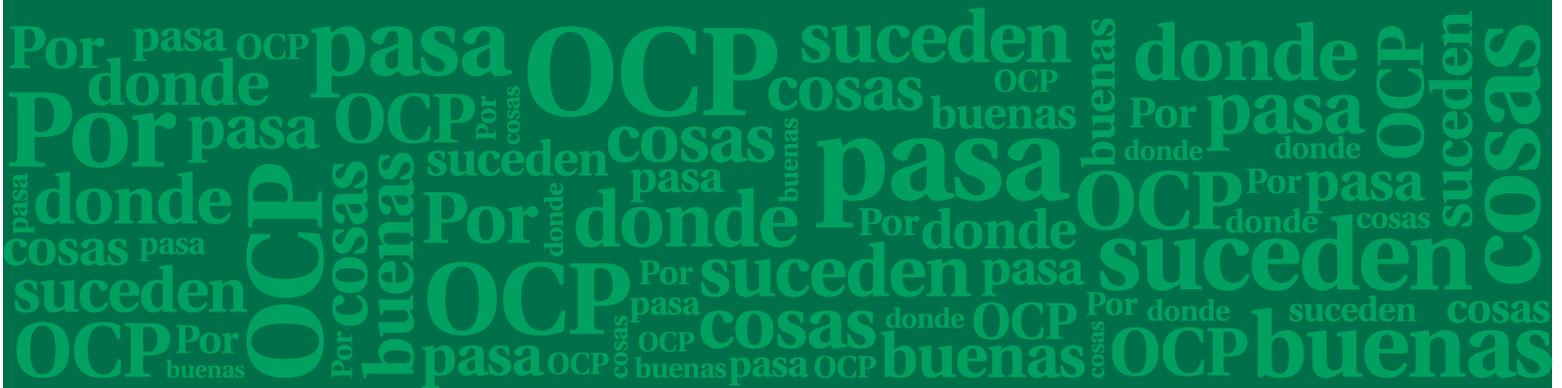


CÓDIGO DE ÉTICA

Y POLÍTICA ANTIFRAUDE



Contenido

CÓDIGO DE ÉTICA

Mensaje del Presidente Ejecutivo 2

INTRODUCCIÓN 3

- 1. Objeto 3
- 2. Alcance 3
- 3. Obligaciones 3

FILOSOFÍA EMPRESARIAL 4

- 4. Nuestra Misión 4
- 5. Nuestra Visión 4
- 6. Ética Empresarial 4
- 7. Valores Organizacionales 5

NORMAS DE CONDUCTA 6

8. Compromiso con la Seguridad, la Comunidad y el Ambiente 8

- 8.1 Seguridad 8
- 8.2 Comunidad 8
- 8.3 Ambiente 8

9. Respeto 10

- 9.1 Hacia los Accionistas 10
- 9.2 Hacia los Clientes 10
- 9.3 Hacia los Proveedores, Contratistas y Terceros 10
- 9.4 Entre Colaboradores 10
- 9.5 Hacia la Comunidad 11
- 9.6 A los Derechos Humanos 12

10. Integridad y Transparencia 15

- 10.1 Hacia los Accionistas 15
- 10.2 Hacia los Colaboradores 15

10.3 Hacia los Medios de Comunicación 17

10.4 Hacia los Organismos del Estado 17

10.5 Conflictos de Interés 18

10.6 Registros Contables y Acceso a la Información 19

10.7 Confidencialidad de la Información 19

10.8 Uso Adecuado de los Bienes y Recursos 21

10.9 Apropiación Indevida de Bienes y Recursos 21

10.10 Redes Sociales 21

10.11 Fraude 21

10.12 Consumo de Bebidas Alcohólicas y Sustancias Estupefacientes 24

10.13 Aceptación de Errores 25

10.14 Conducta en la Vida Privada 25

11. Lealtad y Trabajo en equipo 28

11.1 Hacia los Accionistas 28

11.2 Hacia los Colaboradores 28

11.3 Actividades Profesionales Externas 29

11.4 Acceso a la Información 29

11.5 Seguridad de la Información 29

Administración del Código de Ética 31

12. Comité de Ética 31

13. Informe de infracciones 31

14. Sanciones 32

15. Canales de comunicación 32

16. Difusión del Código de Ética y Conducta 33

17. Rendición de cuentas 33

Glosario 34

Referencias 35

Mensaje del Presidente Ejecutivo

Desde el inicio de sus operaciones, OCP Ecuador se ha enfocado en llevar a cabo una operación de transporte de crudo confiable, segura, eficiente y comprometida con el ambiente.

Es conocido por todos quienes hacemos OCP Ecuador, que conducimos nuestro negocio en el marco de las normas técnicas y profesionales, las leyes, los reglamentos y las políticas internas aplicables, pero por sobre todo por los valores organizacionales que predicamos: compromiso, respeto, integridad y transparencia, lealtad y trabajo en equipo. El presente Código de Ética provee una amplia gama de guías acerca de los patrones de integridad y conducta empresarial que se espera de cada uno de nosotros pero, dado que ningún instrumento de este tipo puede contemplar todas las posibles situaciones que a los individuos les toque enfrentar, no reemplaza de ninguna manera nuestra responsabilidad y obligación de ejercer un buen criterio y consultar con respecto a la conducta empresarial correcta.

De igual forma, debemos comprender que nuestros comportamientos prevalecen por sobre nuestras actividades diarias y que influyen en el desempeño o reputación de nuestra organización pues, al estar relacionados con varios grupos de interés, nuestro accionar es tremendamente importante.

Por todo esto, los invito a hacer de esta herramienta una guía adicional sobre las actuaciones que esperamos que todos los que hacemos OCP Ecuador tengamos en el día a día para honrar nuestros valores y compromisos con cada uno de nuestros grupos de interés.

Andrés Mendizabal.

Introducción

El Código de Ética y Conducta (en adelante este Código) de Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A. (en adelante OCP Ecuador), está conformado por un conjunto estructurado de normas de conducta de acuerdo a sus valores organizacionales. Este Código regula los comportamientos esperados de sus colaboradores con los principales grupos de interés identificados, y es una herramienta muy valiosa para ayudar a poner en práctica los valores de la Compañía.

1. Objeto

Este Código es un instrumento elaborado con el objeto de definir, explicar y comunicar los lineamientos generales de conducta y comportamientos éticos esperados de los colaboradores de OCP Ecuador en sus actividades de trabajo y en sus relaciones con los grupos de interés; así como, para resolver dudas y conflictos de tipo ético profesional.

2. Alcance

El presente Código es de aplicación obligatoria para todos los colaboradores de OCP Ecuador en sus actividades dentro de la Compañía y en sus relaciones con los grupos de interés. La aplicación de las normas contenidas en este Código guarda estrecha relación con las normas legales vigentes y con el Reglamento Interno de Trabajo, de manera tal que, en caso de inconsistencia entre ellas, prevalecerán las normas legales.

3. Obligaciones

Todos los colaboradores de OCP Ecuador están sujetos a este Código y tienen la obligación de:

- Conocer y entender las normas descritas dentro de este Código, así como los lineamientos del Reglamento Interno de Trabajo.
- Cumplir y velar por el cumplimiento de las pautas y lineamientos de conducta establecidos en el presente documento.
- Promover el conocimiento del Código y la adopción de comportamientos éticos.
- Consultar en caso de que hubiere cualquier duda o inquietud acerca de los lineamientos del Código.
- Informar al Comité de Ética en caso de cualquier incumplimiento o desapego al presente Código.

Filosofía empresarial

Para OCP Ecuador los valores organizacionales y la ética profesional de sus colaboradores constituyen las bases en los que se asienta la actividad de la Compañía. En consecuencia, todas las actuaciones de los colaboradores, como resultado de su vínculo con OCP Ecuador, han de estar guiadas por los valores organizacionales.

4. Nuestra Misión

Contribuir con el desarrollo del país, a través de una operación de transporte de crudo confiable, segura, eficiente y comprometida con el ambiente.

5. Nuestra Visión

Alcanzar el éxito organizacional, trabajando con compromiso y entusiasmo para:

- Incrementar el volumen de crudo transportado.
- Crear valor económico, social y ambiental.
- Desarrollar integralmente a nuestros colaboradores y en definitiva...

Ser reconocidos por hacer bien las cosas.

6. Ética Empresarial

La ética busca fundamentar racionalmente principios directivos, comportamientos y decisiones para lograr el perfeccionamiento de cada ser humano y el mejoramiento colectivo de la sociedad.

La ética empresarial constituye el conjunto de normas y principios que se usan para dirigir comportamientos y resolver conflictos o dilemas de acuerdo a los valores de la Compañía, con el fin de no afectar a los grupos de interés.

En el caso de OCP Ecuador, el comportamiento ético de los colaboradores debe alinearse con la Misión, Visión y Valores Organizacionales.

7. Valores Organizacionales



COMPROMISO

Compromiso con la seguridad, la comunidad y el ambiente.



RESPECTO

Respeto a la Ley, a la autoridad, a nuestros colaboradores y a todos con quienes nos relacionamos.



**INTEGRIDAD
TRANSPARENCIA**

Integridad y Transparencia en la ejecución de todas nuestras actividades.



**LEALTAD
TRABAJO EN EQUIPO**

Lealtad y trabajo en equipo para el logro de nuestros objetivos.

Normas de Conducta

Las normas de conducta de OCP Ecuador muestran claramente las conductas que todos los sujetos del Código deben cumplir y velar por su cumplimiento. Las normas de conducta identifican los comportamientos que están considerados como correctos y que los colaboradores deben practicar dentro y fuera de la Compañía relacionadas con las actividades propias de OCP Ecuador y en relaciones con grupos de interés sin excepciones. A su vez, examina los comportamientos que son rechazados y que ponen en riesgo la integridad e imagen de la Compañía. Las normas de conducta se encuentran organizadas de acuerdo a los cuatro valores organizacionales de OCP Ecuador anteriormente referidos.



COMPROMISO

8

8. Compromiso con la Seguridad, la Comunidad y el Ambiente

8.1 Seguridad

Los colaboradores de OCP Ecuador deben mantener su espacio de trabajo limpio y acorde a normas de seguridad industrial y procurar un ambiente saludable para el público en general.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben velar por su propia seguridad y la seguridad de todas aquellas personas cuya integridad pudiera llegar a verse afectada como consecuencia de sus actos u omisiones.

8.2 Comunidad

Los colaboradores de OCP Ecuador deben reconocer y aceptar los usos, tradiciones y costumbres de los miembros de las comunidades con las que interactúan y trabajar en conjunto con ellos en proyectos de interés común.

8.3 Ambiente

Dentro de la filosofía empresarial de OCP Ecuador se encuentra claramente establecido el compromiso con el cuidado del ambiente, el manejo de riesgos ambientales y el cumplimiento de normas ambientales vigentes. En este contexto los colaboradores de OCP Ecuador deben:

- Velar por el cumplimiento de todas las leyes y normativas ambientales.
- Evitar que el desempeño de su trabajo ocasione daños al ambiente, así como el desperdicio de recursos naturales.
- Fomentar dentro de la Compañía la adopción de buenas prácticas ambientales e implementarlas efectivamente.



RESPECTO

9

9. Respeto

9.1 Hacia los Accionistas

Los colaboradores de OCP Ecuador deben acatar las decisiones tomadas y disposiciones establecidas por los Accionistas de la Compañía.

9.2 Hacia los Clientes

Los colaboradores de OCP Ecuador que mantengan relación directa con los clientes deben ofrecer información exacta en cuanto a las características, precio, condiciones y disponibilidad del servicio de transporte por el oleoducto de crudos pesados, y solo comprometerse a lo que razonablemente se puede cumplir. .

9.3 Hacia los Proveedores, Contratistas y Terceros

Las relaciones con proveedores, contratistas y terceros deben estar marcadas por: el profesionalismo, el trato justo y respetuoso, y el cumplimiento de los términos y condiciones de los acuerdos celebrados con ellos. Sin embargo, cuando fuese necesario ser enérgicos, debe mantenerse el uso de un lenguaje apropiado y cortés. .

9.4 Entre Colaboradores

El trato entre los colaboradores, ya sean estos jefes, subalternos o compañeros de trabajo deben caracterizarse por su cortesía, amabilidad y respeto.

Queda prohibido todo acto de violencia dentro de OCP Ecuador.

9.4.1 Desarrollo Profesional

Los colaboradores de OCP Ecuador, en los cuales recae la función de desarrollo profesional de sus compañeros de trabajo, deben capacitar, ascender y recompensar basándose en los conocimientos, habilidades, destrezas y en el desempeño personal y profesional de cada colaborador.

9.4.2 Trabajo en Equipo y Cooperación

Los colaboradores deben respetar el tiempo de respuesta de informes, reuniones o trabajos solicitados por los demás para poder llevar a cabo operaciones eficientes.

9.4.3 Responsabilidad y Profesionalismo

Los colaboradores de OCP Ecuador deben asumir la titularidad de la gestión que les corresponde atender y realizar las tareas asignadas con un alto grado de responsabilidad, profesionalismo, celeridad y eficacia.



9.4.4 Beneficios de Flexibilidad en Horarios de Trabajo

Todos los colaboradores de OCP Ecuador deben utilizar los beneficios de flexibilidad de horario de trabajo otorgados por la Compañía siempre y cuando no afecte las necesidades de la misma. Los colaboradores de OCP Ecuador deben renunciar a dichos beneficios si su presencia es requerida en una reunión o su trabajo es indispensable para el progreso de las actividades de su propia área u otras áreas o colaboradores.

9.5 Hacia la Comunidad

9.5.1 Neutralidad política

Las relaciones de los colaboradores de OCP Ecuador con las entidades gubernamentales, partidos políticos, organizaciones sindicales y demás actores de la vida política deben regirse por el respeto y aplicación del ordenamiento jurídico y sin ejercer presiones e influencias de ninguna naturaleza.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben abstenerse de cualquier acto de proselitismo político en las instalaciones de OCP Ecuador; así como, no utilizar los recursos asignados para la ejecución de las actividades laborales para fines políticos.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben abstenerse de realizar contribuciones, pagos o cualquier tipo de respaldo a partidos políticos o representaciones políticas independientes a nombre de OCP Ecuador.

9.5.2 Donaciones

Cada individuo es libre de apoyar y colaborar con tiempo y recursos a organizaciones comunitarias, causas caritativas y humanitarias; siempre dejando en claro que una donación o contribución es a título personal, más no en nombre de OCP Ecuador. Por otro lado, los colaboradores de



OCP Ecuador pueden realizar contribuciones a causas en las que no se genere conflictos de interés con la Compañía.

9.6 A los Derechos Humanos

Los colaboradores de OCP Ecuador deben respetar los Derechos Humanos, de acuerdo a los principios que se dictan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en todas sus relaciones entre colaboradores y con grupos de interés.

9.6.1 Respeto a la Dignidad, Libertad y Privacidad de las Personas

Los colaboradores de OCP Ecuador deben:

- Valorar y difundir el respeto en el trato con las personas y rechazar toda situación de intimidación o falta de respeto que atente contra la dignidad, libertad y privacidad de las personas.
- Evitar conductas tales como el trato despectivo, discriminatorio o humillante hacia los demás.
- Evitar la generación y propagación de rumores sin fundamentos sobre la conducta y comportamiento de otros colaboradores de la Compañía e incluso de clientes y proveedores, que afecten a la honradez, dignidad, libertad y privacidad de las personas.
- Y no deben generar comunicaciones, verbales o escritas, con contenido ofensivo, denigrante o violento en sus actividades laborales.

9.6.2 Presiones y Acoso

Los colaboradores de OCP Ecuador deben rechazar cualquier acción de acoso y está prohibido todo tipo de trato hostil, ofensivo o intimidatorio, de naturaleza verbal, física, visual o sexual.

Esta prohibición es válida tanto en las relaciones jerárquicas como entre compañeros de trabajo y se extiende igualmente en la relación con clientes, proveedores y público en general.

9.6.3 Diversidad y Discriminación

Los colaboradores de OCP Ecuador deben respetar la libertad, dignidad y privacidad de sus compañeros de trabajo y demás personas con las

cuales se relacionan, valorando las identidades y diferencias de las personas. Se prohíben actos de discriminación por parte de los colaboradores basados en la raza, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica.



Actitudes de esa naturaleza, explícita o implícita, se considerarán falta grave y serán sancionadas según el Reglamento Interno de Trabajo.

9.6.4 Actividades Religiosas

Los colaboradores de OCP Ecuador deben respetar las diferentes creencias religiosas de sus compañeros de trabajo. Las actividades religiosas dentro de la organización están permitidas siempre y cuando:

- Sean organizadas de una manera que no interfieran con las actividades de trabajo diarias de los colaboradores de OCP Ecuador.
- No sea obligatoria la participación de colaboradores que no comparten las mismas creencias o que no deseen participar de estas actividades.
- Se respeten las opiniones personales.



**INTEGRIDAD
TRANSPARENCIA**

10

10. Integridad y Transparencia

10.1 Hacia los Accionistas

Para cumplir con los requerimientos de los Accionistas de la Compañía, los colaboradores de OCP Ecuador deben:

- Realizar sus actividades cumpliendo con las leyes aplicables.
- Asegurar la veracidad e integridad de la información proporcionada a sus Accionistas y demás grupos de interés.
- Proveer de manera oportuna toda la información que requieran para conocer los resultados de su inversión, a través de canales formales y directos.
- Gestionar eficientemente los recursos asignados por la Compañía.

10.2 Hacia los Colaboradores

10.2.1 Selección y contratación de personal

Los colaboradores de OCP Ecuador de quienes depende, directa o indirectamente, la selección y contratación de personal, deben guiar sus decisiones y actuaciones sin admitir la influencia de factores que pudieran alterar la objetividad de su juicio, conforme a los criterios establecidos en los procedimientos de selección y contratación de OCP Ecuador.

10.2.2 Responsabilidad

Los colaboradores de OCP Ecuador deben asumir la responsabilidad de todas sus actividades y decisiones. La inobservancia de los valores organizacionales y normas de conducta no tendrán justificativo alguno.

Los colaboradores no deben ampararse en el argumento de que fueron exhortados por funcionarios de OCP Ecuador de mayor jerarquía, para eludir o atenuar su responsabilidad de acciones o decisiones que ocasionen la inobservancia de los valores organizacionales y normas de conducta.

10.2.3 Evaluaciones de Desempeño

Los colaboradores de OCP Ecuador encargados de los procesos de evaluaciones de desempeño deben gestionarlos de manera fundamentada,



objetiva y equitativa, de modo que no favorezcan o perjudiquen a algún colaborador en beneficio o en detrimento de otros.

Cada colaborador de OCP Ecuador debe conocer los antecedentes completos que han sido considerados para calificar su desempeño, en el período de evaluación correspondiente, y es obligación de la jefatura que ha cumplido dicho rol, dar una retroalimentación al respecto.

10.2.4 Atribuciones

Los colaboradores de OCP Ecuador deben conocer y leer perfectamente el contenido de cualquier documento a ser firmado a nombre de OCP Ecuador, ya que la rúbrica de cada uno otorga toda responsabilidad frente a ello. De esta manera, los colaboradores de OCP Ecuador deben aceptar las consecuencias del documento firmado, sin excepciones o justificaciones. Por este motivo, un colaborador, bajo ninguna circunstancia, debe firmar en blanco o desconocer el contenido de un documento.

OCP Ecuador puede otorgar poderes a ciertos colaboradores dentro de la Compañía para facultar a que realicen, a su nombre, ciertos actos. De tal manera, el colaborador facultado para el efecto, no debe extralimitarse en las facultades otorgadas por dicho poder. Los colaboradores de OCP Ecuador no deben firmar documento alguno ni deben representar o ejercer autoridad en nombre de OCP Ecuador, a no ser que estén específicamente autorizados para hacerlo. Los colaboradores de OCP Ecuador deben estar conscientes de las limitaciones a su campo de autoridad y no deben realizar ninguna acción que exceda sus límites.

10.2.5 Trabajo de Familiares (Nepotismo)

En OCP Ecuador está prohibido el trabajo de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

10.2.6 Abuso de Autoridad y Maltrato

El abuso de autoridad y el maltrato son elementos que afectan negativamente al ambiente de trabajo, a la imagen empresarial y puede acarrear repercusiones legales para la Compañía. Los colaboradores de OCP Ecuador no deben hacer uso indebido e injustificado de una posición de jerarquía para obtener beneficios personales o tratos preferenciales,

derivados de interés de cualquier naturaleza, dentro de OCP Ecuador, que infrinjan la ley, las políticas, los procedimientos y las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.



10.3 Hacia los Medios de Comunicación

Las relaciones de la Compañía con los medios de comunicación quedan reservadas para el Presidente Ejecutivo o los siguientes interlocutores:

- Dirección de Asuntos Legales y Corporativos
- Gerencia de Comunicación y su respectivo equipo de trabajo

Sin embargo, en caso de temas puntuales o situaciones de crisis pueden intervenir como voceros (previa designación del Presidente Ejecutivo o Director de Asuntos Legales y Corporativos) aquellos colaboradores delegados para responder a los medios de comunicación.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben realizar comentarios o emitir opiniones referentes a las operaciones de la Compañía, opiniones políticas o sobre la gestión de la Administración Pública a los medios de comunicación.

Los colaboradores de OCP Ecuador que sean designados a intervenir en espacios con medios de comunicación deben utilizar la información oficial de la Compañía cuya difusión les haya sido autorizada.

Los colaboradores de OCP Ecuador que hayan recibido una invitación a participar en actos públicos (entrevista, publicación de artículos, foros, entre otros) los cuales impliquen exponer información acerca de los negocios o actividades de OCP Ecuador, deben coordinar su participación con la Gerencia de Comunicación.

10.4 Hacia los Organismos del Estado

Las relaciones con organismos del Estado se manejan a través de los funcionarios autorizados por la Presidencia Ejecutiva de OCP Ecuador en las cuales se exige mantener relaciones transparentes, sólidas y manejadas con total imparcialidad, respeto y cordialidad.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben brindar un trato adecuado y



INTEGRIDAD
TRANSPARENCIA

una atención profesional a los funcionarios públicos dotados de autoridad, cuidando la imagen y reputación de la Compañía.

Los colaboradores deben proporcionar la información requerida y necesaria para las evaluaciones de los organismos de control del Estado.

En lo referente a la entrega de los informes o documentos a organismos del Estado y que no correspondan a las actividades normales de la Compañía, los colaboradores de OCP Ecuador deben obtener previamente la autorización de la Presidencia Ejecutiva.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben asegurarse que los contratos y los convenios que se firman con el sector público obedecen a las normas legales y se realizan de forma transparente.

10.5 Conflictos de Interés

Los colaboradores de OCP Ecuador deben evitar cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses, entendiendo por tal cualquier situación en que los destinatarios tengan intereses privados o personales capaces de influir en la imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones y de esta manera, interferir con los intereses de la Compañía.

Con la finalidad de preservar la integridad personal y profesional, los colaboradores de OCP Ecuador deben evaluar las situaciones que puedan de alguna manera configurar un conflicto entre sus intereses personales y los de OCP Ecuador. Tales conflictos pueden comprometer la honestidad y la ética de las acciones del colaborador y poner en riesgo la reputación de OCP Ecuador.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben participar en negocios ni tener inversiones con los proveedores, clientes, organismos del Estado y demás grupos de interés de la Compañía.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben notificar al Comité de Ética cualquier relación comercial o transacción propuesta de OCP Ecuador con cualquier compañía en la que un colaborador o su familia inmediata tengan participación directa o puedan obtener un beneficio y que pueda dar origen a un conflicto de interés real o aparente.

Así también, los colaboradores de OCP Ecuador no deben influenciar las decisiones de contratación de proveedores basados en su familiaridad con algún empleado o directivo externo.



10.6 Registros Contables y Acceso a la Información

Los colaboradores de OCP Ecuador, sobre quienes recae la responsabilidad de generar los estados financieros, deben garantizar que los mismos se elaboran de acuerdo a las normas y principios contables requeridos por las entidades y organismos de control, bancos y Accionistas.

Todos los colaboradores de OCP Ecuador deben generar documentación precisa y debidamente respaldada para que los registros contables reflejen situaciones reales, proporcionen información correcta y sean trazables.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben alterar, modificar u omitir intencionalmente información de registros contables para producir estados financieros e informes que distorsionen la realidad y la situación actual de la Compañía.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben facilitar el acceso a información pertinente y relevante acerca de las operaciones de la Compañía que sus grupos de interés necesiten, así como proporcionar la accesibilidad de información gerencial, estratégica y operativa a los Accionistas de la Compañía.

10.7 Confidencialidad de la Información

10.7.1 Protección de la Información

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben divulgar la información de la Compañía a personas no autorizadas, ni intencional, ni inadvertidamente. Los colaboradores de OCP Ecuador deben mantener la custodia de la documentación e información que cada uno administra en el desarrollo habitual de sus funciones.

Los colaboradores de OCP Ecuador que, por motivo de sus funciones o su posición en la Compañía, tengan acceso a información privilegiada de los estados financieros, tesorería u otra información sensible y confidencial



de la Compañía como: planes de negocio, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias, entre otras, deben guardar estricta reserva acerca de ella y no utilizarla para beneficio propio o de terceros.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben tomar ventaja de la información confidencial para establecer cualquier tipo de relación comercial con proveedores, clientes, entidades gubernamentales y organizaciones o individuos fuera de los grupos de interés de la Compañía.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben copiar, reproducir o transmitir información derivada de sus actividades profesionales, fuera de la Compañía, sin autorización escrita, puesto que constituyen propiedad intelectual de OCP Ecuador.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben permitir que información confidencial de la Compañía sea utilizada para fines diferentes para los cuales fueron entregados a sus proveedores.

10.7.2 Protección de Datos Personales

Los colaboradores de OCP Ecuador manejan información sensible y confidencial sobre todos sus grupos de interés. Los colaboradores deben cuidar y mantener la confidencialidad de datos personales. Con independencia de las responsabilidades específicamente asignadas a determinadas áreas en materia de seguridad de la información, los colaboradores de OCP Ecuador que por razón de su cargo o de su actividad profesional dispongan o tengan acceso a los datos personales de clientes, proveedores, otros colaboradores o contratistas, deben ser responsables de su custodia y uso apropiado.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben proteger la privacidad y la confidencialidad de los expedientes médicos y laborales de un colaborador. Los expedientes no deben ser revelados fuera de la Compañía, excepto cuando el propio interesado lo solicite o cuando lo disponga la autoridad judicial competente.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben conocer y observar las normas y procedimientos internos que resulten de aplicación en materia de seguridad de la información y de protección de datos y, adicionalmente, aplicar medidas adecuadas para evitar el acceso indebido a tal información.

10.8 Uso Adecuado de los Bienes y Recursos

Los colaboradores deben respetar y velar por la conservación de los bienes tangibles e intangibles de la Compañía. Los colaboradores de OCP Ecuador deben usar los bienes o recursos de la Compañía sólo para fines laborales. Los sistemas de comunicación se excluyen de esta norma, sin embargo su uso personal se restringe al mínimo necesario.



Los colaboradores de OCP Ecuador no deben descargar o almacenar en las estaciones de trabajo o en los sistemas de cómputo de la Compañía material e información de contenido pornográfico u obsceno. Tampoco se debe descargar programas o aplicaciones sin el conocimiento y registro por parte del departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación.

10.9 Apropiación Indebida de Bienes y Recursos

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben apropiarse de los bienes tangibles e intangibles de la Compañía ya que esto constituye una violación de las obligaciones que tienen con la Compañía y un acto de fraude en perjuicio de OCP Ecuador.

10.10 Redes Sociales

Los colaboradores deben considerar el impacto que podría tener en la reputación de la Compañía las publicaciones realizadas en redes sociales. Se prohíbe realizar comentarios desde cuentas personales sobre temas económicos, políticos o sociales que pudiesen estar relacionados con el devenir de la Compañía.

10.11 Fraude

El fraude puede entenderse como cualquier uso del cargo, autoridad o poder para obtener un beneficio personal a través del uso indebido de los recursos o activos de la Compañía, ocasionando un perjuicio a la misma. El fraude comprende un acto intencional u omisión (es decir la falta de actuación) para engañar a otros. Los colaboradores de OCP Ecuador no deben involucrarse en prácticas fraudulentas, caso contrario, serán sancionados conforme lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.



10.11.1 Soborno

El soborno es otorgar o recibir un beneficio financiero o de cualquier otro tipo para estimular una ejecución indebida del cargo o alterar una función que se espera llevar a cabo con imparcialidad o buena fe. Los colaboradores de OCP Ecuador no deben aceptar u ofrecer cualquier tipo de soborno ni recibir influencias que alteren su juicio o comportamiento afectando a los negocios de la Compañía o la ganancia personal.

10.11.2 Obsequios, Atenciones y Cortesías

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben recibir dinero o cualquier otra prestación que los coloque en situación de conflicto de intereses con respecto a sus funciones dentro de la Compañía.

Los colaboradores de OCP Ecuador pueden aceptar objetos, invitaciones u obsequios de hasta US\$ 250. Ofrecer o aceptar obsequios encima de este nivel puede ser considerado como un compromiso con la independencia o constituye inducción o recompensa a cualquier servicio a terceros.

Todos los obsequios en dinero o especie que un colaborador reciba cuyo valor exceda US\$ 250, deben ser reportados y entregados inmediatamente al Comité de Ética..

Las invitaciones realizadas por los proveedores a colaboradores de OCP Ecuador, y viceversa, deben ser atendidas por al menos dos colaboradores de la Compañía.

La asistencia a seminarios o actividades formativas que no sean costeadas por OCP Ecuador sino por proveedores en la ejecución de contratos suscritos con la Compañía deben ser conocidas y aprobadas por la línea de supervisión, coordinando con el área de Talento Humano la pertinencia de su participación.

OCP Ecuador entrega únicamente artículos promocionales debidamente identificados con el logotipo de la Compañía. Los colaboradores de OCP Ecuador no deben ofrecer por su propia cuenta algún tipo de obsequio a cualquiera de los grupos de interés identificados por la Compañía.

10.11.3 Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos

Los colaboradores de OCP Ecuador deben cumplir las leyes y regulaciones nacionales para la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos.

Todo colaborador de OCP Ecuador que conozca o llegue a conocer de actividades de lavado de activos y financiamiento de delitos realizadas por algún colaborador, proveedor o cualquier otra persona natural o jurídica relacionada con OCP Ecuador, debe poner el hecho en conocimiento del Comité de Ética de OCP Ecuador.



10.11.4 Pagos de Facilitación

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben realizar pagos a ningún funcionario público que alteren el flujo normal o existencia de un proceso gubernamental.

10.11.5 Proceso de Cadena de Abastecimiento

Todos los colaboradores de OCP Ecuador deben seguir los lineamientos específicos del Proceso de Cadena de Abastecimiento de la Compañía y cumplir con todos sus requerimientos.

Los colaboradores de OCP Ecuador que participen en procesos de selección de proveedores, deben mantener una actitud completamente imparcial y únicamente basarse en los criterios y condiciones requeridos por la Compañía.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben informar a los proveedores la prohibición de recibir obsequios u otra clase de atenciones que los priven de independencia y neutralidad para realizar sus funciones (de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, éste Código y la Política Anticorrupción).

La solicitud de cotizaciones solicitadas por los colaboradores solo puede hacerse con carácter referencial, para preparar el presupuesto, una solicitud de compra o el alcance de un servicio nuevo.



Una vez iniciado el proceso de compra, solamente los miembros del Proceso de Cadena de Abastecimiento pueden solicitar cotizaciones, alcances a las cotizaciones o negociar términos contractuales. Los especialistas durante este proceso deben estar acompañados siempre por al menos un miembro del Proceso de Cadena de Abastecimiento para garantizar la transparencia de la licitación.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben rechazar todo tipo de influencia o presiones que efectúen los proveedores para conseguir condiciones privilegiadas o excepcionales en los negocios con OCP Ecuador.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben evitar el uso indebido de la relación con los proveedores, para influenciar a algún proveedor con la finalidad de obtener un beneficio a cambio por la coyuntura presentada en la adquisición de bienes o servicios.

10.11.6 Influencias

Los colaboradores de OCP Ecuador, investidos de poder y de autoridad, no deben ejercer una influencia indebida sobre cualquier persona externa con el fin de alterar su comportamiento para alcanzar un fin personal.

10.12 Consumo de Bebidas Alcohólicas y Sustancias Estupefacientes

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben poseer, proveer o consumir drogas ilegales, así como tampoco ingerir bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de OCP Ecuador ni fumar en áreas que no están determinadas para el consumo de tabaco.

En ciertas ocasiones el consumo de alcohol es parte de protocolos sociales y profesionales a los cuales están expuestos los colaboradores de OCP Ecuador. Si consumen bebidas alcohólicas deben hacerlo de manera moderada, manteniendo siempre la compostura en sus actos, mismos que reflejan la imagen y reputación de la Compañía.

En caso de verificarse que un colaborador se encuentra bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes en los lugares de trabajo se procederá de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

10.13 Aceptación de Errores

Sin lugar a dudas, todos los colaboradores de OCP Ecuador están expuestos a equivocarse y cometer errores en el trabajo; no obstante, es necesario hacer una distinción entre error y negligencia. Por un lado, los errores se dan de manera involuntaria y muchas veces como parte del proceso de mejora y aprendizaje. En contraste, la negligencia es un descuido al actuar o una omisión de un acto que un colaborador debe o tiene la obligación de cumplir, lo cual es inaceptable. En cualquiera de los dos casos, los colaboradores de OCP Ecuador deben asumir las consecuencias de sus actos.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben aceptar sus errores a tiempo notificando a su línea de supervisión respectiva, para así solucionarlos de manera rápida y en el futuro poder evitarlos.

10.14 Conducta en la Vida Privada

Los colaboradores de OCP Ecuador deben cuidar el manejo de sus relaciones personales y privadas de tal manera que sus acciones no afecten la imagen de la Compañía, manteniendo una conducta honesta y mesurada en todos los ámbitos del quehacer diario, independientemente de las prácticas ideológicas, políticas, religiosas o filosóficas.

10.14.1 Finanzas Personales

Los colaboradores deben manejar sus finanzas personales adecuada y prudentemente, manteniendo una conducta apropiada en sus relaciones comerciales y financieras, cumpliendo con sus obligaciones financieras responsablemente.

En este contexto, los colaboradores de OCP Ecuador deben abstenerse de realizar apuestas en juegos de azar mientras se encuentren prestando sus servicios a OCP Ecuador, acorde a lo que se menciona en el Reglamento Interno de Trabajo.

10.14.2 Inversiones Personales

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben realizar inversiones compartidas con clientes o proveedores de OCP Ecuador.



CÓDIGO DE ÉTICA



Si los colaboradores de OCP Ecuador realizaron alguna inversión personal antes de establecer la relación de dependencia con OCP Ecuador o si su cargo dentro de la Compañía cambia en forma tal que puede generar un conflicto de intereses, el colaborador debe notificar la situación al Comité de Ética.



**LEALTAD
TRABAJO EN EQUIPO**

11

11. Lealtad y Trabajo en equipo

11.1 Hacia los Accionistas

Los colaboradores de OCP Ecuador deben seguir los lineamientos establecidos por los Accionistas, y apoyar proactivamente a la Compañía en momentos de crisis.

11.2 Hacia los Colaboradores

11.2.1 Trabajo en Equipo y Cooperación

Los colaboradores de OCP Ecuador deben fomentar el trabajo en equipo y promover un ambiente de confianza basado en la relación abierta y la comunicación fluida.

Los colaboradores deben demostrar una permanente cooperación, reportar sus actividades a quien sea necesario y contribuir con la consecución de los objetivos de la Compañía. Los colaboradores no deben obstaculizar las labores de sus compañeros de trabajo, ni ocultar información a sus superiores o compañeros o proporcionar información falsa, dudosa o distorsionada.

11.2.2 Productividad

Los colaboradores de OCP Ecuador deben actuar proactivamente, generando ideas que se transformen en nuevos y mejores servicios para los grupos de interés. A su vez, los colaboradores deben optimizar las actividades de trabajo para evitar incurrir en tiempo y recursos que no sean estrictamente necesarios para sus actividades.

11.2.3 Derecho al desacuerdo

En OCP Ecuador existe la posibilidad de manifestar un desacuerdo, sin que ello suponga necesariamente una aceptación a dicho planteamiento, que si es expuesto con prudencia y altura puede enriquecer las decisiones a favor de la Compañía.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben formular opiniones discordantes o discrepantes, con el debido respeto al otro, sin que exista como consecuencia de esto una posible represalia. Sin embargo, luego de tomada la decisión, ésta debe respaldarse como si fuera propia.

11.3 Actividades Profesionales Externas

Los colaboradores de OCP Ecuador pueden realizar actividades profesionales externas a OCP Ecuador, siempre y cuando, éstas sean distintas al giro de negocios de la Compañía, debido a que puedan suponer competencia o deslealtad. La realización de estas actividades permitidas a los colaboradores se podrán llevar a cabo, mientras:

- a) No signifiquen un deterioro en el desempeño de las funciones desarrolladas en OCP Ecuador.
- b) No se contrapongan con la moral y la ética.
- c) No restrinjan la disponibilidad de tiempo requerida a determinadas funciones en OCP Ecuador.

Para que un colaborador realice actividades externas de cualquier índole que involucre algún tipo de remuneración, pecuniaria o en especie, se requiere la aprobación previa de la Gerencia de Recursos Humanos y serán debidamente registradas por el departamento de Recursos Humanos.

Los colaboradores de OCP Ecuador no pueden ser proveedores de bienes y servicios de la Compañía, ni directa ni indirectamente.

11.4 Acceso a la Información

Los colaboradores deben mantener las claves en forma reservada y utilizarlas exclusivamente para dar cumplimiento a las tareas asignadas, respetando las políticas internas y la confidencialidad.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben bloquear el acceso al sistema de información cuando no lo estén utilizando y son responsables absolutos de su utilización.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben generar accesos no autorizados a los sistemas de información para obtener beneficios personales o realizar fraudes, así como crear códigos de acceso para facilitar sustracción de información.

11.5 Seguridad de la Información

Los colaboradores de OCP Ecuador deben conocer las normas y sistemas de seguridad de la información establecidos en sus respectivas áreas y tomar las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la misma.



CÓDIGO DE ÉTICA

La vigencia en el tiempo del Código de Ética y Conducta al interior de OCP Ecuador, requiere de la existencia de un ente que administre y aplique sus disposiciones, para lo cual se instituye el Comité de Ética, que será el organismo a través del cual se cumplirá con esta misión.

El Código de Ética y Conducta tiene sentido mientras exista un compromiso auténtico de todos los colaboradores en su cumplimiento y se apoyen en este comité para solucionar los conflictos que se presenten en la gestión diaria en donde se pongan en duda los valores organizacionales y normas de conducta.

La Presidencia Ejecutiva y Directores, en conjunto con el equipo gerencial de OCP Ecuador, deben vigilar el cumplimiento de los controles que regulan la gestión y fomentan el desarrollo de una cultura de respeto a las normas. En consecuencia, deben estar informados en todo momento de los asuntos que pueden afectar en forma adversa los valores organizacionales.

Administración del Código de Ética

12. Comité de Ética

La administración de este Código está a cargo del Comité de Ética de OCP Ecuador, que tiene una función normativa, moderadora y resolutive sobre las prácticas que, de acuerdo a estándares éticos, sean consideradas adecuadas para el cumplimiento de los fines y la aplicación de las políticas de OCP Ecuador.

El Comité de Ética debe observar las regulaciones establecidas en el Código de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo y en el presente Código, documentos que servirán de sustento a las decisiones que se tomen para resolver las situaciones atentatorias a las normas y principios de actuación para su evaluación y tratamiento.

Es atribución exclusiva del Comité de Ética interpretar las disposiciones del presente Código y precisar el correcto sentido, alcance y aplicación.

Las deliberaciones que tengan lugar y las resoluciones que adopte el Comité de Ética tendrán siempre carácter estrictamente confidencial, quedando prohibida su divulgación por parte de sus miembros así como de cualquier participante que eventualmente tenga acceso a la información generada por este organismo.

Las decisiones que se tomen en el Comité de Ética que pueden servir para fijar criterios de aplicación general en OCP Ecuador, serán comunicados a todo el personal por la Secretaría del Comité.

13. Informe de infracciones

Los colaboradores de OCP Ecuador deben poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones que, aunque no estén relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, consideren éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido del presente Código o aquellas que pudieran derivarse el incumplimiento de las leyes vigentes.

No se aceptarán denuncias anónimas y se sancionan aquellas que, formuladas intencionalmente, resulten falsas o irresponsables.

Se prohíbe cualquier acto de represalia contra cualquier colaborador por

el mero hecho de haber comunicado, de buena fe, las situaciones descritas en este apartado. No obstante, el Comité de Ética debe mantener bajo rigurosa reserva la identidad de cualquier colaborador que informe sobre una infracción a las disposiciones de este Código.

Los colaboradores de OCP Ecuador deben cooperar y participar en cualquier investigación que realice el Comité de Ética.

14. Sanciones

Las sanciones que se apliquen a los casos denunciados serán evaluadas y determinadas por el Comité de Ética.

Las infracciones a este Código o la falta efectiva de cooperación con una investigación interna promovida al amparo de sus disposiciones, podrá dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias o legales de acuerdo a la gravedad de la infracción y en concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles y penales contempladas en las leyes vigentes.

15. Canales de comunicación

Cualquier hecho que vulnere el Código de Ética y Conducta o que de algún modo pueda interpretarse como atentatorio a las normas éticas y de conducta que rigen en OCP Ecuador, incluso si éste además tuviere carácter fraudulento o ilegal, debe ser informado de inmediato por los colaboradores a través de los siguientes canales:

A la Secretaría del Comité de Ética, mediante comunicación escrita; o,

Al Comité de Ética, el cual mantiene, exclusivamente para estos efectos, la dirección de correo electrónico etica@ocp-ec.com, mismo que será administrado por la Secretaría del Comité o por quien ésta delegue.

La Secretaría del Comité debe receptor las denuncias, consultas y solicitudes de autorización (para los casos de conflictos de intereses), observar los procedimientos establecidos en el Reglamento del Comité de Ética para dicho efecto y preservar el anonimato del colaborador que ha comunicado posibles incumplimientos de la legalidad vigente o sobre situaciones aparentemente cuestionables desde el punto de vista ético.

Si el colaborador que comunicó una falta, a los lineamientos del Código, al Reglamento Interno de Trabajo o a la normativa legal, considera que la situación en cuestión no ha sido apropiadamente resuelta, puede presentar nuevamente su denuncia o consulta, por los canales antes mencionados. La Secretaría del Comité de Ética debe receptor y obligatoriamente incluir la petición para el conocimiento y resolución del Comité de Ética.

16. Difusión del Código de Ética y Conducta

El Comité de Ética es el responsable de identificar y determinar los mecanismos adecuados para que los colaboradores de OCP Ecuador y sus grupos de interés tengan pleno conocimiento de los estándares éticos establecidos en este Código.

17. Rendición de cuentas

El colaborador que asume las funciones de la Secretaría del Comité de Ética, es el responsable de realizar las gestiones y elaborar el Informe Anual que permita la rendición de cuentas del cumplimiento de las prácticas de este Código.

Glosario

Accionistas: Se refiere a OCP Ecuador Ltd y los accionistas de OCP Ecuador Ltd.

Acoso: Se refiere desde manifestaciones abiertas hasta comentarios, chistes, expresiones y gestos degradantes.

Beneficios de Flexibilidad en Horarios de Trabajo: Se refiere a trabajo a distancia, horario de pico y placa, horario de verano, cumpleaños, entre otros.

Código: Se refiere al presente Código de Ética y Conducta.

Colaboradores: Se refiere a todas las personas que trabajan directamente para OCP Ecuador y cualquier persona natural o jurídica que actúe en representación de la Compañía.

Compañía o La Compañía: Se refiere a Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A.

Conflictos de Interés: Un Conflicto de Interés se presenta cuando una persona se encuentre ante una situación en la cual los intereses personales no se encuentran alineados con las expectativas organizacionales e interfieren en la objetividad y ética de sus actos consecuentes. En un conflicto de interés, la persona se encuentre ante un beneficio personal directo o indirecto que va en contra de las conductas esperadas de la Compañía.

Declaración Universal de los Derechos Humanos: Se refiere a la declaración adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Ética: Se define como: "principios directivos que orientan a las personas en cuanto a la concepción de la vida, el hombre, los juicios, los hechos, y la moral.

Familia inmediata: Se refiere a familiares que se encuentran dentro del tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad

Grupo de Interés: Es un conjunto de personas, organizadas por un

interés en común, con el fin de actuar conjuntamente en defensa de ese interés. Por intereses privados o personales se entenderá cualquier ventaja que pudiera derivarse en favor o utilidad de los propios colaboradores, sus familiares o su círculo de amigos y conocidos.

Maltrato: Es el uso intencional de la fuerza, amenaza o coacción para abusar, intimidar o imponer agresivamente un dominio inapropiado sobre los demás.

Moral: Se refiere a la conducta del ser humano que obedece a unos criterios valorativos acerca del bien y el mal. Significa costumbre, hábito, en el sentido de conjunto de normas o reglas adquiridas por medio de la costumbre o repetición.

Soborno: se refiere a incentivar o estimular a alguien con el fin de influenciar su juicio o comportamiento afectando a los negocios de la Compañía o a la ganancia personal de una persona.

Transparencia: En una organización, la Transparencia es la práctica de poner a disposición del público en general y de sus respectivos Grupos de Interés información completa, veraz, y sobre todo correcta acerca de sus operaciones, indicadores, políticas, estados financieros, reportes, etc.

Valores: Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro.

Referencias

- Reporte a la Nación sobre Fraude y Abuso Ocupacional elaborado por la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados (AEFC) de Estados Unidos.
- UK Bribery Act 2010, del Parlamento del Reino Unido.

Contenido

POLÍTICA ANTIFRAUDE

A.1. Política	38
A.1.1. Introducción	38
A.1.2. Alcance	38
A.1.3. Objetivo Específico	38
A.1.4. Lineamientos Generales	38
A.1.4.1. Compromiso	38
A.1.4.2. Concientización del Fraude	39
A.1.4.3. Conocimiento	39
A.1.5. El Fraude	39
A.1.6. Políticas Antifraude	40
A.1.6.1. Manipulación de Estados Financieros	40
A.1.6.2. Malversación de Activos	41
A.1.6.3. Corrupción	42
A.1.7. Administración de la Política	46
A.1.7.1. Denuncias	46
A.1.7.2. Validez de la Denuncia	46
A.1.7.3. Investigación	46
A.1.8. Desapegos y sanciones	47
A.1.9. Frecuencia de Actualización	47
A.1.10. Glosario de Términos	48
A.1.11. Referencias	49

A.1. Política

A.1.1. Introducción

Trabajar como colaborador de OCP Ecuador, tal como se menciona en el Código de Ética y Conducta de la Compañía, significa adoptar siempre los más altos estándares de comportamiento profesional y ético

A.1.2. Alcance

Esta política describe las situaciones en las cuales OCP Ecuador considera que sus colaboradores y cualquier persona natural o jurídica que actúe en representación de la Compañía, están cometiendo un fraude y, consecuentemente, afectando los intereses de la misma. OCP Ecuador está comprometido con el cumplimiento de las leyes ecuatorianas sobre fraude y corrupción y con los lineamientos incluidos en los siguientes documentos:

- “Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero” de Estados Unidos
- “El Principio 10 en Contra de la Corrupción” del Pacto Global
- “Reporte a la Nación (EE.UU) sobre Fraude y Abuso Ocupacional” de la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados (AEFC)
- “Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción” de la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito.

A.1.3. Objetivo Específico

Identificar actos fraudulentos y formalizar el comportamiento esperado de los colaboradores de OCP Ecuador y cualquier persona natural o jurídica que actúe en representación de la Compañía, ante dichos actos.

A.1.4. Lineamientos Generales

A.1.4.1. Compromiso

Los colaboradores de OCP Ecuador se comprometen a cumplir la presente Política Antifraude dentro de sus actividades laborales y relaciones con grupos de interés; y a su vez, OCP Ecuador se compromete a incluir, dentro del Sistema de Gestión de Riesgos de la Compañía, la identificación, respuesta y control de riesgos fraudulentos.

A.1.4.2. Concientización del Fraude

OCP Ecuador promueve y espera que sus colaboradores actúen siempre de manera correcta. Antes de actuar frente a situaciones de conflicto es importante que los colaboradores se pregunten si:

- 1) ¿Este acto es legal?
- 2) ¿Cumple con lo establecido en la Política de Prácticas Antifraude y el Código de Ética y Conducta?
- 3) ¿Este acto sería bien visto dentro y fuera de la Compañía?

Si las respuestas a estas preguntas fuesen negativas, el colaborador no debe llevar a cabo la acción que se cuestionó. Si aún el colaborador no está seguro, éste debe consultar con su supervisor inmediato o comunicarse con el Comité de Ética.

La Compañía llevará a cabo (cuando sea necesario y pertinente) procesos de concientización, capacitación e información sobre esta Política a todos sus grupos de interés.

A.1.4.3. Conocimiento

Todos los colaboradores de OCP Ecuador deben leer y comprender los lineamientos de esta Política, así como también deben dar fe del conocimiento de la misma a través de la firma anual del "Compromiso personal de prácticas Antifraude"

A.1.5. El Fraude

El fraude puede entenderse como cualquier uso del cargo, autoridad o poder para obtener un beneficio personal a través del uso indebido de los recursos o activos de la Compañía, ocasionando un perjuicio a la misma. El fraude comprende un acto intencional u omisión (es decir la falta de actuación) para engañar a otros.

El fraude está comprendido por tres categorías principales:



A.1.6. Políticas Antifraude

El Código de Ética y Conducta de OCP Ecuador establece que “Los colaboradores de OCP Ecuador no deben involucrarse en prácticas fraudulentas, caso contrario, serán sancionados conforme lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo”.

A.1.6.1. Manipulación de Estados Financieros

La manipulación de estados financieros consiste en alterar, modificar u omitir intencionalmente información de registros contables para producir estados financieros e informes que distorsionen la realidad y la situación financiera de la Compañía.

A.1.6.1.1. Reporte de Gastos

Los colaboradores de OCP Ecuador tienen la opción de reembolso de gastos relacionados estrictamente con el giro de negocio de la Compañía, como son: viajes, hospedaje y alimentación. En este sentido, los colaboradores de OCP Ecuador no deben incluir, dentro del reporte de gastos, compras personales que no correspondan a lo descrito anteriormente.

A.1.6.1.2. Registros Contables

Todos los colaboradores de OCP Ecuador deben generar documentación precisa y debidamente respaldada para que los registros contables reflejen situaciones reales, proporcionen información correcta y sean trazables.

A.1.6.1.3. Ocultamiento de Cifras

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben ocultar gastos o cualquier otra transacción relacionada con la Compañía que deba incluirse en los estados financieros con el fin de manipularlos y obtener una ganancia personal. Los estados financieros deben reflejar íntegramente todos los registros contables.

A.1.6.1.4. Influencia Indevida

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben utilizar su autoridad o poder para inducir a otros colaboradores o terceros a cometer manipulaciones u omisiones de los registros contables.

Aparte de las actividades de manipulación de estados financieros mencionadas, los colaboradores de OCP Ecuador tampoco deben:

- Ocultar cualquier mal uso de activos.
- Ocultar gastos no autorizados.
- Ocultar la adquisición o disposición no autorizada de activos.

A.1.6.2. Malversación de Activos

La malversación de activos de la Compañía se refiere al robo o mala utilización de los mismos para obtener un beneficio personal. En OCP Ecuador, se prohíbe a los colaboradores utilizar los activos tangibles e intangibles que la Compañía pone a su disposición, para fines diferentes a sus actividades laborales.

A.1.6.2.1. Robo de Dinero

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben robar efectivo o equivalentes de efectivo de la Compañía.

A.1.6.2.2. Desembolsos Fraudulentos

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben realizar desembolsos fraudulentos, que se entienden, pero no se limitan a los siguientes:

- Utilizar facturas ficticias para emitir pagos indebidos o inflar el

- valor real para obtener una ganancia personal.
- Forjar o falsificar cheques o autorizaciones de pago de la Compañía.
- Utilizar el rol de pagos de la Compañía para realizar desembolsos indebidos en cuanto a compensaciones, horas extras, etc. a trabajadores reales o ficticios.
- Utilizar la caja chica como una fuente de jineteeo de fondos.

A.1.6.3. Corrupción

De acuerdo a la Organización Internacional de Transparencia, la corrupción es el abuso o mal uso del poder otorgado para obtener una ganancia personal. En OCP Ecuador se prohíben actos de corrupción por parte de sus colaboradores, de personas naturales o jurídicas que actúen en representación de la Compañía, entre ellos mismos, o con grupos de interés.

A.1.6.3.1. Soborno

El soborno se define como el otorgar o recibir un beneficio financiero o de cualquier otro tipo para estimular una ejecución indebida del cargo o alterar una función que se espera llevar a cabo con imparcialidad o buena fe.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben realizar ningún intento o acto de soborno hacia otros colaboradores o grupos de interés de la Compañía.

A.1.6.3.2. Influencias

Los colaboradores de OCP Ecuador, investidos de poder y de autoridad, no deben ejercer una influencia indebida sobre cualquier persona con el fin de alterar su comportamiento para alcanzar un beneficio personal.

A.1.6.3.3. Obsequios, Atenciones y Cortesías

Los obsequios, atenciones y cortesías son aceptables para los colaboradores de OCP Ecuador siempre y cuando:

- No sobrepasen el límite de valor establecido en el Código de Conducta y Ética de \$250.

- No involucren dinero.
- Sean otorgados/recibidos por propósitos profesionales y de trabajo.
- No sean motivo de influencias indebidas ni conductas alteradas.
- Cumplan con protocolos de cortesía profesional.

Sin embargo, los colaboradores de OCP Ecuador no pueden recibir obsequios, cortesías o cualquier otra prestación que los coloque en situación de conflicto de interés con respecto a sus funciones dentro de OCP Ecuador. Cabe recalcar que si un obsequio o prestación es menor a límite de \$250 y de todas formas puede ocasionar un conflicto de interés, el colaborador no debe aceptar de dicho elemento.

Todos los objetos o presentes que un colaborador reciba, cuyo valor exceda US\$ 250, deben ser entregados o reportados respectivamente al Comité de Ética para que las características y condiciones del bien sean evaluados y se tomen las acciones pertinentes, que podrían incluir la devolución del objeto, invitación u obsequio.

Las invitaciones realizadas por los proveedores a colaboradores de OCP Ecuador, y viceversa, deben ser atendidas por al menos dos colaboradores de la Compañía.

La asistencia a seminarios o actividades formativas que no sean costeadas por OCP Ecuador deben ser conocidas y aprobadas por el supervisor inmediato, coordinando con el área de Talento Humano la pertinencia de su participación.

OCP Ecuador entrega únicamente artículos promocionales debidamente identificados con el logotipo de la compañía y de valor razonable. Los colaboradores de OCP Ecuador no deben ofrecer por su propia cuenta ningún tipo de obsequio a cualquiera de los grupos de interés identificados por la Compañía.

A.1.6.3.4. Auspicios y Mercadeo

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben tratar con las áreas comerciales de los medios de comunicación ni recibir ofertas de espacios de publicidad. Estos temas deben ser tratados por la Gerencia de Comunicaciones.

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben ofrecer por su propia cuenta ningún tipo auspicio a cualquiera de los grupos de interés identificados por la Compañía. Los auspicios corporativos deben ser manejados a través de la Gerencia de Comunicaciones y los auspicios a comunidades a través de la Gerencia de Responsabilidad Social.

A.1.6.3.5. Pagos de Facilitación

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben realizar pagos a ningún funcionario público que alteren el flujo normal o existencia de un trámite u otro proceso de carácter público.

A.1.6.3.6. Relación con Proveedores, Contratistas y Terceros

Todos los colaboradores de OCP Ecuador deben seguir los lineamientos específicos del proceso de cadena de abastecimiento de la Compañía y cumplir con todos sus requerimientos. Los colaboradores de OCP Ecuador, en procesos de selección para un Proveedor, deben mantener una actitud completamente imparcial y únicamente basarse en los criterios y condiciones requeridos por la Compañía. Para garantizar la transparencia de los procesos de contratación, la Compañía mantendrá documentación detallada de los mismos.

La solicitud de cotizaciones solicitadas por los colaboradores solo puede hacerse con carácter referencial, para preparar una solicitud de compra y alcance de servicio nuevo, o, para incluir esta información dentro del presupuesto.

Una vez iniciado el proceso de compra, solamente los miembros del Proceso de Cadena de Abastecimiento deben solicitar cotizaciones, alcances a las cotizaciones o negociar términos contractuales. Los especialistas durante este proceso deben estar acompañados siempre por al menos un miembro del Proceso de Cadena de Abastecimiento para garantizar la transparencia de la licitación.

A.1.6.3.7. Contratos

OCP Ecuador establece que todos los contratos que suscriba ya sea como contratista o contratante, deben contener textos antifraude y otras prevenciones legales, tales como:

- Trabajo infantil ilegal.
- Adhesión a ésta política.
- Inclusión de cláusulas de terminación de contratos como resultado de actos fraudulentos, ya sea por parte de la contraparte o sus empresas afines.
- Prohibición de contratación de subcontratistas o terceros, salvo acuerdo previo.

El proceso de cadena de abastecimiento coordinará anualmente con el Especialista de Riesgos la evaluación de riesgos de fraude de proveedores.

A.1.6.3.8. Aportes Políticos

Los colaboradores de OCP Ecuador no deben realizar contribuciones, pagos, o cualquier tipo de respaldo a partidos políticos o representaciones políticas independientes a nombre de OCP Ecuador o con recursos de la Compañía.

Así mismo, los colaboradores de OCP Ecuador no pueden utilizar activos de la Compañía para contribuir a movimientos u organizaciones políticas.

A.1.6.3.9. Donaciones

Los Colaboradores de OCP Ecuador no pueden contribuir o apoyar financieramente una actividad caritativa con fondos o a nombre de OCP Ecuador. Por otro lado, los colaboradores de OCP Ecuador no pueden realizar contribuciones a causas en las que se genere conflictos de interés con las operaciones normales de la Compañía.

A.1.6.3.10. Lavado de Activos

Los colaboradores de OCP Ecuador deben cumplir las leyes y regulaciones nacionales para la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos.

El responsable del proceso de Gestión de Riesgos coordinará con quien corresponda, una evaluación de modo que se pueda establecer si el perfil transaccional y de comportamiento financiero de clientes y

proveedores puede exponer, en mayor grado, a la Compañía al riesgo de lavado de activos y financiamiento de delitos.

A.1.7. Administración de la Política

A.1.7.1. Denuncias

Todo colaborador de OCP Ecuador que conozca o llegue a conocer de actividades ilícitas realizadas por algún colaborador, proveedores o cualquier otra persona natural o jurídica relacionada con OCP Ecuador, debe denunciar el hecho a través de cualquiera de las siguientes formas:

- Recurrir a su supervisor inmediato para comunicar el problema y buscar orientación adecuada. A la Secretaría del Comité de Ética, mediante comunicación escrita; o,
- Al Comité de Ética, el cual mantiene, exclusivamente para estos efectos, la dirección de correo electrónico etica@ocp.com

OCP Ecuador promueve una cultura de lucha en contra de actos fraudulentos, por lo tanto se compromete a proteger la identidad de cualquier colaborador que denuncie algún desapego a esta Política.

A.1.7.2. Validez de la Denuncia

El hecho que exista una denuncia, no significa que es verdadera o que representa completamente un acto de desapego a esta Política. El Comité de Ética evaluará si se trata de un acto verdadero y concreto de fraude. La Compañía utilizará todos los recursos necesarios y realizará dicha evaluación con los respectivos departamentos y autoridades.

A.1.7.3. Investigación

Una vez confirmada la validez de la denuncia, se procederá a investigar los detalles del acto de fraude y las personas involucradas. Dentro de la investigación, la Compañía mantendrá estricta confidencialidad de la información obtenida, no limitará el tiempo necesario para la investigación y notificará a las autoridades o terceros que necesiten ser involucrados en la misma.

A.1.8. Desapegos y sanciones

OCP Ecuador no tolera actos fraudulentos así como tampoco el encubrimiento u omisión de cualquier actividad que vaya en contra de la Código de Ética y Conducta, Reglamento Interno de Trabajo, leyes y normativas nacionales. El Comité de Ética determinará las sanciones a los actos fraudulentos de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo y/o a las leyes nacionales.

A.1.9. Frecuencia de Actualización

La documentación relacionada con la presente política será revisada anualmente o cuando se presenten nuevos factores de riesgo, cambios o modificaciones en el Modelo de Gobierno de la Compañía.

A.1.10. Glosario de Términos

Activos intangibles: Constituye cualquier activo de naturaleza no-física como derechos de concesión, propiedad intelectual, marcas o patentes.

Compañía: Se refiere a Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A.

Colaboradores: Se refiere a todas las personas que trabajan directamente para OCP Ecuador y cualquier persona natural o jurídica que actúe en representación de la Compañía.

Conflictos de Interés: Un Conflicto de Interés se presenta cuando una persona se encuentra ante una situación en la cual sus intereses personales no están alineados con las expectativas organizacionales e interfieren en la objetividad y ética de sus actos consecuentes. En un conflicto de interés, la persona se encuentra ante un beneficio personal directo o indirecto que va en perjuicio de la Compañía.

Familia inmediata: Se refiere a familiares que se encuentran dentro del tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Jineteo de fondos: Apropiación temporal de los fondos de la Compañía, por parte de colaboradores con el respectivo poder o autoridad, para usarlos en beneficio propio o a modo de préstamo temporal no autorizado.

Otros activos: Se refiere a cualquier otro activo físico de la empresa que no constituya efectivo o equivalentes de efectivo.

OCP Ecuador: Se refiere a la compañía Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A.

Trabajador ficticio: Se refiere a una persona real o inexistente que no trabaja en la Compañía y se encuentra indebidamente registrada en el sistema de rol de pagos con el fin de engañar a la misma.

A.1.11. Referencias

- Reporte a la Nación sobre Fraude y Abuso Ocupacional elaborado por la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados (AEFC) de Estados Unidos.
- Bribery Act 2010, del Parlamento del Reino Unido.

CÓDIGO DE ÉTICA

Y POLÍTICA ANTIFRAUDE



C O M P R O M I S O

Yo con número de cédula, declaro que he recibido de mi empleador Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A., un ejemplar del CÓDIGO DE ÉTICA y POLÍTICA ANTIFRAUDE de la empresa y lo he leído íntegramente por lo tanto conozco y cumpliré sus disposiciones.

Firma Colaborador

Fecha: _____

