



**PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL
DE UPL COLOMBIA S.A.S. Y ARYSTA LIFESCIENCE COLOMBIA S.A.S.**

LAS COMPAÑIAS

UPL COLOMBIA S.A.S. (en adelante, “UPL”) y **ARYSTA LIFESCIENCE COLOMBIA S.A.S.** (en adelante “ALS”), son dos empresas del sector agrícola la primera dedicada al comercio al por mayor de productos para la protección y nutrición de cultivos mientras la segunda se dedica a su producción en donde ambas priorizan la seguridad alimentaria con una agricultura sostenible.

INTRODUCCION

Dentro de los compromisos de UPL y ALS es de conducir su negocio de manera ética, esto significa el actuar con integridad y transparencia en todo lo que hacemos y de acuerdo con nuestra cultura y nuestros valores se extiende nuestro alcance en establecer políticas que permitan la consecución de nuestros objetivos comerciales a nivel nacional e internacional dentro del marco de la legalidad y las buenas prácticas, el presente **Programa de Transparencia y Ética Empresarial** (en adelante, “PTEE”) se adopta siguiendo los valores, finalidades corporativas y los principios que soportan el sano ejercicio del comercio, y dando cumplimiento a la normatividad vigente establecida por la Superintendencia de Sociedades de Colombia por medio de la circular externa 100-000003 que busca prevenir las conductas señaladas en el artículo 02 de la Ley 1778 o Ley Anti-Soborno.

1. OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos y controles para la gestión del PTEE de UPL y ALS, previniendo situaciones de riesgo que puedan presentarse en las operaciones o actividades comprendidas en el objeto social mitigando el riesgo de corrupción y soborno transnacional a los que pueda estar expuesto UPL y ALS con los elementos y metodologías necesarias para el autocontrol y la gestión del riesgo.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. **Generar** un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención y detección de acciones contrarias a la Ley, normas internas para mantener los canales adecuados que favorezcan la comunicación de estos asuntos en UPL y ALS.



- b. **Impulsar** una cultura organizacional basada en el principio de la legalidad, la transparencia y en la aplicación de los principios elementales de ética y comportamiento responsable del equipo humano de UPL y ALS, independientemente de su nivel jerárquico.
- c. **Identificar, desarrollar e implementar** procedimientos adecuados para la prevención, detección y tratamiento de conductas no ajustadas al ordenamiento jurídico en UPL y ALS, propendiendo por su mejoramiento continuo. La identificación y evaluación de los riesgos se debe realizar siguiendo la metodología y la política de riesgos definida por UPL y ALS.
- d. **Garantizar** el debido proceso para gestionar, sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y sus derechos, la investigación de todo presunto acto fraudulento, de soborno o corrupción, asegurando la confidencialidad en el manejo de la información y la proporcionalidad de las acciones correctivas. Las personas que denuncien de buena fe una violación al Programa de Transparencia y Ética Empresarial están protegidas contra cualquier tipo de represalia.
- e. **Fomentar** el deber de lealtad de los accionistas, directores, administradores, empleados, proveedores y contratistas de UPL y ALS y de todas aquellas personas que, teniendo o no una relación contractual con UPL y ALS, detenten o se inmiscuyan en una actividad positiva de gestión, administración o dirección, comunicando responsablemente cualquier sospecha de fraude del que tengan conocimiento.

2. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en el presente programa son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los accionistas, directores, administradores, empleados, proveedores, contratistas y de todas aquellas personas que, teniendo o no una relación contractual con UPL y ALS detenten o se vinculen en una actividad positiva de gestión, administración o dirección, en adelante (“Los Colaboradores”). Los Colaboradores antepondrán estas disposiciones a cualquier otra consideración de carácter comercial o presupuestal, pues es claro que UPL y ALS tiene como propósito lograr el desarrollo de su objeto social dentro del marco de la ley y la aplicación de unas buenas prácticas comerciales.

De esta forma, las políticas aquí contenidas prevalecen y orientan los procedimientos y demás determinaciones adoptadas por UPL y ALS en desarrollo de sus objetos sociales.

Todos los contratos celebrados con los Colaboradores de UPL y ALS tendrán una cláusula mediante la cual las partes reconocen y adoptan el presente PTEE.



3. MARCO LEGAL

Con el fin de llevar a cabo la administración del Riesgo de Corrupción al igual que la de Soborno, UPL y ALS como cualquier otra parte relacionada podrán guiarse, para todos sus efectos, por las siguientes disposiciones legales nacionales e internacionales actuales junto con las nuevas disposiciones en el tiempo:

- Artículos 6, 123, 333 inciso 5 y 335 de la Constitución Política.
- Ley 1778 de 2016 “Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción”, modificada Ley 1295/22.
- Resolución 2657 de 2016, Expedido por la Superintendencia de Sociedades.
- Ley 1573 de 2012 “Por medio de la cual se aprueba la Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales, adoptada por la Conferencia Negociadora en París, República Francesa, el 21 de noviembre de 1997”.
- Ley 1474 y Decreto 2516 del 12 de Julio de 2011 “Estatuto Anti-Corrupción”.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción UNCAC, 2005.
- Convención de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, 2012.
- La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos “FCPA”.
- Modificación integral a la Circular Externa No.100-000003 del 26 de julio de 2016 y adición del Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de 2017.

4. PRINCIPIOS

El presente PTEE se fundamenta en los siguientes principios:

- a. Principio de la legalidad:** Todas los Colaboradores de UPL y ALS están comprometidos en velar por el cumplimiento no solamente de la letra sino del espíritu de la Constitución Política de Colombia y de las Leyes colombianas, igualmente de las disposiciones, reglamentaciones que expidan las autoridades más las normas y políticas fijadas por UPL y ALS a este referente.
- b. Principio de la honestidad:** En la medida en que todos los Colaboradores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones morales, legales, laborales y las practiquen, se puede afirmar que se está cumpliendo con los deberes frente a la comunidad, la empresa, al país y la única forma de hacerlo es guiándose por la senda de un negocio honesto, transparente y legítimo. Quienes tienen mayor nivel jerárquico y responsabilidad sobre bienes y procesos de UPL y ALS deben estar más comprometidos.
- c. Principio de la buena fe:** Actuar con buena fe, con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas, el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de UPL y ALS por encima del interés particular.



- d. Principio de la lealtad:** Por lealtad con UPL y ALS toda persona debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de UPL y ALS, de sus clientes, accionistas y directivos. Si el empleado prefiere conservar en reserva su identificación puede comunicar dicho hecho al Oficial de Cumplimiento PTEE o a sus superiores, solicitando la guarda de su anonimato y el receptor de la denuncia estará obligado a mantenerlo de esa manera. UPL y ALS junto con el Oficial de Cumplimiento encontrarán el mecanismo idóneo para la presentación de denuncias anónimas sin que se pueda conocer o identificar al denunciante.
- e. Principio del interés general y corporativo:** Todas las acciones siempre deben estar regidas por el interés general y la gestión a todo nivel debe estar desprovista de cualquier interés económico personal. Las conductas transparentes están exentas de pagos o reconocimientos para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios.
- f. Principio de la veracidad:** Decimos y aceptamos la verdad por encima de cualquier consideración. La información que expedimos al público en general es veraz

5. POLÍTICAS PARA GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL

A continuación, se presenta unas de las políticas que son divulgadas, entendidas y acatadas por todos los Colaboradores. En estas políticas, UPL y ALS define lineamientos en las formas de actuar y tomar decisiones en sus áreas y por sus colaboradores, con el fin de evitar y hacerle frente a las diferentes situaciones en las cuales se presentan violaciones al PTEE, en el ámbito nacional e internacional, tales como, conflicto de intereses, soborno, corrupción y fraude.

Las presentes Políticas ya tienen incluido la guía o manual para el cumplimiento de estas y en general del PTEE.

5.1. POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL.

Todos los Colaboradores que actúan en nombre de UPL y ALS tienen expresamente prohibido negociar, recibir, ofrecer, prometer, viabilizar, pagar, proporcionar o autorizar (directa o indirectamente) sobornos, ventajas indebidas, pagos, regalos, viajes, la transferencia de cualquier cosa de valor para cualquier persona, sea ella funcionario público o no, para influenciar o recompensar cualquier acción, omisión, trato favorable o decisión de tal persona en beneficio de UPL y ALS.

Ningún colaborador o tercero recibirá una amonestación o penalidad por un retraso o pérdida de negocio por rehusarse a pagar o recibir un soborno.

Las leyes anticorrupción y antisoborno nacional e internacional no penalizan solamente a las personas que pagan sobornos, sino también a las personas que actuaron para incentivar el pago del soborno, es decir, se aplican a cualquier individuo que:



- Apruebe el pago del soborno;
- Proporcione o acepte facturas emitidas de manera fraudulenta;
- Retransmita instrucciones para el pago del soborno;
- Cubra el pago del soborno; o
- Coopere de cualquier manera con el pago del soborno.

Los obsequios, *merchandising*, regalos o atenciones entregados o recibidos deben ser proporcionales y razonables, y estar de acuerdo con las políticas de UPL y ALS.

Ningún regalo o atención puede, en ninguna circunstancia, ser ofrecido a cualquier persona, sea funcionario público o no, con el objetivo de influenciar o compensar de manera inapropiada una acción o decisión, ya sea una compensación real o pretendida, para obtención de cualquier beneficio o ventaja a favor de UPL y ALS, de sus trabajadores o terceros.

En UPL y ALS no se admite, bajo ninguna hipótesis, que un tercero ejerza cualquier tipo de influencia inapropiada en beneficio de la empresa sobre cualquier persona, sea este funcionario público o no.

Esto significa que debemos examinar diligentemente a los terceros para comprobar sus antecedentes, cuando justifique el nivel de riesgo evaluado. Debemos reunirnos con ellas para evaluar sus prácticas comerciales y realizar las investigaciones razonables sobre su reputación y su conducta pasada.

En todos los contratos firmados con terceros se procurará activamente la inclusión de una cláusula anticorrupción, para asegurar el cumplimiento de las leyes de esta naturaleza.

UPL y ALS no aceptará ninguna práctica de corrupción por parte de terceros que actúen en su nombre, inclusive informalmente.

Previo a la contratación con clientes, contratistas y proveedores, debe realizarse un proceso de *Debida Diligencia* por medio del cual se buscará verificar el cumplimiento de leyes y/o políticas anticorrupción y antisoborno por parte de esos clientes, contratistas y proveedores.

UPL y ALS elaborará un cuestionario para que sea diligenciado por los clientes, contratistas y proveedores, y dar así cumplimiento con esta política.

5.1.1. Alertas Antisoborno y Anticorrupción

Los Colaboradores y terceros deben prestar especial atención a las siguientes señales de alerta, referentes a cualquier operación en que el pago o el beneficio pueda ser recibido por cualquier persona:

- La contraparte tenga reputación en el mercado de participación, aunque sea indirecta, en asuntos relacionados con el soborno y la corrupción, actos antiéticos o potencialmente ilegales;
- La contraparte solicitó una comisión o pago que es excesivo y que deba ser pagado en efectivo o de otra forma irregular;



- La contraparte es controlada por un funcionario público, o de ella forma parte un funcionario público, o tiene relación cercana con el Gobierno;
- La contraparte es recomendada por un funcionario público;
- La contraparte se niega a incluir cláusula anticorrupción en el instrumento contractual;
- La contraparte propone una operación financiera diversa de las prácticas comerciales usualmente adoptadas para el tipo de operación/negocio a realizar; y,
- La contraparte no tiene oficina o funcionarios, o la oficina puede considerarse de fachada.

5.1.2. Denuncias

Los Colaboradores y terceros deben ser proactivos y reportar con prontitud cualquier sospecha de violación de las leyes antisoborno y anticorrupción, esta política o de cualquier comportamiento, potencial o existente, ilegal o inmoral que tengan conocimiento al Oficial de Cumplimiento del PTEE. Las denuncias se mantendrán confidenciales y serán analizadas de manera adecuada.

Ningún Colaborador recibirá amonestación alguna ni represalia por presentar una denuncia de buena fe. Independientemente de que las comunicaciones sean anónimas o no, UPL y ALS tomará las medidas legales para proteger la confidencialidad y anonimato de cualquier denuncia realizada.

El canal oficial para interponer una denuncia es a través del correo electrónico Linea.Etica@upl-ltd.com, el Oficial de Cumplimiento le informará al denunciante que el caso será revisado y se le dará el trámite pertinente. Si es necesario, se le solicitará adjuntar pruebas del caso reportado.

5.2. POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS

Una persona se encuentra inmersa en una situación de conflicto de interés cuando está en una posición en la cual debe decidir satisfacer, bien sea el interés de la compañía o el interés propio o de un tercero vinculado. En este sentido, en vez de cumplir con lo debido, podría guiar sus decisiones para actuar en beneficio propio o del tercero vinculado.

Ante la presencia o posible existencia de conflicto de interés, los Colaboradores se abstendrán de tomar cualquier decisión, informarán a quien corresponda y procederá de acuerdo con las siguientes indicaciones:

5.2.1. Colaboradores en general

En el caso que cualquier colaborador de UPL y ALS se vea ante la posible presencia de un conflicto de interés, se deben seguir los siguientes pasos:

- (i) Informar el caso inmediatamente al jefe o superior inmediato;
- (ii) Validar la existencia del posible conflicto;
- (iii) Si el jefe o superior inmediato evidencia la existencia del conflicto de interés, lo reporta al Comité de Ética; y,
- (iv) Enviar al Comité de Ética o al Oficial de Cumplimiento PTEE para su análisis y decisión.



5.2.2. Administradores

Cuando cualquier colaborador que ocupe cargos de administración, tales como representante legal principal o suplente, o cualquier funcionario que ocupe un cargo de dirección o que se involucre en una actividad positiva de gestión en UPL y ALS, se encuentre en una situación de conflicto de interés, corresponde a la **Junta Directiva** validar la existencia del conflicto y decidirá sobre el mismo de conformidad con lo establecido en la ley.

5.2.3. Dávivas y beneficios

De ninguna manera, los Colaboradores deberán estar influenciados por dádivas o beneficios otorgados por clientes, proveedores o terceras partes de UPL y ALS.

Los Colaboradores se abstendrán de aceptar u ofrecer beneficios, regalos, tratos preferenciales, invitaciones u otro parecido, que pudiera comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones y consecución de resultados.

Los Colaboradores que incurran en prácticas que constituyan conflicto de interés, se verán sometidos a las sanciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, las cláusulas penales de los contratos que han suscrito, el presente PTEE, demás programas y políticas aplicables a la situación, y todos los documentos que referencien el control de UPL y ALS.

5.3. POLÍTICA DE DEBIDA DILIGENCIA

La debida diligencia es la revisión al inicio y periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de soborno y corrupción que pueden afectar a UPL y ALS y a sus Colaboradores (en adelante la "Debida Diligencia").

La Debida Diligencia deberá llevarse a cabo por medio de empleados o terceros especializados en estas labores. Estos deberán contar con recursos humanos y tecnológicos avanzados para recaudar información acerca de los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la Debida Diligencia. Dentro de éstas, se incluirán a los Colaboradores, así como a los individuos que les presten servicios bajo cualquier modalidad contractual, siempre que estos sean relevantes en un negocio comercial internacional que involucre a UPL y ALS, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la presente Política de Debida Diligencia.

Con el fin de realizar un adecuado conocimiento de terceros, toda actividad de vinculación o contratación con personas naturales o jurídicas, que implique pago o intercambio de activos en dinero o especie, a



cualquier título, deberá realizarse de acuerdo con los lineamientos establecidos en la presente política y en los lineamientos definidos por UPL y ALS.

La Debida Diligencia incluye:

- (i) El diligenciamiento de un formato de Vinculación en la cual se le solicita brinde y entregue diferente información relevante;
- (ii) La entrega de la documentación soporte por parte del tercero y su respectivo análisis para identificar potenciales señales de alerta; y,
- (iii) La consulta en Listas Restrictivas. La consulta en Listas Restrictivas se realizará de la siguiente forma: (a) para personas naturales se consultará con número de identificación y nombre; (b) para personas jurídicas se consultará el NIT y razón social de la empresa. De igual forma, se consultará al representante legal y socios que tengan una participación en el capital social igual o superior al cinco por ciento (5%).

UPL y ALS consultará Listas Restrictivas como la OFAC y la ONU, listas nacionales de antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios, y demás listas que el tercero haya autorizado para su consulta, así como información de otras fuentes como medios de comunicación y, adicionalmente, alternativas de acceso público que pueden ser acogidas como parte de los procesos de seguridad en la administración de terceros (personas naturales o jurídicas). Específicamente, a nivel internacional se consultarán las listas del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo BID.

El proceso de Debida Diligencia realizado a una persona natural o jurídica tendrá vigencia de un (1) año.

Los procesos de Debida Diligencia se aplicarán a los siguientes tipos de personas:

- Altos Directivos.
- Empleados.
- Proveedores y/o Contratistas.
- Clientes.
- Cualquier tercera parte relacionada.

UPL y ALS no tendrá vínculo alguno con personas naturales o jurídicas que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Personas incluidas en las Listas Restrictivas.
- b) Personas que rehúsen entregar la documentación (consultar procedimientos específicos de Debida Diligencia), que permita realizar actualmente o realizar en un futuro una plena identificación del beneficiario final de los pagos que realice UPL y ALS.



Adicionalmente, UPL y ALS incorporará en todos los contratos que celebra con las diferentes personas naturales o jurídicas, cláusulas como mecanismo de prevención de Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional que la facultan para terminar la relación contractual de manera unilateral cuando tal persona sea incluida en las Listas Restrictivas mencionadas, o se encuentre vinculada por las autoridades a investigaciones por Corrupción y Soborno Transnacional.

5.4. POLÍTICA PARA ADMISIÓN DE PERSONAS PUBLICAMENTE EXPUESTAS (PEP)

Teniendo en cuenta la vinculación de este tipo de personas que implican un mayor riesgo para UPL y ALS debido a sus características, cuando se realice la contratación, vinculación o admisión de este tipo de personas, adicionalmente a la aplicación de la capacitación para Contratistas, se le deberá informar al Oficial de Cumplimiento, con el fin que el(los) mismo(s) se tenga claramente identificados. La condición de PEP se considera como un elemento de mayor riesgo en el proceso de segmentación de cualquier Colaborador, por lo tanto, si dentro del proceso de segmentación, una PEP queda en un segmento de alto riesgo, se realizará el procedimiento de Debida Diligencia Ampliada con el fin de detectar señales de alerta.

5.5. POLÍTICA SOBRE REGISTROS CONTABLES

UPL y ALS debe llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa todas las transacciones realizadas. Los Colaboradores de UPL y ALS no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada.

UPL y ALS tiene controles internos para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia del pago.

5.6. POLÍTICA DE ÉTICA Y CONDUCTA ASOCIADOS A LOS RIESGOS DE FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO NACIONAL E INTERNACIONAL.

A continuación, se definen las pautas y conductas desde el marco de los principios, valores y políticas de UPL y ALS:

- Criterios de ética y comportamiento con los cuales los colaboradores se comprometen y aplican (conductas esperadas); y,
- Las conductas que los Colaboradores reconocen como inaceptables (conductas prohibidas).



5.6.1.1. Conductas Esperadas

a. Al interior de UPL y ALS:

- Los Colaboradores deberán conocer las diferentes políticas, procedimientos y documentos establecidos y divulgados por UPL y ALS como parte del control para la prevención, identificación, solución y seguimiento de los diferentes riesgos que inciden sobre las actividades desarrolladas en el marco del objeto social.
- Actuar en todo momento con buena fe, lealtad, profesionalismo y diligencia a favor de los intereses de UPL y ALS, asegurando que todas las actuaciones propias, las responsabilidades asignadas por el cargo desempeñado se desarrollen en el marco de los principios, valores y políticas contenidas en estas políticas y los demás documentos conocidos y que son parte del desarrollo de sus responsabilidades.
- Comunicar oportunamente todo hecho o irregularidad por parte de otro colaborador, que afecte o pueda lesionar los intereses de UPL y ALS o resulte violatorio de la presente política.
- Ser prudente y respetuoso tanto en el comportamiento como el lenguaje en UPL y ALS, manejando con seriedad, responsabilidad y discreción sus relaciones personales con otros Colaboradores, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.

b. Frente a terceros:

- Observar criterios de imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores, velando siempre por proteger el mejor interés de UPL y ALS.
- Informar a UPL y ALS sobre ofrecimiento de terceros que puedan ir en contra de los lineamientos señalados en esta política, la política antifraude y anticorrupción de UPL y ALS o cualquier otro documento.
- Abstenerse de participar en actividades que puedan afectar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, o sean contrarios a los intereses, o que desarrollen actividades ilícitas o en contravención de los principios éticos de UPL y ALS.
- Abstenerse de utilizar o facilitar cualquier práctica de competencia desleal o restricción de la competencia.
- Los colaboradores no deben anteponer el logro de las metas comerciales frente a la observancia de los principios éticos con lo cual puede verse comprometida UPL y ALS en hechos que afecten su reputación, credibilidad o confianza.
- Los Colaboradores no intervendrán en la aprobación de negociaciones en las que tenga cualquier tipo de interés su cónyuge o compañero permanente, ni parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad, o único civil, o personas jurídicas, en las que éstos o el colaborador sean administradores o posean el 5% o más de participación en el capital social.



c. En relación con la Información de UPL y ALS:

- Conocer y aplicar la política, procedimientos e instructivos relacionados con la seguridad de la información de UPL y ALS.
- Los Colaboradores deben abstenerse de comunicar a otros Colaboradores, sin autorización para ello, o compartir con terceros, información confidencial o privilegiada de UPL y ALS.
- Los Colaboradores deben abstenerse de usar en provecho propio o de terceros, o de suministrar a terceros, información privilegiada de UPL y ALS; de igual forma deberán informar cualquier posible violación que pudiera conocer en relación con este aspecto.

d. Conductas Prohibidas

Se consideran prohibidas o contrarias a los principios éticos y de conducta de UPL y ALS, en relación con los riesgos de fraude, corrupción y soborno nacional e internacional, las siguientes:

- Utilizar o compartir información privilegiada conocida como parte de la ejecución de sus responsabilidades para la obtención de beneficios para sí o para un tercero.
- Violar la reserva de la información confidencial puesta bajo la responsabilidad del colaborador o conocida por este con base en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades dentro de UPL y ALS.
- Con intención, omitir o consignar datos de forma inexacta en los informes, proyectos o documentos que se presenten para su debida aprobación, o sirvan como soporte para toma de decisiones.
- Ocultar la existencia de un conflicto de interés en el que se encuentre el colaborador.
- Aceptar o solicitar, para sí mismo o para terceros, dádivas o beneficios de clientes y/o proveedores de UPL y ALS o a terceros, a cambio de favorecimientos, escogencia o concesión de tratamientos o servicios especiales en beneficio propio.
- Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un colaborador o para perjudicar a terceros.
- Solicitar u obtener, de los colaboradores bajo su mando, concesiones o beneficios valiéndose de su posición.
- Usar los bienes de UPL y ALS para sus propios intereses o en beneficio de amigos y parientes.
- Hacer acuerdos con proveedores o clientes que limitan inapropiadamente la competencia.



- Incumplir cualquier lineamiento señalado en esta política, políticas, procedimientos, reglamentos, manuales y cualquier documento que haga parte integral de control de UPL y ALS.

Además de las políticas aquí listadas, existen otras políticas, manuales, procedimientos, reglamentos, lineamientos y documentos que también son o deberán ser conocidos por los Colaboradores en el desarrollo de sus responsabilidades, por lo tanto, se ven obligados a consultarlas y cumplirlas asegurando las disposiciones establecidas en estos documentos de caso contrario lo deberán denunciar por el canal oficial a través del correo electrónico Linea.Etica@upl-ltd.com.

6. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

La **Junta Directiva de UPL** y la **Asamblea de Accionistas de ALS**, en sus funciones de dirección y administración tal, como lo dispone literalmente la Superintendencia de Sociedades se encargará de promover una cultura de transparencia e integridad con el fin de evitar y/o gestionar los riesgos inherentes al Soborno Transnacional en todos sus ámbitos o los de corrupción, considerándolas inaceptables de cualquier forma y en cualquier nivel de la empresa, es decir, en esta cultura se incluirán a los empleados, contratistas, proveedores, y cualquier otra parte relacionada que mantenga una relación contractual con las sociedades.

En consecuencia, se establecen las siguientes obligaciones a cargo de los responsables de generar esta cultura de transparencia, para que UPL y ALS, para que puedan desarrollar su objeto social, operaciones y negocios de forma ética y transparente.

6.1. OBLIGACIONES DE JUNTA DIRECTIVA DE UPL y LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS PARA ALS

Las funciones y responsabilidades son:

- a. Designar un Oficial de Cumplimiento que cumpla con los requisitos legales para poder ejercer el cargo, para que se haga responsable del seguimiento y cumplimiento del PTEE y otras labores del cargo.
- b. Expedir y/o aprobar políticas anticorrupción, integrándolas en el PTEE, con el fin de evitar o mitigar los actos de Corrupción y/o Soborno Transnacional.
- c. Asegurar los recursos económicos, humanos, técnicos y tecnológicos para el desarrollo/evolución, implementación y funcionamiento del PTEE, es decir, deberán tener a disposición estos recursos tanto para el Oficial de Cumplimiento, como para cada una de las áreas de la empresa.
- d. Tomar acciones encaminadas a perseguir y condenar las acciones de los Altos Directivos que hayan generado o materializado un riesgo de Corrupción o Soborno Transnacional.
- e. Plantear y dirigir mecanismos de comunicación del PTEE y sus actualizaciones, para todas las contrapartes.
- f. Deberá solicitar un informe sobre el desarrollo, avances y otras gestiones del PTEE al Oficial de Cumplimiento, mínimo una vez al año para continuidad y/o ajuste de este.



6.2. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO – PTEE

El **Oficial de Cumplimiento de PTEE** es la persona natural designada por la **Junta Directiva** para UPL y la **Asamblea Accionistas** para ALS, para liderar y administrar el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial, como Sistema de Gestión de Riesgos de Fraude, Corrupción y Soborno Nacional e Internacional.

El Oficial de Cumplimiento de PTEE deberá ser un empleado de UPL y ALS, con funciones de dirección, confianza o manejo y deberá tener la idoneidad, experiencia y liderazgo requeridos para gestionar los riesgos de fraude y soborno nacional e internacional y cualquier otro que se relacione con un acto de corrupción.

El Oficial de Cumplimiento PTEE dependerá únicamente de los Altos Directivos y tendrá acceso directo a estos últimos. Además, es importante que tal funcionario cuente con la autonomía y los recursos humanos, tecnológicos y económicos requeridos para poner en marcha el presente Programa de Ética Empresarial.

El Oficial de Cumplimiento PTEE será la máxima autoridad en materia de gestión del riesgo de Fraude, Corrupción y Soborno Nacional e Internacional de UPL y ALS.

6.3. El Oficial de Cumplimiento PTEE tendrá las siguientes funciones:

- a. Presentar a los Altos Directivos de UPL y ALS, al menos cada año, un informe de su gestión como Oficial de Cumplimiento.
- b. Dirige las actividades periódicas de evaluación de los riesgos de Soborno Transnacional. Dichos procesos podrán adelantarse con empleados seleccionados por el Oficial de Cumplimiento o incluso a través de terceros que para tales efectos contrate UPL y ALS.
- c. Verificar el cumplimiento de las presentes políticas por parte de los accionistas, administradores y, en general, los Colaboradores de UPL y ALS.
- d. Informar a los administradores de UPL y ALS acerca de las infracciones que haya cometido cualquier Empleado respecto de las Políticas del presente PTEE, para que se adelanten los correspondientes procedimientos sancionatorios conforme lo establezca el reglamento interno de trabajo de la Empresa.
- e. Seleccionar y facilitar el entrenamiento constante de los Empleados de UPL y ALS en la prevención del Fraude, Corrupción y Soborno Nacional e Internacional.



- f. Establecer un sistema de acompañamiento y orientación permanente a los empleados y asociados de UPL y ALS respecto de la ejecución del Programa de Ética Empresarial.
- g. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación;
- h. Dirigir el sistema que ponga en marcha UPL y ALS para recibir denuncias de cualquier persona respecto de un caso de violación de las políticas contenidas en el presente PTEE o de cualquier otra práctica corrupta.
- i. Ordenar el inicio de procedimientos internos de investigación en UPL y ALS, mediante la utilización de recursos humanos y tecnológicos propios o través de terceros especializados en estas materias, cuando tenga sospechas de que se ha cometido una infracción a la Ley 1778 o al presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- j. Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST.
- k. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia con los futuros Colaboradores de UPL y ALS.
- l. Proponer mejoras y modificaciones al presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

7. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS

Cada colaborador es responsable del autocontrol sobre el propio cumplimiento de las políticas establecidas en este Programa.

Dentro del concepto de la supervisión que cada jefe debe ejercer sobre sus subordinados, ejercerá una verificación razonable sobre el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este documento.

El Oficial de Cumplimiento PTEE, los representantes legales, los jefes de área y la dirección administrativa verificarán, conforme a los procedimientos y en el desarrollo de sus programas de evaluación y seguimiento, el cumplimiento de las políticas establecidas en el presente documento y las normas pertinentes.

8. SANCIONES

El incumplimiento del PTEE y, en especial, las políticas previstas en éste por parte de cualquier funcionario de UPL y ALS, dará lugar a que se inicie la correspondiente investigación y, en el evento de que se halle responsabilidad sobre ésta por parte de un funcionario, será sancionada de conformidad con lo establecido



en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, en el contrato de trabajo de cada trabajador y en la ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento.

Asimismo, el incumplimiento de las obligaciones consagradas en el programa de transparencia y ética empresarial, representarán un grave incumplimiento de las obligaciones de los empleados de conformidad en lo previsto en el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que dará lugar a que la Compañía adopte las decisiones a las que haya lugar.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	CAMBIOS REALIZADOS	RESPONSABLE
0	30/09/2022	Creación del documento	Andrés Hernández

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Andrés Hernández	Stephanny Romero	Carlos Angulo
Oficial de Cumplimiento PTEE	Jefe Ambiental & SIG	Gerente General