más directo entre directivos, gerentes y empleados, existiendo una comunicación más efectiva, con la finalidad de estar más al tanto de los problemas, dudas y/o conflictos que puedan tener los trabajadores, haciendo que las relaciones sean más cercanas. Se espera que los empleados informen de inmediato a sus supervisores, gerentes o directivos, según corresponda, sobre cualquier violación a la ley, a las políticas y a los controles internos de TERPEL, a fin de que se investigue lo informado.

La Gerencia General (o el Directorio de corresponder por la naturaleza de la denuncia) es la responsable final de la investigación y de la respuesta adecuada a los informes de las supuestas violaciones a la ley, políticas y procedimientos de control interno de TERPEL. Sin perjuicio de ello, existen otras gerencias funcionales que tienen la responsabilidad principal de investigar violaciones a los Controles Internos de TERPEL, según su especialidad. Se espera que las personas encargadas de la investigación de las violaciones actúen de forma independiente y objetiva.

En los casos en los que TERPEL, después de la revisión, determine que no ha existido una violación a la ley, a las Políticas o a los Controles Internos, bajo ningún concepto significará que TERPEL está otorgando una excepción, sino que no ha existido tal violación. En todos los casos de supuesta violación por parte de los Gerentes, Gerente General o Directores, la investigación deberá estar dirigida por las personas que designe la Junta General de Socios o Accionistas, según corresponda, de TERPEL.

Así mismo, TERPEL cuenta con un Sistema Confidencial de Denuncias para que sus empleados, proveedores, clientes o terceros realicen denuncias anónimas y confidenciales sobre cualquier situación que quebrante el Código de Ética, Políticas Corporativas o la legislación aplicable. Dicho canal de denuncias asegura garantías para el denunciante:

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

- Confidencialidad de su identidad.
- Prohibición de cualquier tipo de represalia.
- Información del resultado de la investigación.

En línea con ello, las garantías para el denunciado son:

- Conducción de una investigación.
- Respetar su derecho a la presunción de inocencia.
- Sancionar solamente si hay pruebas.

### **5.3. PRÁCTICAS LABORALES BASADAS EN LA INTEGRIDAD Y EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

TERPEL respeta y promueve los Derechos Humanos (DD.HH.) en todas las actividades que lleva a cabo, como una extensión de los valores de la organización. En línea con ello, las prácticas laborales empleadas por TERPEL para respetar los DD.HH. son:

- Promoción y respeto de la libertad de asociación y reconocimiento de los sindicatos colectivos.
- Prohibición y rechazo absoluto del trabajo forzado, el trabajo infantil y la discriminación, en especial en materia de empleo y ocupación.
- Cero tolerancias frente a prácticas abusivas de acoso o castigo.
- Garantía de salarios justos, competitivos y acordes con la ley, así como el cumplimiento de las horas de jornada laboral.
- Promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca el bienestar de sus empleados.

### **5.4. ACTIVOS CORPORATIVOS**

Es obligación de los directores o miembros de la gerencia y empleados proteger los activos de la Compañía y utilizarlos eficientemente para promover los intereses de esta. Estos incluyen activos tangibles e intangibles, como información confidencial de la Compañía. Ningún director, funcionario o empleado deberá hacer uso o revelar, en ningún momento durante o después de su empleo u otro servicio en la Compañía, sin previa autorización o mandato, la información confidencial obtenida de cualquier fuente en el curso del negocio. Ejemplos de información confidencial incluyen información no pública acerca de los planes, ganancias, pronósticos financieros, proyecciones del negocio, descubrimientos, licitaciones competitivas, tecnologías y sobre el personal de la Compañía.

Los bienes de Terpel, tangibles o intangibles, deben ser usados y resguardados de manera profesional en todo momento y exclusivamente para sus operaciones. Estos activos incluyen, entre otros;

- Equipos
- Existencias de combustibles, lubricantes o surtido de tiendas
- Bienes raíces
- Vehículos
- Herramientas
- Dinero y valores
- Muebles
- Sistemas de información y comunicación
- Marcas / Patentes
- Información confidencial
- Comunicaciones de voz
- Correos electrónicos

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

Para preservar su valor y uso eficiente, estos activos deben estar protegidos contra pérdidas, daños, utilización inadecuada, robo o sabotaje.

En línea con ello, en ningún caso un trabajador puede usar el dinero proporcionado para una finalidad distinta a la establecida por TERPEL. Así mismo, los trabajadores a los que se les haya confiado el manejo de Tarjetas de Crédito o Débito Corporativas deben de rendir los gastos según el procedimiento y plazos establecidos.

## **5.5. MANEJO DE LA INFORMACIÓN**

En concordancia con lo establecido en el numeral 4.3 del Régimen de Información del Código de Buen Gobierno Corporativo, TERPEL establece que todo trabajador debe guardar especial cuidado con el manejo y disposición de la información que conozcan y que sea de la clase de información considerada como reservada y confidencial. Ningún director representante o empleado deberá hacer uso o revelar, en ningún momento durante o después de su empleo u otro servicio en la Compañía, sin previa autorización o mandato, la información confidencial obtenida de cualquier fuente en el curso del negocio.

## **5.6. ÉTICA**

TERPEL está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes, normas, políticas y controles internos aplicables a sus negocios, teniendo siempre como objetivo la más alta integridad en sus operaciones.

En este sentido, y con la finalidad de desincentivar las malas prácticas y minimizar posibles riesgos que puedan afectar sus activos, resultados y su buena reputación, TERPEL tiene implementado este Código de Ética para sus directores, gerentes y trabajadores.

Consecuentemente, un valor reconocido y valorado para TERPEL es su buena reputación, la cual se construye, mantiene y protege con los actos que llevan a cabo sus Directores, Gerentes y Trabajadores, por lo que es un requisito necesario que todos tengan una buena reputación. Todos en TERPEL son responsables de actuar éticamente frente a los grupos de interés. Cualquier suceso que afecte la reputación de los directores, gerentes y trabajadores afectará directamente la reputación de TERPEL, por lo que los directores, gerentes y trabajadores deben conocer y cumplir con las leyes, normas, políticas y controles internos en todo momento.

Por otro lado, los directores, gerentes y trabajadores deben comprender que para TERPEL es indispensable y más importante el cómo se obtiene un resultado comercial y/o económico que el resultado en sí, toda vez que siempre se deben cumplir las leyes, normas, políticas y controles internos, sin importar lo beneficioso que sea el resultado. Los negocios deben ser realizados de manera coherente con los valores y principios éticos de TERPEL, así como toda relación con los clientes, proveedores, competidores y terceros relacionados.

TERPEL espera el cumplimiento de las leyes, normas, políticas y controles internos, entre otros, y no tolerará que sus trabajadores, gerentes o directores logren resultados a costa de la violación de estas. TERPEL apoya, y espera que sus trabajadores, gerentes y/o directores apoyen a cualquier trabajador que se oponga a involucrarse en situaciones que podrían resultar en una violación de las leyes, normas, políticas y controles internos.

Si cualquier empleado tiene alguna pregunta o requiere ayuda para algo relacionado con una situación en el lugar de trabajo, o bien, si considera que se está produciendo una actividad o un comportamiento comercial no ético o cuestionable, podrá comunicarse con la Línea Ética, con la

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

finalidad de comunicar cualquier tipo de información que tenga que ver con alguna pregunta o violación a las leyes, normas, políticas y controles internos aplicables a las operaciones de TERPEL.

Este sistema permitirá asegurar la confidencialidad de la denuncia y proteger aquellos que hagan uso de ella.

#### **5.7. EXACTITUD DE CUENTAS, REGISTROS Y PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN CONTABLE**

La información que utilicen o dispongan los trabajadores debido a su función o cargo debe ser tratada y administrada en forma fidedigna, dando cumplimiento a la legislación contable, tributaria y de información pública. En ninguna circunstancia está permitido ocultar información y/o proveer datos inexactos o incompletos.

Los responsables de mantener registros exactos, íntegros y transparentes no son sólo los trabajadores encargados de registrar y aprobar las transacciones, sino cada uno de quienes contribuyen en apoyar y elaborar los registros, informes y declaraciones.

Antes de realizar y aprobar una transacción, los trabajadores deben asegurarse de que cuentan con la autorización correspondiente de TERPEL y hacerlo dentro de los límites de sus atribuciones.

Cualquier duda al respecto debe ser aclarada con la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa o con la Gerencia de Asuntos Corporativos y Legales.

#### **5.8. CONFLICTO DE INTERESES**

Los miembros de la Junta de Directorio, Representantes Legales y empleados de TERPEL actúan con la diligencia y lealtad debidas, comunicando las situaciones donde existan conflictos de intereses, observando el deber de confidencialidad. En línea con ello, TERPEL está comprometida con que sus directivos, gerentes y empleados eviten, en la medida de sus posibilidades, cualquier conflicto real o aparente entre sus propios intereses y los intereses de TERPEL.

Todas las actividades de TERPEL se rigen por los valores y principios enunciados en el presente Código, las normas de la ética comercial y de la buena fe, el respeto a las leyes y a las costumbres comerciales, enfocadas al cumplimiento del objeto social, con énfasis y prioridad en el bien común y el servicio a la comunidad.

En ese sentido, un conflicto de interés puede presentarse en aquellos casos en que los directivos, gerentes o empleados de TERPEL deseen realizar o realicen actividades económicas idénticas o similares a las de TERPEL, para su propio interés y/o en perjuicio de los intereses de TERPEL.

Se espera que los directivos, gerentes o empleados de TERPEL no utilicen los activos de TERPEL en su propio beneficio, así como la información privilegiada a la que tienen acceso, o se beneficien de su posición con clientes, proveedores, competidores, entre otros.

El conflicto de interés en la adquisición de bienes y/o contratación de servicios se da cuando existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad entre el trabajador de TERPEL que participa en la toma de la decisión y el proveedor o prestador de un servicio. Dicha relación eventualmente afecta la imparcialidad en la toma de decisiones, lo cual potencia la posibilidad de perjudicar los intereses de TERPEL.

En consecuencia, está estrictamente prohibido solicitar, en beneficio propio o de un tercero, sumas de dinero, entrega de especies o la prestación de un servicio a un proveedor, contratista, cliente u otra persona o entidad que trabaje o intente trabajar con TERPEL.

Asimismo, se prohíbe recibir favores de proveedores o de empleados de empresas competidoras.

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

Un conflicto de intereses no necesariamente es un incumplimiento al Código de Ética, siempre y cuando se notifique oportunamente y se cuente con la aprobación del Comité de Ética, con la participación de la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa y la Gerencia de Asuntos Corporativos y Legales.

**5.8.1. Eventuales conflictos de interés de los trabajadores:**

- Poseer directa o indirectamente (a través de familiares, amigos u otras personas) un interés económico o vinculación societaria en cualquier entidad que trabaje o intente trabajar con TERPEL o con la competencia.
- Intermediar en beneficio de personas o entidades, en transacciones que afecten los derechos, intereses u otros activos de TERPEL.
- Participar a través de terceros en cualquier transacción comercial con TERPEL.
- Usar, permitir o ayudar a otras personas a utilizar bienes u otros activos de TERPEL en operaciones al margen de sus actividades comerciales.
- Aprovechar personalmente o facilitar a terceros una oportunidad comercial que implique el uso de bienes o información de TERPEL.
- Competir o llevar a cabo alguna acción para competir con TERPEL.
- Estar en posición de decidir sobre la contratación o supervisión de un familiar o amigo, más aún, cuando pueda existir en la actualidad o en el futuro, una relación de dependencia.
- Tener parientes hasta en segundo grado de consanguinidad que trabajen en la competencia, filiales o relacionadas. Estos casos deben informarse a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa.
- Utilizar a trabajadores o contratistas que prestan servicios a TERPEL para efectuar trabajos particulares, aun cuando sean financiados de forma personal.
- Mantener relaciones de carácter personal e íntimo entre compañeros de trabajo o supervisor y trabajador.

**5.8.2. En caso de un conflicto, el trabajador debe:**

- Declarar oportunamente ante el supervisor inmediato o ante el Gerente del área (o bien solicitarles orientación), la existencia de cualquier conflicto de interés ya sea real o aparente, que se produzca en su trato con clientes, proveedores, contratistas y quienes tengan relaciones de negocios de cualquier especie con TERPEL.
- Informar a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa si saben de familiares (hasta cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad) en procesos de selección para ingresar a TERPEL o a sus empresas filiales o relacionadas.
- Revelar la naturaleza de su relación a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa cuando se mantengan relaciones de carácter personal e íntimo con compañeros de trabajo o entre el supervisor y trabajador.

En los casos en que se presenten conflictos de interés se dirimirán a través del Comité de Ética, con la participación de la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa y la Gerencia de Asuntos Corporativos y Legales, quienes definirán la resolución del conflicto de la manera más conveniente para TERPEL.

**5.9. PARTICIPACIÓN EN JUNTAS DIRECTIVAS (NEGOCIOS PARALELOS, OTROS NEGOCIOS)**

Es un principio general de TERPEL restringir la participación en cargos directivos a gerentes o empleados en organizaciones lucrativas no vinculadas y prohibir la aceptación por parte de cualquier gerente o empleado de tales cargos directivos que pudieran involucrar un conflicto de intereses o interferir con el cumplimiento de las funciones que el gerente o empleado desempeña en la TERPEL.

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

Por excepción, el Comité de Ética podrá autorizar casos especiales para gerentes o empleados, siempre que no se vean afectados los intereses de TERPEL.

TERPEL fomenta que sus gerentes o empleados puedan ocupar posiciones directivas en organizaciones sin fines de lucro a menos que esa posición implique un conflicto de interés o interfiera con funciones que el empleado desempeña en TERPEL. Los gerentes y empleados pueden desempeñarse como directores de compañías vinculadas y ese servicio puede ser considerado parte de su asignación laboral.

Todas las posiciones directivas en compañías públicas desempeñadas por directores o miembros de la gerencia de TERPEL están sujetas a ser revisadas y aprobadas por el máximo órgano societario y aprobadas por el Gerente responsable de la TERPEL.

#### **5.10. REGALOS Y ENTRETENIMIENTO**

TERPEL requiere que sus directores, gerentes o trabajadores eviten cualquier conflicto real o aparente entre sus propios intereses y los intereses de TERPEL. Un conflicto de interés puede surgir cuando un director, gerente o trabajador toma medidas o tiene intereses personales que pudieran interferir con su objetivo y cumplimiento efectivo del trabajo que desarrolla para TERPEL.

En ese sentido, TERPEL ha decidido que los trabajadores, gerentes o directivos no pueden solicitar, dar o recibir, directa o indirectamente de acuerdo con lo descrito en los lineamientos del Manual del Programa Corporativo de Cumplimiento, obsequios, favores o beneficios no razonables en relación con un cliente, proveedor o cualquier individuo, con los cuales ellos hacen negocios, si el beneficio pudiese influenciar indebidamente el juicio del destinatario, creando una obligación desproporcionada de devolver el favor.

En muchas culturas, las relaciones comerciales pueden incluir regalos y entretenimiento incidentales, pero se espera que los directores o miembros de la Gerencia, trabajadores y terceros que actúen en nombre de TERPEL y que proporcionen o reciban regalos y entretenimiento de terceros dentro de sus capacidades corporativas, ejerzan un buen juicio en cada caso. Para tales efectos será necesario tener en cuenta las circunstancias pertinentes, incluyendo el carácter del regalo o entretenimiento; el motivo; su apariencia; las posiciones de las personas que proporcionan y reciben el regalo o entretenimiento; el contexto de negocio; la reciprocidad; así como las leyes y normas sociales aplicables. Los regalos y entretenimiento no deben ser intencionados para crear una ventaja inadecuada para TERPEL.

Todos los gastos para regalos y entretenimiento proporcionados por TERPEL deberán estar registrados de manera precisa.

#### **5.11. IMPARCIALIDAD HACIA CLIENTES, PROVEEDORES Y CONTRATISTAS**

Los clientes, proveedores y contratistas deben recibir un trato justo, equitativo y sin discriminaciones arbitrarias, cumpliendo en todo momento con los contratos y compromisos asumidos, y siempre dentro del marco legal.

##### **5.11.1. Los trabajadores deben:**

- Cumplir fielmente con la ley, los contratos y los compromisos asumidos.
- Declarar oportunamente ante el Gerente Asuntos Corporativos y Legales o la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa la existencia de cualquier conflicto de interés, ya sea real o aparente, que se produzca en su trato con clientes, proveedores, contratistas o quienes tengan relaciones de negocios de cualquier tipo con Terpel.



Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

- Realizar sus actividades bajo una estricta independencia, siempre priorizando el mejor interés de TERPEL frente a intereses personales o de terceros, en sus decisiones, Gerentes actuaciones, servicios o asesorías.

**5.11.2. No está permitido:**

- Ofrecer, solicitar o recibir cualquier tipo de pago o cobro, fuera de lo establecido en el respectivo contrato, de clientes, proveedores, contratistas o terceros relacionados para asegurar preferencias a cambio de prestaciones, premios o incentivos.
- Utilizar el nombre TERPEL o el hecho de ser trabajador de TERPEL para obtener ventajas personales.

**5.11.3. Relaciones con clientes, proveedores y contratistas:**

- Se negociará con empresas o personas que tengan un actuar conforme a los cánones de ética y seriedad con que actúa TERPEL.
- Las decisiones de compra o asignación de acuerdos y contratos se basarán en factores de precio, calidad, plazo de entrega y servicio. Los procedimientos de selección deben ser transparentes, establecidos con anterioridad y demostrables ante instancias superiores.
- En ningún caso las decisiones podrán verse influenciadas por favores, regalos, invitaciones, préstamos o servicios de cualquier naturaleza.
- Las liquidaciones financieras, informes, controles y facturaciones deben reflejar correcta y fielmente las transacciones con clientes, proveedores y contratistas.

**5.12. RELACIÓN CON EL CLIENTE Y CALIDAD DEL PRODUCTO**

TERPEL reconoce que la satisfacción del cliente es de fundamental importancia para su éxito y continuidad en el negocio. Entendiendo su responsabilidad con los consumidores y distribuidores, TERPEL se esfuerza por comprender sus requerimientos y preocupaciones y dar la debida importancia a sus negocios respondiendo efectivamente a sus necesidades.

En este sentido, la oferta comercial de TERPEL está orientada a cumplir o superar las necesidades de los clientes bajo todas las circunstancias razonables, cumplir confiablemente normas de desempeño, eficiencia y cortesía, y tener información precisa y suficiente para que el cliente pueda tomar una decisión de compra adecuada, la cual incluye publicidad y comunicaciones veraces.

En línea con ello, es obligación de TERPEL:

- Identificar y administrar los riesgos asociados con sus productos y no fabricar ni vender productos cuando no sea posible hacerlo a través de diseños, procedimientos y prácticas adecuadas para proveer un nivel apropiado de seguridad para la gente y el medio ambiente.
- Especificar las precauciones requeridas para manipular, transportar, usar y desechar sus productos y comunicarlo razonablemente a sus empleados, clientes y otros involucrados que podrían verse afectados.
- Incluir la identificación y control de efectos potencialmente adversos para la salud, seguridad y medio ambiente como consideraciones prioritarias en el planeamiento y desarrollo de los productos.

Finalmente, es un compromiso de TERPEL que sus distribuidores y sus socios comerciales alcancen estándares comparables de desempeño para con sus clientes, con la finalidad de coadyuvar en la satisfacción de estos.

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

### 5.13. SALUD Y SEGURIDAD

Es compromiso de TERPEL:

- Identificar y evaluar los riesgos para la salud y seguridad relacionados con sus operaciones que afecten potencialmente a sus empleados, contratistas o al público.
- Enfatizar la responsabilidad de todos los empleados, contratistas y otros que trabajen a nombre de TERPEL sobre el desempeño seguro en el trabajo y alentarlos a mantener un comportamiento seguro fuera del trabajo.
- Implementar programas y medidas de protección adecuadas para controlar tales riesgos, incluyendo el seguimiento apropiado de los empleados potencialmente afectados.
- Diseñar y mantener instalaciones, establecer sistemas de administración, proveer capacitación y conducir las operaciones con el fin de salvaguardar la seguridad y salud de la gente e instalaciones.
- Comunicar de un modo razonable a los individuos u organizaciones potencialmente afectados y a la comunidad científica, los conocimientos acerca de los riesgos para la salud y seguridad obtenidos de sus programas y estudios relacionados.
- Determinar en el momento del empleo y posteriormente, según la necesidad, la aptitud médica de los empleados para realizar su trabajo sin riesgo indebido para sí mismos o para otros.
- Proveer o realizar los arreglos necesarios para brindar los servicios médicos esenciales para el tratamiento de las enfermedades o lesiones ocupacionales de los empleados y para el manejo de las emergencias médicas.
- Cumplir todas las leyes y reglamentaciones de salud y seguridad en el trabajo pertinentes y aplicar estándares responsables donde no existan leyes y reglamentaciones.
- Trabajar, de ser pertinente, con organismos gubernamentales y otras entidades para impulsar leyes, reglamentaciones y normas responsables basadas en conocimientos científicos sólidos y considerando los riesgos de salud y seguridad en el trabajo.
- Conducir y apoyar la investigación para profundizar los conocimientos acerca de los efectos que sus operaciones pudieran tener sobre la salud y seguridad.
- Llevar a cabo revisiones y evaluaciones apropiadas de sus operaciones para medir su evolución y asegurar el cumplimiento de este Principio Rector.
- Toda información acerca de los empleados obtenida a través de la implementación de estas acciones será considerada confidencial y no debe ser revelada al personal no médico excepto: a solicitud del empleado involucrado, cuando la ley así lo requiera, cuando prevalezcan consideraciones de interés público prioritario o cuando sea necesario poner en práctica los lineamientos de la política sobre el Uso de Alcohol y Drogas.

### 5.14. MEDIO AMBIENTE

Es compromiso de TERPEL conducir sus negocios de un modo compatible con el equilibrio del medio ambiente y las necesidades económicas de las comunidades en las que opera. TERPEL se compromete a realizar esfuerzos continuos para mejorar el desempeño respecto del medio ambiente en todas sus operaciones.

Por consiguiente, TERPEL se compromete a lo siguiente:

- Cumplir todas las leyes y reglamentaciones ambientales pertinentes y aplicar estándares responsables cuando no existan leyes y reglamentaciones.
- Alentar la preocupación y respeto por el medio ambiente, enfatizar las responsabilidades de cada uno de sus empleados respecto del desempeño de tareas relacionadas con el medio ambiente y asegurar prácticas operativas y de capacitación apropiadas.

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

- Trabajar, de ser pertinente, con grupos gubernamentales e industriales para fomentar el desarrollo oportuno de leyes y reglamentaciones sobre medio ambiente efectivas basadas en conocimientos científicos sólidos y considerando los riesgos, costos y beneficios, incluyendo los efectos sobre el suministro de energía y productos.
- Administrar sus negocios con el objetivo de prevenir incidentes y de controlar las emanaciones y desechos por debajo de los niveles peligrosos; diseñar, operar y mantener las instalaciones con este propósito.
- Responder rápida y efectivamente a los incidentes que resulten de sus operaciones, cooperando con las organizaciones industriales y organismos gubernamentales autorizados.
- Conducir y apoyar las investigaciones para mejorar la comprensión del efecto de sus negocios sobre el medio ambiente, mejorar los métodos de protección, e intensificar su capacidad para hacer que sus operaciones y productos sean compatibles con el medio ambiente.
- Comunicar al público los temas relacionados con el medio ambiente y compartir su experiencia con los demás para colaborar con los adelantos obtenidos en el funcionamiento de la industria.
- Efectuar revisiones y evaluaciones pertinentes de sus operaciones para medir su evolución y asegurar el cumplimiento de este Principio Rector.

#### **5.15. ACTIVIDADES POLÍTICAS**

TERPEL no tiene participación directa ni indirecta en actividades políticas, sea como partidario de un grupo político o como contribuyente de campañas políticas.

En ese sentido, TERPEL no emitirá opinión, ni a favor ni en contra, de candidatos o funcionarios políticos.

TERPEL sólo emitirá opinión sobre temas de envergadura e interés público que tengan un impacto importante para TERPEL o para la actividad económica de su rubro.

TERPEL respeta el derecho de participación política de sus directivos, gerentes y empleados, quienes pueden contribuir financieramente a los partidos políticos o candidatos de su preferencia y mantenerse informados sobre temas políticos, siempre y cuando dichas actividades no se realicen al interior de los establecimientos de TERPEL, ni en horario de trabajo o afecten su desempeño como directivos, gerentes y empleados de TERPEL.

#### **5.16. USO DE ALCOHOL Y DROGAS**

TERPEL está comprometida a lograr un lugar de trabajo seguro, sano y productivo para todos los empleados. TERPEL reconoce que el alcohol, las drogas, o el abuso de otras sustancias psicoactivas por parte de los empleados afectarán su habilidad para desempeñarse apropiadamente y tendrá efectos adversos serios sobre la seguridad, la eficiencia, la productividad de otros empleados y de TERPEL como un todo. El inadecuado consumo de drogas legales, o el consumo, posesión, distribución o venta de drogas controladas no prescritas durante el ejercicio de sus funciones como empleado de TERPEL, está estrictamente prohibido y es razón de despido. La posesión, el consumo, la distribución o venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de TERPEL no está permitida sin la previa aprobación del nivel de gerencia apropiado. Está estrictamente prohibido estar en malas condiciones debido al consumo de alcohol o drogas, y es motivo de despido del empleado. Mientras que esta política se refiere específicamente al alcohol y drogas, se aplica también a inhalantes y a todas las demás formas de abuso de sustancias psicoactivas.

TERPEL reconoce que la dependencia al alcohol y a las drogas es una condición tratable. Los empleados que sospechen tener un problema de dependencia al alcohol o a las drogas, son

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

alentados a buscar consejo y el seguimiento de un tratamiento adecuado antes de tener problemas en el desempeño del empleo. En este sentido, los profesionales médicos aconsejarán y asistirán a empleados para asegurar el tratamiento. Aquellos empleados que sigan un tratamiento aprobado recibirán el soporte y beneficios aprobados por TERPEL.

Ningún empleado que tuviera dependencia a las drogas o al alcohol será despedido si solicita ayuda para superar dicha dependencia o por encarar un esfuerzo de rehabilitación. Sin embargo, un empleado que ha tenido o se ha encontrado que tiene un problema de abuso de alcohol o drogas no le será permitido trabajar en posiciones designadas identificadas por la gerencia como críticas para la seguridad y bienestar de los empleados, el público o TERPEL. A todos los empleados que retornen de algún programa de rehabilitación, les será solicitado que participen de los programas post-cuidados aprobados por TERPEL.

TERPEL podrá llevar a cabo inspecciones no anunciadas de alcohol y drogas en las instalaciones propias o controladas por la Compañía. La Compañía podrá también requerir a los empleados que se sometan a exámenes médicos o pruebas de alcohol y drogas cuando existan causas para sospechar el uso de alcohol y drogas, incluyendo incidentes en el lugar de trabajo. Las pruebas al azar, no anunciadas y periódicas serán conducidas cuando los empleados cumplan con alguna de las siguientes condiciones: haber tenido problemas de abuso de sustancias prohibidas o estar trabajando en una posición designada identificada por la gerencia, en una posición donde la prueba sea requerida por ley, o en una posición ejecutiva específica. .

Contratistas, transportistas o proveedores también están alcanzados por el primer párrafo y las provisiones de búsqueda e inspección especificadas en el párrafo cuatro de este Principio Rector. Aquellos que violen el Principio serán removidos de las instalaciones de TERPEL y podrá negárseles el ingreso en el futuro.

Adicionalmente a lo antes dicho en el Principio Rector, es un requerimiento de TERPEL que todos los aspirantes que acepten posiciones de empleo permanentes deberán pasar la prueba de alcohol y drogas.

#### **5.17. OPORTUNIDADES EQUITATIVAS DE EMPLEO**

Es un Principio de la Compañía brindar oportunidades equitativas de empleo de acuerdo con la legislación aplicable, a las personas que cumplan con los requerimientos de los cargos. TERPEL administrará políticas y procedimientos no discriminatorios en todos los aspectos de las relaciones de empleo, incluyendo la selección, contratación, asignación de tareas, desarrollo, administración de la compensación, capacitación y desvinculación, entre otros.

Los gerentes y todos aquellos que tengan personal a cargo, son responsables de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación y de identificar y comunicar a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa, con prontitud, cualquier situación que parezca en conflicto con las oportunidades equitativas de empleo.

Son también principios de TERPEL realizar esfuerzos especiales para:

- Desarrollar fuentes de reclutamiento y prácticas que faciliten una contratación inclusiva y diversa.
- Establecer políticas y programas que respalden la diversidad de la fuerza laboral e impulsen la representación de la comunidad en la que operamos.
- Ofrecer condiciones de trabajo que ayuden a satisfacer las distintas necesidades del personal, tratando de equilibrar las obligaciones laborales y familiares.

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

- Alentar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento sexual o de cualquier otra índole.
- Construir espacios razonables que posibiliten que las personas discapacitadas puedan llevar a cabo sus funciones satisfactoriamente.
- Resaltar el liderazgo que deben tener las Gerencias sobre estos temas en todos los niveles de la organización.

Los individuos que crean que han sido discriminados, acosados u hostigados deben informar inmediatamente el incidente a su supervisor inmediato, Gerencia o a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa, de acuerdo con los procedimientos aprobados por TERPEL o por la normatividad aplicable.

No se tomarán represalias contra ningún empleado que ejercite válidamente estos derechos.

### **5.18. ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Es un Principio de TERPEL prohibir cualquier forma de acoso en sus instalaciones y en cualquier espacio en el que se estén desarrollando sus actividades. El objetivo de este Principio es brindar un ambiente de trabajo que aliente el respeto entre los empleados y relaciones laborales libres de acoso.

TERPEL prohíbe cualquier forma de acoso por o hacia los empleados, practicantes, contratistas, proveedores o clientes.

Bajo este Principio, acoso es cualquier conducta inapropiada que tiene el propósito o efecto de:

- Crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo;
- Interferir sin ninguna razón con el desempeño en el trabajo de un individuo; o
- Afectar las oportunidades de empleo de un individuo.

El acoso no será tolerado. Las formas de acoso incluyen, pero no se limitan a, propuestas / acercamientos verbales o físicos inadecuados, manifestaciones u observaciones sexuales, raciales o de otra forma despreciativas o discriminatorias.

Los individuos que crean haber sido sometidos a acoso deberán informar inmediatamente el incidente a su supervisor inmediato, Gerencia o a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa. Todas las denuncias serán rápida y cabalmente investigadas. En caso el acoso sea de tipo sexual (hostigamiento sexual), la denuncia se deberá presentar a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa y se deberá revisar la Política de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.





Cualquier empleado que observe o conozca de una situación de acoso, debe informar inmediatamente a su supervisor inmediato, Gerencia o a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa. Nadie debe dar por sentado que TERPEL está al tanto del problema. Todas las denuncias y preocupaciones deben ponerse en conocimiento de la Gerencia o de la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa de modo que se pueda tomar acción para corregirlas.

No se tomarán represalias contra ningún empleado por informar un problema respecto a posibles actos de acoso. Las preguntas sobre qué constituye un comportamiento que pudiera ser considerado acoso, deben dirigirse a su supervisor inmediato o a la Gerencia de Gestión Humana y Administrativa.

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

**6. CONTROL DE CAMBIOS**

Nombre del Documento	Código	Versión	Descripción de Cambios
Código de Ética	CIN.CTO.CTO.P01	2.1	Inclusión de alcance general de los nuevos delitos agregados al modelo de prevención en el principio 5.1 Cumplimiento – Delitos de corrupción, lavado de activos y financiamiento al terrorismo.
Código de Ética	CIN.CTO.CTO.P01	02	Actualización de la política en línea con Organización Terpel; <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se actualiza codificación.</li> <li>○ Se agrega mensaje de nuestro Presidente.</li> <li>○ Se agregan valores de Terpel.</li> <li>○ Se precisa directorio.</li> <li>○ Se ordenan los principios con base en el Código de Conducta de OT.</li> <li>○ Se agrega el principio <i>Prácticas laborales basadas en la integridad y el respeto de los Derechos Humanos</i>.</li> <li>○ Se amplía el principio de <i>Activos Corporativos</i>, detallando el “cuidado en el uso del dinero” y especificando activos tangibles e intangibles.</li> <li>○ Se agrega el principio <i>Manejo de la información</i>.</li> <li>○ Se agrega el principio <i>Exactitud de cuentas, registros y presentación de informe contable</i>.</li> <li>○ Se amplía el principio de Conflicto de Intereses.</li> <li>○ Se agrega en principio <i>Imparcialidad hacia clientes, proveedores y contratistas</i>.</li> <li>○ Se amplía el principio de <i>Acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo</i>.</li> </ul>
Código de Ética	CIN.CTO.CTO.P04	01	Versión nueva tomando como referencia los principios de Exxon Mobil.

Elaboró	Revisó <sup>1</sup>	Aprobó
 Francesca Pierrend Coordinadora de Gestión Organizacional	 Ernesto Sousa Gerente de Asuntos Corporativos y Legales	 Luciano Macías Gerente General
	 Ema Días Gerente de Gestión Humana y Administrativa	

<sup>1</sup> El presente Código de Ética ha sido revisado también por el equipo de Relaciones Laborales de Organización Terpel S.A.