

DELIBERACIÓN 15/16-ODB

TEMA ORGANIZACIÓN: ODEBRECHT S.A. (“ODB”) – Política de Odebrecht S.A. sobre Conformidad con Actuación Ética, Íntegra y Transparente

El Consejo de Administración de Odebrecht S.A. (“CA-ODB”),

CONSIDERANDO:

- A. El compromiso en la Organización Odebrecht (“Organización”) de actuar con ética, integridad y transparencia, en conformidad con las mejores prácticas mundiales de gobernanza y con las leyes aplicables.
- B. Las disposiciones de la Deliberación 01/16 del Consejo de Administración de Odebrecht S.A. que trata sobre Gobernanza y Conformidad en la Organización.
- C. La decisión expresada en compromiso público divulgado el 22 de marzo de 2016, de perfeccionar el modelo de gobernanza y de conformidad en la Organización, así como contribuir para el perfeccionamiento del contexto institucional en Brasil.
- D. El propósito de contribuir individual y colectivamente para la promoción de cambios necesarios en los mercados y en los ambientes de actuación con el objetivo de perfeccionar los sistemas existentes, incluso para inhibir desvíos de conducta.
- E. El trabajo conjunto y las conclusiones consensuadas pactadas en el Seminario sobre Conformidad realizado el 06 de julio de 2016 sobre el compromiso con la actuación ética, íntegra y transparente a partir de los Principios y Conceptos de la Tecnología Empresarial Odebrecht (TEO).
- F. Los mensajes del Presidente del CA-ODB y de su Director Presidente, presentados en dicho seminario, y luego dirigidos a todos los Integrantes de la Organización, que reiteraron el compromiso acordado.
- G. La permanente necesidad de actualizar las Políticas de la Organización, incluso aquellas sobre Gobernanza y Conformidad, debiendo basar su implementación, de acuerdo a lo que dispone la TEO, con enfoque educacional, de concientización y preventivo.
- H. Que la efectividad en el trato de los temas sobre Gobernanza y sobre Conformidad fortalece y protege cada Negocio y toda la Organización.

- I. La actuación de los Negocios de la Organización en diferentes sectores de la economía, regiones geográficas y ambientes culturales, lo que exige el constante perfeccionamiento de los conceptos y otras orientaciones que deben guiar las acciones empresariales de sus Integrantes y fundamentar sus relaciones externas y entre sí.
- J. La evolución de la legislación en general, en el ámbito mundial, incluso de leyes anticorrupción, y su aplicación por órganos regulatorios y judiciales, que han probado la importancia de la implementación de sistemas efectivos de conformidad en Odebrecht S.A. y en los Negocios.
- K. El objetivo de que la Organización esté entre las referencias en Gobernanza y Conformidad y así sea reconocida por sus Integrantes, por los Clientes, Socios, Instituciones Financieras, Organismos de Fomento, Órganos Reguladores y ante la sociedad y la opinión pública en general.
- L. Que la creación y la implementación de la actuación de los Comités de Conformidad en Odebrecht S.A. y en los Negocios, en apoyo a los respectivos Consejos de Administración, refuerzan las condiciones para que el Sistema de Conformidad sea puesto en práctica en toda la Organización.
- M. Que la presencia de miembros independientes en los Consejos de Administración promueve la diversidad y refuerza la transparencia y la capacidad de juicio independiente, incluso en lo que refiere a los temas de Conformidad.
- N. La importancia de que el Sistema de Conformidad se implante de forma consistente y que posea unidad conceptual en toda la Organización.

DELIBERACIÓN:

Aprobada por el CA-ODB:

- (a) la Política de Odebrecht S.A. sobre Conformidad con Actuación Ética, Íntegra y Transparente, en anexo;
- (b) la ratificación de la creación del Comité de Conformidad del Consejo de Administración de Odebrecht S.A., el 07 de abril de 2016, por medio de la Deliberación 01/16 del CA-ODB, como se detalla en la Política en anexo;
- (c) la ratificación de los siguientes miembros del CA-ODB para componer el Comité de Conformidad:
 - Sergio Foguel (Coordinador)
 - Gilberto Sá
 - Luiz Villar;

(d) la orientación a los representantes de la accionista Odebrecht S.A. y de sus controladas en los Consejos de Administración en cada Negocio para que:

- aprueben e implementen la presente Política, promoviendo los complementos necesarios para adecuación a las características de cada Negocio, alineados con los demás consejeros; y
- garanticen que los respectivos Líderes de Negocio promuevan la implementación de la presente Política en sus ámbitos de responsabilidades;

(e) la orientación al Director Presidente de Odebrecht S.A. para:

- promover la implementación de la Política en anexo en Odebrecht S.A. y en las empresas auxiliares; y
- relatar al CA-ODB la implantación de esta Política en Odebrecht S.A., en las empresas auxiliares y en los Negocios, así como los hechos relevantes derivados de su práctica.

La presente Deliberación revoca y sustituye la PD.16/13 que aprobó la Resolución 12/13 del DP-ODB, que definió la actualización del Código de Conducta y orientaciones para el Sistema de Conformidad; y la Deliberación 01/16 sobre Gobernanza y Conformidad en Odebrecht S.A.

Salvador, 09 de noviembre de 2016.

Emílio Odebrecht
Presidente del Consejo de Administración

POLÍTICA DE ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDAD CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

1. FUNDAMENTOS.....	5
2. CONCEPTOS BÁSICOS	7
3. SISTEMA DE CONFORMIDAD	8
4. GOBERNANZA.....	9
5. IMPLEMENTACIÓN Y PRÁCTICA	10
5.1 COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	10
5.2 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS.....	10
5.3 RESPONSABILIDADES.....	11
ANEXO 1 - SISTEMA DE CONFORMIDAD.....	14
ANEXO 2 - COMPROMISO CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE.....	35
GLOSARIO	65

Política de Odebrecht S.A. sobre Conformidad con Actuación Ética, Íntegra y Transparente

1. FUNDAMENTOS

La definición y la comunicación de Políticas derivan de una de las responsabilidades primordiales del Consejo de Administración de Odebrecht S.A. ("CA-ODB"): el mantenimiento de la unidad filosófica y conceptual expresada en la Tecnología Empresarial Odebrecht ("TEO") y la definición de Políticas para orientar su práctica en temas específicos, así como tomar las medidas necesarias para su efectiva aplicación.

El mantenimiento del rumbo de la Supervivencia, Crecimiento y Perpetuidad y la actuación de las Empresas de la Organización en diferentes sectores de la economía, regiones geográficas y ambientes culturales exigen constante perfeccionamiento de los conceptos y de las demás orientaciones que deben conducir las acciones empresariales de los Integrantes y fundamentar los relacionamientos de estos entre sí y entre estos y los accionistas, Clientes, proveedores, competidores, gobiernos, comunidades, otras partes interesadas y la sociedad en general.

En este contexto, el 22 de marzo de 2016, el Presidente del Consejo de Administración de Odebrecht S.A. (PCA-ODB) divulgó un compromiso público confirmando el propósito de perfeccionar el modelo de Gobernanza y de Conformidad en la Organización, así como de contribuir para el perfeccionamiento del contexto institucional en Brasil.

El 7 de abril de 2016 el CA-ODB deliberó que la actuación con ética, integridad y transparencia, requiere, de forma continua, la formalización y la actualización de las Políticas de la Organización, incluso aquellas sobre Gobernanza y Conformidad, así como su efectiva implantación con enfoque educacional, preventivo y de concientización, de acuerdo a lo que dispone la TEO, y estableció las siguientes orientaciones:

- El Compromiso con Actuación Ética, Íntegra y Transparente y con la implantación del Sistema de Conformidad comienza en el Consejo de Administración de Odebrecht S.A. y debe abarcar a todos los Integrantes de la Organización.
- La creación y la actuación de los Comités de Conformidad en Odebrecht S.A. y en los Negocios, en apoyo a los respectivos Consejos de Administración, así como la vinculación directa de los Responsables de Conformidad y cada uno de estos Comités, refuerzan las condiciones para que el Sistema de Conformidad se ponga en práctica de forma efectiva en toda la Organización.
- La presencia de miembros independientes en los Consejos de Administración promueve la diversidad y refuerza la transparencia y la capacidad de juicio independiente, incluso en lo que refiere a los temas de Conformidad.

Los trabajos conjuntos, las conclusiones consensuadas pactadas y los mensajes del PCA-ODB y del Director Presidente de Odebrecht S.A. presentados en el Seminario sobre Conformidad,

realizado el 06 de julio de 2016, reuniendo a 170 Integrantes en programas estratégicos, reiteraron y ampliaron este compromiso.

El compromiso se amplió entonces en el sentido de que la contribución sea individual y colectiva y busque también la promoción de los cambios necesarios en los mercados y en los ambientes de actuación, con el objetivo de perfeccionar los sistemas existentes, incluso para inhibir desvíos de conducta.

Las orientaciones que lo precedieron y el compromiso consensuado en julio se asumen en esta Política, están alineados con la Tecnología Empresarial Odebrecht y deben practicarse de forma convencida, responsable e irrestricta en la Organización, sin excepciones ni flexibilizaciones.

Este compromiso está sintetizado en los diez ítems a continuación:

- *Luchar y no tolerar la Corrupción en cualquiera de sus formas, incluso la Extorsión y el Soborno.*
- *Decir no, con firmeza y determinación, a oportunidades de negocio que entren en conflicto con este Compromiso.*
- *Adoptar principios éticos, íntegros y transparentes en el relacionamiento con agentes públicos y privados.*
- *Jamás invocar condiciones culturales o usuales del mercado como justificativa para acciones indebidas.*
- *Asegurar transparencia en las informaciones sobre Odebrecht, que deben ser precisas, amplias y accesibles y divulgadas de forma regular.*
- *Tener conciencia de que desvíos de conducta, sean por acción, omisión o complacencia, agreden a la sociedad, vulneran las leyes y destruyen la imagen de toda Odebrecht.*
- *Garantizar en Odebrecht, y en la cadena de valor de los Negocios, la práctica del Sistema de Conformidad, siempre actualizado con las mejores referencias.*
- *Contribuir individual y colectivamente para cambios necesarios en los mercados y en los ambientes donde se puedan inducir los desvíos de conducta.*
- *Incorporar en los Programas de Acción de los Integrantes evaluación de desempeño en el cumplimiento del Sistema de Conformidad.*
- *Tener convicción de que este Compromiso nos mantendrá en el rumbo de la Supervivencia, Crecimiento y Perpetuidad.*

Las orientaciones que se presentan a continuación complementan los fundamentos mencionados. Fueron elaboradas a partir de una intensa interlocución en el ámbito de los Negocios y en Odebrecht S.A., y enriquecidas con interlocuciones externas, trayendo experiencias, aprendizajes y referencias de personas, empresas e instituciones de otros países y con ámbito internacional.

2. CONCEPTOS BÁSICOS

***Ética** – Ciencia cuyo objetivo es el juicio de apreciación, cuando este se aplica a la distinción entre el bien y el mal.¹*

***Integridad** – Carácter, cualidad de una persona íntegra, honesta, incorruptible, cuyos actos y actitudes son irreprochables; honestidad, rectitud.²*

***Transparencia** – Conducción de negocios sin agendas ocultas, y divulgación y disponibilización regular de informaciones precisas y amplias para las partes interesadas.³*

La actuación ética con integridad y transparencia es esencial para la Supervivencia, el Crecimiento y la Perpetuidad de cada uno de los Negocios y de la Organización.

Los Principios y los Conceptos de la TEO se convierten en los fundamentos éticos y morales comunes y permiten que los Integrantes de la Organización Odebrecht (“Organización”) actúen con unidad de pensamiento y coherencia en la acción.

Las definiciones contenidas en esta Política son desdoblamientos de los Principios y de los Conceptos de la TEO. Fueron concebidas con el propósito de orientar el comportamiento y las relaciones internas y externas de los Integrantes de la Organización, independientemente de sus atribuciones y responsabilidades, en conjunto y de forma integrada con las demás Políticas de la Organización.

En la práctica de esta Política, se destacan los Principios de la Confianza en el Ser Humano, en su potencial y en su voluntad de desarrollarse, de la Descentralización, de la Delegación Planeada, de la Asociación y del papel del Líder como educador de sus Liderados.

Se destaca, también, que la Comunicación en la Organización se da esencialmente en la relación entre Líder y Liderado, a lo largo del Ciclo de Planeamiento y Pacto del Programa de Acción, y su Acompañamiento, Evaluación y Juicio, que permea a todos los Negocios.

Los Líderes en la Organización deben, por sus actitudes y comportamientos, y por la práctica de esta Política, demostrar, interna y externamente, que están convencidos y comprometidos con la actuación ética, íntegra y transparente, inclusive como forma de inspirar e influir en la conducta de sus Liderados y de los demás Integrantes de la Organización.

¹ Lalande, André – Vocabulario Técnico y Crítico de Filosofía

² Basado en Ferreira, Aurélio Buarque de Holanda – Novo Aurélio

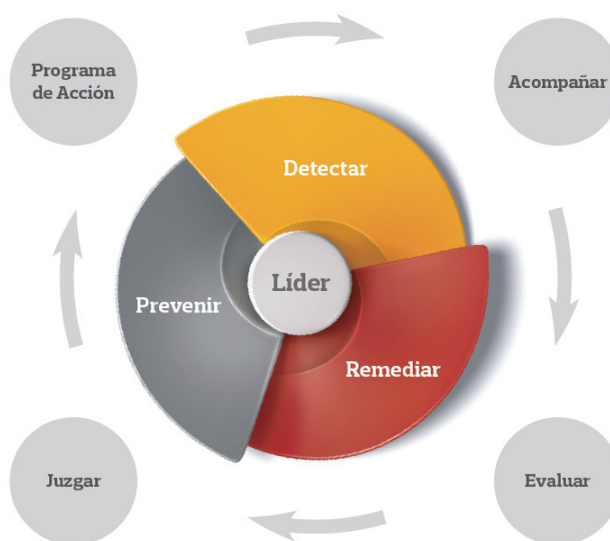
³ Basado en “Transparencia Internacional”

Cada Líder debe incorporar en su Programa de Acción, y garantizar que esté en los Programas de Acción de sus Liderados, el compromiso de actuar de forma ética, íntegra y transparente, de acuerdo con las disposiciones de esta Política, así como, cuando es aplicable al programa, incluir iniciativas relacionadas al perfeccionamiento del Sistema de Conformidad.

Todos los Integrantes de la Organización deben tener el compromiso de actuar con ética, integridad y transparencia, en conformidad con las buenas prácticas de gobernanza y con las leyes aplicables.

Adicionalmente, los Integrantes de la Organización deben transmitir las orientaciones de esta Política, para que sean conocidas por los Clientes, proveedores y socios de negocios de su cadena de valor, otras partes interesadas y en las comunidades donde actúan.

3. SISTEMA DE CONFORMIDAD



El Sistema de Conformidad es un apoyo a los Integrantes buscando la efectiva conformidad entre el compromiso y la actuación ética, íntegra y transparente.

Consiste en un conjunto de medidas para prevenir, detectar y remediar riesgos que no conciben con una actuación ética, íntegra y transparente. El Sistema de Conformidad debe implantarse por el Líder en la Línea de Empresariamiento, en su ámbito de actuación, alineado con el respectivo Comité de Conformidad y con el Responsable de Conformidad, y debe acompañarse de forma sistémica por parte del Consejo de Administración.

La práctica del Sistema de Conformidad es responsabilidad de todos, especialmente de los Líderes y debe hacerse en la dinámica del Ciclo de Planeamiento y Pacto del Programa de

Acción, y su Acompañamiento, Evaluación y Juicio, que permea por Odebrecht S.A. y por cada uno de los Negocios de la Organización.

Prevenir siempre es mejor y menos oneroso que remediar. Así, las medidas de prevención son las más importantes para implantar y seguir, y a ellas deben canalizarse prioritariamente las atenciones de los Líderes, las inversiones y los demás recursos de la Organización.

Entretanto, por mejores que sean las medidas de prevención, pueden ser insuficientes para garantizar que Odebrecht S.A. y cada Negocio no estén expuestos a riesgos de no conformidad con una actuación ética, íntegra y transparente, y que estos riesgos se materialicen.

Por lo tanto, para garantizar la efectividad del Sistema de Conformidad, es fundamental que también se implanten medidas de detección y de remediación. Una vez detectada una exposición al riesgo, esta debe tratarse de acuerdo con su naturaleza y conforme a la tolerancia al tipo de riesgo, definida por el responsable del tema.

En el caso de que ocurra una no conformidad, deben adoptarse medidas para remediar los riesgos y fortalecer medidas preventivas y de detección, y, dependiendo de su naturaleza, también deben adoptarse las medidas disciplinarias correspondientes.

4. GOBERNANZA

Odebrecht S.A. es la empresa Holding de la Organización, que consolida el conjunto de sus Negocios.

La actuación de su Consejo de Administración en lo que se refiere a esta Política, tiene como foco el mantenimiento de la unidad filosófica y conceptual y el cuidado para que efectivamente se aplique.

En cada uno de los Negocios de la Organización existe un Consejo de Administración propio y un Líder de Negocio responsable por su pleno empresariamiento. Cada Negocio, por lo tanto, tiene su gobernanza independiente de Odebrecht S.A. y de los demás Negocios, y opera de forma descentralizada, alineada con los Principios y Conceptos de la TEO.

Esta Política debe aplicarse en todas las Empresas Controladas integralmente por Odebrecht S.A. También debe orientar a los representantes de la Organización en los Consejos de Administración de cada Negocio, para que, alineado con los demás Consejeros, la aprueben y la implementen, promoviendo los complementos y otras orientaciones necesarias para la adecuación a las características del Negocio.

Le compete al Director Presidente de Odebrecht S.A.:

- promover la implementación de esta Política en Odebrecht S.A. y en las empresas auxiliares; y
- relatar al CA-ODB la implantación de esta Política en Odebrecht S.A., en las empresas auxiliares y en los Negocios, así como los hechos relevantes derivados de su práctica.

5. IMPLEMENTACIÓN Y PRÁCTICA

5.1 COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

La presente Política, en su totalidad, debe estar accesible a todos los Integrantes de Odebrecht S.A., accionistas, partes interesadas y sociedad en general.

Adicionalmente, deben disponibilizarse versiones más sintéticas que favorezcan la plena comunicación de la Política, así como módulos y programas educativos de apoyo:

- a los Líderes para la plena comprensión de la Política y también para su capacitación como educadores de los Integrantes de sus equipos, con el mismo propósito;
- a los Integrantes con atribuciones específicas que demandan aprendizaje especializado sobre determinados temas de la Política; y
- a todos los Integrantes para asegurar el conocimiento, y para que se responsabilicen con el Compromiso con Actuación Ética, Íntegra y Transparente.

5.2 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS

En las Orientaciones Específicas para la Implementación y Práctica de esta Política en toda la Organización, se abordan:

- en el Anexo 1, cada uno de los elementos que componen un Sistema de Conformidad y se presenta la gobernanza necesaria para su implantación y efectividad en toda la Organización. También está detallada la Gobernanza de Conformidad de Odebrecht S.A., para conocimiento de los Integrantes y para orientar la implantación de gobernanza semejante en cada uno de los Negocios.

En estas orientaciones, también se definen la creación, el propósito y el funcionamiento del Comité Integrado de Conformidad compuesto por el Responsable de Conformidad de Odebrecht S.A. y de cada uno de los Negocios.

- en el Anexo 2, los temas y las circunstancias encontradas por los Integrantes en el desarrollo de sus Programas de Acción y las orientaciones que deben adoptarse para prevenir, detectar y remediar riesgos de actuación que no estén en conformidad con sus disposiciones en cada uno de estos temas y circunstancias.

5.3 RESPONSABILIDADES

Los Integrantes de la Organización, en su día a día y en el desarrollo de sus respectivos Programas de Acción, son responsables por actuar de acuerdo con las orientaciones definidas en esta Política. Por lo tanto, deben ser responsables simultáneamente por la implantación, observancia, difusión y garantía del cumplimiento de las mismas.

Los temas relativos a la ética, integridad y transparencia pueden no ser creados por las personas que los enfrentan. Ellos pueden surgir en función de la diversidad de situaciones que se presentan en sus acciones personales y profesionales habituales.

Ocasionalmente, Integrantes de la Organización pueden depararse con situaciones en que no queda claro si una acción es aceptable o no. Las leyes, la cultura y las prácticas son diferentes en cada país, e incluso en diferentes regiones del mismo país. Las orientaciones contenidas en esta Política permiten evaluar e identificar gran parte de estas situaciones, evitando comportamientos considerados no éticos, íntegros y transparentes, pero no detallan, necesariamente, todas estas situaciones.

Los Integrantes deben tener la conciencia de que desvíos de conducta, sea por acción, omisión o complacencia, agreden a la sociedad, vulneran las leyes y destruyen la imagen y la reputación de la Organización.

Por lo tanto, en caso que el Integrante tenga dudas sobre cuál conducta adoptar ante una posible acción cuestionable, propia o de Terceros, debe presentar el tema para que lo conozca su Líder directo, de forma abierta y sincera, hasta que la duda sea evacuada. Ignorar, omitiéndose o alegando desconocimiento, no es una conducta aceptable.

En apoyo al Líder, el Integrante también puede solicitar aclaraciones ante el Responsable de Conformidad de su Empresa o ante Integrantes del equipo de Conformidad.

En la hipótesis de que exista alguna incomodidad en la presentación explícita ante su Líder, o en el caso que el Integrante tenga razones para mantener el anonimato en el relato de la posible violación a esta Política, debe utilizar el canal Línea de Ética.

El canal Línea de Ética lo disponibiliza Odebrecht S.A. y en cada uno de los Negocios de la Organización, para que sus Integrantes, Terceros, Clientes y públicos externos puedan, de manera segura y responsable, contribuir con informaciones para el mantenimiento de ambientes corporativos seguros, éticos, íntegros, transparentes y productivos.

No se permite ni se tolera represalia contra un Integrante que relate de buena fe una preocupación sobre una conducta o sospecha de no conformidad con las orientaciones establecidas en el compromiso definido en esta Política.

**POLÍTICA DE ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDAD CON ACTUACIÓN
ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE**

**ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA IMPLEMENTACIÓN Y PRÁCTICA EN
TODA LA ORGANIZACIÓN**

ANEXO 1 - SISTEMA DE CONFORMIDAD

ANEXO 2 - COMPROMISO CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

POLÍTICA DE ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDAD CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

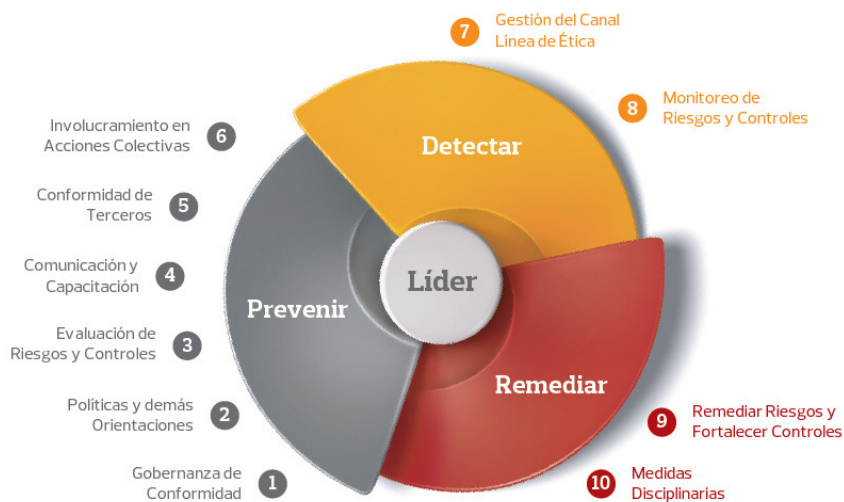
ANEXO 1 - SISTEMA DE CONFORMIDAD

1.	GOBERNANZA DE CONFORMIDAD EN ODEBRECHT S.A.	14
1.1	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ODEBRECHT S.A	14
1.2	COMITÉ DE CONFORMIDAD DE ODEBRECHT S.A.	15
1.3	RESPONSABLE DE CONFORMIDAD DE ODEBRECHT S.A.	18
1.4	COMITÉ INTEGRADO DE CONFORMIDAD	19
1.5	LÍDERES EN LA ORGANIZACIÓN	20
1.6	INTEGRANTES	20
2.	POLÍTICAS Y DEMÁS ORIENTACIONES	21
3.	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES	22
4.	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	23
4.1	COMUNICACIÓN	23
4.2	CAPACITACIÓN	23
5.	CONFORMIDAD DE TERCEROS	24
6.	INVOLUCRAMIENTO EN ACCIONES COLECTIVAS	25
7.	GESTIÓN DEL CANAL LÍNEA DE ÉTICA	26
7.1	CANAL LÍNEA DE ÉTICA	26
7.2	RECEPCIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS	27
7.3	COMITÉ DE ÉTICA	28
8.	MONITOREO DE RIESGOS Y CONTROLES	30
8.1	AUDITORÍA INTERNA	30
8.2	AUDITORÍA EXTERNA	31
8.3	INDICADORES DE RIESGO	32
9.	REMEDIAN RIESGOS Y FORTALECER CONTROLES	32
10.	MEDIDAS DISCIPLINARIAS	33

POLÍTICA DE ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDAD CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

ANEXO 1 - SISTEMA DE CONFORMIDAD

El Sistema de Conformidad de la Organización Odebrecht (“Organización”) está compuesto por 10 medidas integradas de prevención, detección y remediación de riesgos de no conformidad. El compromiso de los Integrantes de la Organización, especialmente de los Líderes, en la implantación y práctica de estas medidas es fundamental para la eficacia y la eficiencia del sistema.



1. GOBERNANZA DE CONFORMIDAD EN ODEBRECHT S.A.

El Compromiso con Actuación Ética, Íntegra y Transparente comienza en el Consejo de Administración de Odebrecht S.A. (“CA-ODB”), y debe abarcar a los Integrantes de la Organización.

1.1 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ODEBRECHT S.A

Entre las responsabilidades primordiales del CA-ODB están el mantenimiento de los Principios y Conceptos de la TEO, como Cultura Organizacional, la definición de Políticas como

desdoblamientos para orientar su práctica en temas específicos y el cuidado para que efectivamente se aplique el Sistema de Conformidad, como una de estas prácticas.

En sus reuniones, el CA-ODB debe acompañar periódica y formalmente el desarrollo del Sistema de Conformidad en la Organización. Los miembros del CA-ODB deben ser informados por el Coordinador del Comité de Conformidad del CA-ODB sobre los aspectos relevantes de la implantación y del acompañamiento del Sistema de Conformidad, así como sobre hechos relevantes derivados. Las pautas, las actas y las deliberaciones del CA-ODB sobre el tema conformidad deben formalizarse para que se constituyan en evidencias del rol de los consejeros sobre el tema.

1.1.1 Consejero Independiente

Por lo menos 20% de los miembros del CA-ODB (pero no menos que dos miembros) deben ser considerados “independientes”, de acuerdo a la definición que se presenta a continuación.

La presencia de miembros independientes en los Consejos de Administración de Odebrecht S.A., y en cada uno de sus Negocios, promueve la diversidad y refuerza la transparencia y la capacidad de juicio independiente, incluso en lo que refiere a los temas de Conformidad.

El Consejero se considerará Independiente si:

- No posee cualquier vínculo con la Empresa, excepto participación de capital.
- No sea accionista Controlador, cónyuge o pariente hasta segundo grado de este, y no esté, o haya estado, en los últimos tres años, vinculado a la Empresa o entidad relacionada al Accionista Controlador (personas vinculadas a instituciones públicas de enseñanza y/o investigación están excluidas de esta restricción).
- No haber sido, en los últimos tres años, Integrante o Administrador de la Empresa, del Accionista Controlador o de Sociedad Controlada por la Empresa.
- No ser proveedor o comprador, directo o indirecto, de servicios y/o productos de la Empresa, en magnitud económica que implique la pérdida de la independencia.
- No ser empleado o Administrador de sociedad o entidad que esté ofreciendo o demandando servicios y/o productos a la Empresa, en magnitud económica que implique la pérdida de la independencia.
- No ser cónyuge o pariente hasta segundo grado de algún Administrador de la Empresa.
- No recibir remuneración de la Empresa además de aquella relativa al papel de consejero (proventos en dinero originados de participación en el capital están excluidos de esta restricción).

1.2 COMITÉ DE CONFORMIDAD DE ODEBRECHT S.A.

La creación del comité permanente de conformidad, en apoyo al Consejo de Administración, es una práctica reconocida mundialmente que refuerza la transparencia en la conducción de los negocios.

El Comité de Conformidad de Odebrecht S.A. (“CC-ODB”) tiene carácter de apoyo al CA-ODB en lo que refiere al compromiso continuo en la Organización de actuar con ética, integridad y transparencia, alineado con las mejores prácticas mundiales y con las leyes, normas y reglamentos aplicables.

Le compete al CC-ODB:

- Someter al CA-ODB anualmente el programa del CC-ODB que debe abarcar entre otros:
 - el alineamiento de las prioridades que deben ser objeto de análisis y deliberación por el CA-ODB, independientemente de otras que eventualmente el CC-ODB juzgue oportuno someter al CA-ODB; y
 - el presupuesto para funcionamiento del CC-ODB compatible con el objetivo de sus actividades y demandas, abarcando, incluso, el plan de perfeccionamiento profesional y formación continua de sus miembros y del R-Conformidad y equipo.
- Recomendar al CA-ODB la elección del auditor externo de Odebrecht S.A. después de evaluar la opinión del Responsable de Finanzas de Odebrecht S.A.
- Acompañar la actuación del auditor externo en el análisis y auditoría de las demostraciones financieras de Odebrecht S.A., alineado con el Responsable de Finanzas.
- Hacer acompañamiento de la exposición a riesgos, de los sistemas de controles internos y del cumplimiento de leyes, normas y reglamentos.
- Conducir y/o autorizar investigaciones en temas dentro de su objetivo de atribuciones.
- Proponer la actualización periódica de la Política de Odebrecht S.A. sobre Conformidad con Actuación Ética, Íntegra y Transparente.
- Disponibilizar la experiencia de actuación del CC-ODB a los representantes de la accionista Odebrecht S.A. y de sus Empresas Controladas en los Consejos de Administración de cada Negocio, en lo que refiere al perfeccionamiento de la Conformidad en los respectivos Negocios.
- Promover la interacción con entidades, nacionales e internacionales, destinadas a las mejores prácticas de Conformidad.
- Proponer al CA-ODB directrices complementarias necesarias para la actuación del CC-ODB.

Para ejercer sus competencias, el CC-ODB debe:

- Promover la solución de eventuales diferencias de entendimiento entre los administradores y el auditor externo en lo que se refiere a los resultados financieros de Odebrecht S.A.
- Aprobar la contratación, acompañar y evaluar los servicios de auditoría y de consultoría, relacionados a los temas de competencia exclusiva del CC-ODB.
- Contratar asesoría jurídica, consultores u otros profesionales que sean necesarios para asistir en su actuación, incluso en la conducción de investigaciones.
- Buscar información que sea necesaria con Integrantes, los que serán orientados a cooperar con las solicitudes del CC-ODB o de asesores contratados por él.
- Reunirse con los Integrantes, auditores externos, asesores jurídicos y otros consultores externos, siempre que sea necesario.

1.2.1 Composición

El CC-ODB debe estar constituido por, como mínimo, tres y, como máximo, cinco miembros, indicados por el PCA-ODB entre los miembros del Consejo de Administración, titulares o suplentes (de acuerdo al caso), siendo uno de ellos el Coordinador del CC-ODB. Al menos uno de los miembros del CC-ODB debe ser un Consejero Independiente. Al menos uno de los miembros del CC-ODB debe poseer reconocida experiencia y conocimiento en las áreas de contabilidad societaria y auditoría contable y financiera.

El mandato de los miembros del CC-ODB debe coincidir con el mandato de los miembros del CA-ODB. En caso de que un miembro del CC-ODB deje de ocupar permanentemente su cargo de Consejero, antes del término del respectivo mandato, el PCA-ODB debe indicar su sustituto oportunamente. La función de miembro del CC-ODB es indelegable.

1.2.2 Reuniones

El CC-ODB desarrolla sus actividades principalmente por medio de reuniones de trabajo y, para ello, se reúne, ordinariamente, cada bimestre y, extraordinariamente, siempre que cualquiera de los miembros lo considere necesario, alineado con el Coordinador del CC-ODB, o cuando las circunstancias lo requieran.

Preferentemente, todos los miembros del CC-ODB deben estar presentes en todas las reuniones, ya sea en forma personal o a través de vídeo o teleconferencia. El quórum mínimo de instalación de las reuniones debe ser de más de la mitad de los miembros. El CC-ODB puede invitar miembros de la administración, auditores u otros a comparecer a las reuniones, buscando prestar informaciones pertinentes. Las agendas de las reuniones deben distribuirse a los miembros con por lo menos 5 días de antelación, acompañadas del material de apoyo, si correspondiera, y permitir la incorporación de los temas que los miembros del CC-ODB consideren necesarias.

Las reuniones del CC-ODB deben realizarse en la sede de Odebrecht S.A. o en otro lugar que sea adecuado para todos los miembros. El Coordinador debe conducir las reuniones.

Las decisiones del CC-ODB deben registrarse en acta preparada por el Coordinador del CC-ODB o por quien este designe, validadas por los miembros del CC-ODB y luego enviadas al CA-ODB, acompañadas, cuando corresponda, con presentaciones, estudios y pareceres.

Cualquier reunión del CC-ODB puede tener carácter sigiloso, en todo o en parte, si hubiera un tema cuya naturaleza lo requiera. En estos casos, el Coordinador relatará el tema directamente al CA-ODB de manera reservada.

1.2.3 Coordinación

El Coordinador del CC-ODB es responsable de que se cumplan las disposiciones sobre objetivos, atribuciones y funcionamiento del CC-ODB, debiendo:

- Someter anualmente a la aprobación del CA-ODB el programa del CC-ODB, previamente alineado en el CC-ODB, y promover su implementación.
- Convocar y coordinar las reuniones.
- Definir un secretario para las reuniones, responsable por el registro de las discusiones y deliberaciones.
- Definir la necesidad de reuniones extraordinarias, respetando el derecho de los demás miembros de solicitar al CC-ODB la convocatoria de estas reuniones.
- Evaluar y definir los temas que se discutirán en las reuniones, incluso considerando las recomendaciones de los demás miembros del CC-ODB.
- Enviar al CA-ODB los análisis, pareceres e informes elaborados en el ámbito del CC-ODB.
- Interactuar con el R-Conformidad desde la formulación y pacto de su Programa de Acción, así como en el acompañamiento y evaluación de su implementación y juicio de su desempeño.
- Invitar para participar de las reuniones del CC-ODB, cuando sea necesario o conveniente, a otros miembros del CA-ODB, al R-Conformidad, miembros de la administración de Odebrecht S.A., otros Integrantes, asesores, así como cualquier otra persona que posea informaciones relevantes para el objetivo de la reunión.
- Promover y recibir solicitudes de interacción del CC-ODB y del R-Conformidad con entidades externas afines, así como la disponibilización de la experiencia de actuación del CC-ODB y del R-Conformidad para los representantes de Odebrecht S.A. en los Consejos de Administración de los Negocios.
- El Coordinador del CC-ODB propondrá, como mínimo trimestralmente, la inclusión en las agendas de las reuniones del CA-ODB de relatos de las reuniones del CC-ODB y de otros temas específicos que juzgue necesarias.

1.3 RESPONSABLE DE CONFORMIDAD DE ODEBRECHT S.A.

El Responsable de Conformidad de Odebrecht S.A. ("R-Conformidad") debe tener las competencias necesarias para sus atribuciones y es liderado directamente por el Coordinador del CC-ODB, actuando con independencia de criterio. Es responsable por proponer al CC-ODB el Sistema de Conformidad, por apoyar al Director Presidente de Odebrecht S.A. e Integrantes de su equipo en la implementación del Sistema de Conformidad en Odebrecht S.A., y acompañar continuamente la efectividad del mismo.

El R-Conformidad de Odebrecht S.A. debe tener las siguientes atribuciones en el ámbito de Odebrecht S.A. y de las Empresas Auxiliares:

- Conducir la realización del plan anual de Auditoría Interna.
- Promover el monitoreo del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de potenciales riesgos, así como de los sistemas de controles internos y del cumplimiento de leyes, normas y reglamentos.

- Promover la difusión del Compromiso con Actuación Ética, Íntegra y Transparente, creando y manteniendo mecanismos que busquen asegurar su cumplimiento.
- Coordinar y supervisar el funcionamiento del canal Línea de Ética y del Comité de Ética, identificados más adelante, asegurando que todas las denuncias recibidas sean debidamente registradas, analizadas y solucionadas.
- Elaborar y presentar informes y pareceres para las personas y comités apropiados, incluyendo informes de investigaciones, auditoría interna y otros temas relativos a la Conformidad.
- Asegurar la existencia y cumplimiento de entrenamientos sobre temas de ética, integridad, transparencia, gestión de riesgos y auditoría, así como recomendar la creación o revisión de directrices, sistemas y procedimientos que orienten la actuación ética de Integrantes.
- Proponer y someter anualmente a la aprobación del CC-ODB su Programa de Acción, con las respectivas concentraciones, presupuesto, incluyendo también asesorías externas, sistemas de tecnología de la información, y equipo.
- Proponer la implementación de mecanismos que busquen asegurar preventivamente el cumplimiento de las disposiciones previstas en el Compromiso con Actuación Ética, Íntegra y Transparente de la Organización.

El R-Conformidad tiene autonomía e independencia para coordinar la implementación de las acciones necesarias para garantizar la efectividad del Sistema de Conformidad en Odebrecht S.A. Para eso, debe tener acceso a los recursos adecuados y suficientes para el desarrollo de su trabajo, incluyendo:

- equipo de Integrantes dedicado para desarrollar las actividades de Conformidad de forma proporcional al tamaño de Odebrecht S.A. y a los riesgos que a ella se asocian;
- presupuesto suficiente destinado para la formulación, implementación y mantenimiento del Sistema de Conformidad, incluso para la contratación de asesorías independientes de reconocida cualificación; y
- acceso a todos los Integrantes, informaciones, registros, datos, sistemas y las instalaciones que sean necesarias.

1.4 COMITÉ INTEGRADO DE CONFORMIDAD

El R-Conformidad de Odebrecht S.A. debe coordinar un Comité Integrado de Conformidad, del cual participan los R-Conformidad de cada uno de los Negocios de la Organización.

El Comité Integrado de Conformidad no tiene carácter deliberativo. Cada uno de sus miembros debe relatar al Comité de Conformidad de su respectivo Negocio los temas tratados en las reuniones del Comité Integrado.

Mediante el intercambio de experiencias sobre la práctica y el intercambio permanente de conocimientos de sus miembros, el Comité Integrado de Conformidad tiene como objetivos básicos:

- El alineamiento para la práctica del Sistema de Conformidad de forma consistente en toda la Organización.
- La práctica del Sistema de Conformidad en toda la Organización guardando la unidad conceptual expresada en esta Política.
- La promoción de sinergia y la coherencia de posicionamiento interno y externo sobre los temas relacionados con la conformidad.
- La propuesta de perfeccionamientos necesarios en las orientaciones y en las prácticas de conformidad en toda la Organización.

El R-Conformidad de Odebrecht S.A., como coordinador, debe promover reuniones del comité bimestralmente o siempre que sea necesario. Cada uno de los otros miembros del comité puede proponer al coordinador la realización de reuniones extraordinarias, siempre que lo considere necesario.

Independientemente de la actuación del Comité Integrado, los R-Conformidad de Odebrecht S.A. y de los Negocios de la Organización deben interactuar entre ellos, llevando los temas tratados a las reuniones cuando resulte adecuado.

1.5 LÍDERES EN LA ORGANIZACIÓN

Los Líderes en la Organización, en el desempeño de las responsabilidades inherentes a sus Programas de Acción, deben, por convicción, actuar de forma ética, íntegra y transparente, y orientar a sus Liderados, incluso por el ejemplo, para que actúen de la misma forma. Por lo tanto, los Líderes deben ser actuantes y proactivos adoptando las siguientes conductas, sin limitarse a ellas:

- Influir a sus Liderados mediante el ejemplo.
- Incorporar en sus Programas de Acción y garantizar que esté en los Programas de Acción de sus liderados el compromiso de actuar de acuerdo con las disposiciones de esta Política.
- Implementar y garantizar la práctica del Sistema de Conformidad en su ámbito de actuación.
- Desarrollar las acciones bajo su responsabilidad, incluso los procesos derivados, garantizando que se sigan las orientaciones sobre conformidad aquí definidas y la legislación aplicable.
- Incentivar el debate sobre el compromiso en la Organización con actuación ética, íntegra y transparente y aclarar los temas y preocupaciones planteados por los Liderados sobre este aspecto.
- Apoyar a sus Liderados cuando estos relaten eventos que crean que violan las leyes o el compromiso en la Organización.

- Garantizar que sus Liderados atiendan a los eventos de capacitación sobre conformidad promovidos en la Empresa.
- Promover de forma directa e indirecta (por medio de entidades de clase, por ejemplo) acciones con el objetivo de fomentar prácticas empresariales éticas, íntegras y transparentes, contribuyendo con la formación y consolidación de un ambiente de negocio saludable y competitivo.

1.6 INTEGRANTES

Le corresponde a los Integrantes de la Organización:

- Conocer y actuar de acuerdo con el compromiso de la Organización con una actuación ética, íntegra y transparente descrita en esta Política.
- Actuar, en el desempeño de las responsabilidades de su Programa de Acción, en conformidad con las disposiciones de esta Política.
- Participar de las actividades de capacitación sobre conformidad promovidas en el Negocio, que estén relacionadas con sus responsabilidades.
- Consultar al Líder directo, de forma abierta y sincera, sobre cualquier duda referida a la conducta a adoptar ante una posible acción cuestionable, propia o de Terceros. En la hipótesis de que exista alguna molestia en la presentación explícita ante su Líder, o en el caso en que el Integrante tenga razones para mantener el anonimato en el relato de la posible violación a esa Política, el Integrante debe utilizar el canal Línea de Ética. Ignorar, omitiendo o alegando desconocimiento, no es una conducta aceptable.

2. POLÍTICAS Y DEMÁS ORIENTACIONES

Las Políticas de la Organización Odebrecht son desdoblamientos de los Principios y de los Conceptos de la TEO, que buscan orientar las acciones de sus Integrantes en temas específicos, no tratados directamente en la TEO.

Para su práctica completa, las Políticas pueden necesitar de orientaciones más detalladas, y apropiadas a cada Negocio, de acuerdo con sus necesidades.

Por esto, puede ser necesario que la presente Política sea detallada en Odebrecht S.A. y en cada Negocio, por medio de otros instrumentos que definan directrices u orientaciones para su práctica efectiva, con base en la identificación y evaluación de los riesgos involucrados, considerando sus especificidades y las del sector donde están insertos, tales como Clientes, proveedores, tamaño de la operación, productos y servicios, interacciones con agentes externos privados o públicos, legislación y cultura local.

Estos documentos con directrices u orientaciones adicionales deben ser de fácil acceso, comprensión y aplicación en las acciones de los Integrantes a quienes se destinan los documentos, independientemente de sus responsabilidades.

En la reproducción e implantación de la presente Política en cada Negocio, también puede surgir la necesidad de incluirse en ella mayores restricciones para algunos temas aquí definidos y nuevas orientaciones para su práctica, en función de las especificidades de cada uno. O sea: la Política de cada Negocio puede ser más restrictiva y contener nuevas orientaciones para su práctica. Estas restricciones y las orientaciones adicionales no pueden ser más complacientes ni contrariar las disposiciones conceptuales de esta Política.

La práctica disciplinada y sistemática de esta Política puede despertar en los Líderes, o en los R's-Conformidad, la necesidad de crear nuevas políticas o de rectificar otras Políticas de Odebrecht S.A. o de los Negocios de la Organización. En este caso, esta percepción debe presentarse como sugerencia al respectivo Líder de Negocio o al Director Presidente de Odebrecht S.A.

3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES

Odebrecht S.A. y cada uno de sus Negocios están sujetos a riesgos de los más diversos orígenes, tales como operacionales, financieros, regulatorios, estratégicos, tecnológicos, sociales y ambientales. Estos riesgos deben ser debidamente evaluados y tratados por los Líderes en la Línea de Empresariamiento. La efectividad de este proceso es fundamental para el perfeccionamiento del desempeño empresarial y la eficacia del Sistema de Conformidad de la Organización.

En mayor o menor grado, existen riesgos en las acciones de los Integrantes de la Organización. Por ello, ellos deben tener responsabilidades en la gestión de los riesgos vinculados con sus acciones. Cabe a los Líderes evaluar el grado de riesgo vinculado con sus responsabilidades, y garantizar que sus Liderados también lo hagan, adoptando siempre actitudes preventivas, prospectivas y proactivas en la anticipación y mitigación de riesgos.

El proceso de evaluación de riesgo conducido por los Líderes debe ser estructurado, sistémico, eficaz, basado en una metodología y mejores prácticas de gestión de riesgos corporativos.

Los Líderes en Odebrecht S.A y en los Negocios deben, de forma consistente y sostenida metodológicamente, evaluar el ambiente de riesgos a que están expuestos y la adopción de controles, considerando por ejemplo los siguientes aspectos:

- Tamaño del Negocio.
- Sectores y locales de actuación del Negocio.
- Ambiente regulatorio donde el Negocio está inserto.
- Participaciones societarias que involucran la persona jurídica en la condición de Controladora, Controlada, coligada o consorciada.
- Estructura organizacional.
- Número de Integrantes y de Terceros actuando en el Negocio.

- Interacción con la administración pública.
- Estructura económica y financiera.

Además de la identificación y priorización de los riesgos, los Líderes, contando con el apoyo de sus equipos, deben garantizar el efectivo tratamiento de los riesgos, o sea:

- Analizar la probabilidad y el impacto de que ocurra el riesgo, incluyendo los aspectos intangibles.
- Definir el grado de tolerancia para los riesgos identificados.
- Garantizar la gestión de estos riesgos.
- Definir el tipo de tratamiento que debe adoptarse para cada riesgo (ejemplos: evitar, mitigar, compartir o aceptar) considerando sus efectos y un análisis de costo-beneficio en tratarlos.
- Garantizar que los planes para tratamiento de los riesgos sean definidos, incorporados en el Programa de Acción de los respectivos responsables e implementados.
- Comunicar al R-Conformidad nuevos riesgos que todavía no formen parte de la relación de riesgos relevados del Negocio.

Les corresponde a los R's-Conformidad en el proceso de evaluación de riesgo y controles:

- Apoyar a los Líderes en sus responsabilidades de identificación y evaluación de riesgo con conocimientos especializados técnicos y metodológicos de gestión de riesgos.
- Apoyar a los Líderes en la definición de los planes de acción necesarios para tratamiento de los riesgos identificados.
- Reportar al Comité de Conformidad los resultados de las evaluaciones de los riesgos y la implantación de los respectivos controles.

4. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

4.1 COMUNICACIÓN

El compromiso en la Organización con una actuación ética, íntegra y transparente expresado en esta Política, y sus desdoblamientos deben ser divulgados, permitiendo que sean accesibles y comprensibles para los Integrantes y para los públicos externos.

Las orientaciones de la Organización deben transmitirse de forma clara y precisa, sin mensajes ambiguos y disponibilizados en el idioma local de actuación.

Los responsables de Conformidad de Odebrecht S.A. y en cada uno de los Negocios, con el apoyo de los respectivos responsables por Personas y de Comunicación, deben desarrollar e implantar un plan de comunicación que garantice continuamente que el Compromiso con Actuación Ética, Íntegra y Transparente, y cualquiera de sus desdoblamientos, sean comunicados y estén disponibles en locales de fácil acceso para todos los públicos.

4.2 CAPACITACIÓN

La formación y el desarrollo de las Personas presuponen la constante ampliación y profundización de sus competencias técnicas y comportamentales.

La capacitación para la actuación ética, íntegra y transparente de los Integrantes de la Organización debe darse principalmente por medio de la Educación por el Trabajo, en la práctica disciplinada del Ciclo de PA (Planeamiento y Pacto, Acompañamiento, Evaluación y Juicio). El diálogo de evaluación entre Líder y Liderado, sobre la actuación ética, íntegra y transparente, debe derivar en un compromiso de ambos en este sentido, buscando el mejor desempeño en la conducción del Programa de Acción del Liderado y la continuidad de su autodesarrollo.

El compromiso pactado entre Líder y Liderado debe reforzarse por Programas de Educación para el Trabajo con el objetivo de capacitarlos adicionalmente para la práctica de las disposiciones de esta Política, y de sus desdoblamientos. Estos programas deben ser periódicos y deben abarcar a los nuevos Integrantes, así como a la actualización de los Integrantes capacitados anteriormente. Los Líderes deben garantizar que sus Liderados estén disponibles para atender a los eventos de la Organización con esta finalidad.

Los registros de los Programas de Capacitación deben mantenerse en Odebrecht S.A. y en cada Negocio, incluyendo identificación de los que fueron capacitados, cuándo y en qué temas. Los programas de capacitación deben prever situaciones prácticas, estudios de caso y orientaciones sobre cómo resolver eventuales dilemas.

Los Responsables de Conformidad deben implementar mecanismos de acompañamiento y evaluación que garanticen que los Integrantes fueron capacitados, y que firmaron el término de entendimiento y de compromiso con actuación ética, íntegra y transparente.

Además de la capacitación para los Integrantes, los Líderes y los Responsables de Conformidad deben identificar grupos de Integrantes objetivo, considerando el Programa de Acción que desarrollen, para capacitaciones de orientaciones específicas.

5. CONFORMIDAD DE TERCEROS

Las acciones de Terceros en nombre de la Empresa son de responsabilidad de la Empresa, así como lo son las acciones de sus Integrantes. De esta forma los Líderes responsables por la contratación y por el registro de estos Terceros en Odebrecht S.A. y en cada Negocio deben implantar y formalizar proceso de evaluación y diligencia de Terceros, con el apoyo del R-Conformidad, de acuerdo a los siguientes principios:

- La evaluación y diligencia deben basarse en el riesgo presentado por el Tercero. Los Terceros deben clasificarse de acuerdo al criterio de riesgo predefinido.

- La evaluación y diligencia deben aplicarse consistentemente. Una Vaz definidas las reglas de evaluación y diligencia aplicables a una determinada categoría de riesgo de tercero, estas reglas deben aplicarse a los Terceros con la misma clasificación de riesgo. Pueden ser necesarias excepciones a las reglas generales, pero deben estar fundamentadas y previamente aprobadas.
- La evaluación y diligencia deben formalizarse. Deben mantenerse registros de las etapas realizadas y de las informaciones obtenidas durante el proceso de evaluación y diligencia. Los registros deben mantenerse no solo de los Terceros con quienes se decidió hacer la asociación, sino también con aquellos con los que se decidió no hacerlo.

Factores de riesgos que, entre otros, pueden considerarse en la evaluación de Terceros:

- Trayectoria de desempeño en las relaciones con las Empresas de la Organización Odebrecht.
- Cuadro societario.
- Actividad.
- Desempeño empresarial.
- Origen y naturaleza de sus recursos.
- Valor del contrato y la forma de pago o recibo.
- Representantes y beneficiarios finales.
- Investigaciones relacionadas con los aspectos económico-financieros.
- Regularidad fiscal.
- Lugares donde se desarrollan las actividades.
- Exposición a Persona Políticamente Expuesta.
- Estar sujeto a sanciones económicas y comerciales.
- Exposición y posicionamiento en los medios de comunicación.
- Investigaciones relacionadas con temas de reputación. Consulta a sitios web especializados, como por ejemplo, pero no exclusivamente, los siguientes:
 - Portal de Transparencia para consulta al Registro Nacional de Empresas No Idóneas y Suspendidas (CEIS), Registro Nacional de Empresas Castigadas (CNEP) y El Registro de Entidades Privadas Sin Fines de Lucro Impedidas (CEPIM).
 - Portal del *U.S. Department of Treasury* para consulta de la lista de Sanciones de la OFAC – Office of Foreign Assets Control.
 - Portal de la *HM Treasury and Office of Financial Sanctions Implementation* para consulta de la lista consolidada de los que recibieron sanciones financieras del Reino Unido.
 - Portal de la Unión Europea o de autoridades competentes de cada Estado miembro de la Unión Europea para consulta de la lista consolidada de las personas, grupos, y entidades sujetas a sanciones financieras de la UE.
 - Portal de la *United Nations Security Council*.
 - Portal del Banco Mundial, para consultas de empresas e individuos inelegibles.

Es importante considerar que la evaluación y diligencia de Terceros es solo la primera etapa en el proceso. Deben preverse medidas preventivas adicionales en los contratos por escrito y durante el acompañamiento de las actividades del Tercero con la Organización.

Los relacionamientos con Terceros deben formalizarse por medio de contrato, con cláusulas específicas sobre el compromiso con la atención de las leyes locales, incluso con las leyes anticorrupción.

Con base en la clasificación de riesgos del Tercero, puede ser necesaria la definición de un plan de comunicación y concientización, sobre el compromiso con actuación ética, íntegra y transparente, garantizando que el contenido haya sido debidamente comprendido.

6. INVOLUCRAMIENTO EN ACCIONES COLECTIVAS

La participación en acciones colectivas por medio de asociaciones con otras empresas y/o entidades del sector es una forma de expresar el compromiso de los Líderes de la Organización con una actuación ética, íntegra y transparente, de compartir experiencias, resultados y acciones de la Empresa, de demostrar la madurez de las prácticas de hacer negocios y del Sistema de Conformidad de la Organización, así como de aprender y de influir positivamente en líderes de otras empresas.

En este sentido, debe buscarse, en Odebrecht S.A. y en cada Negocio, el involucramiento en asociaciones que actúan en el tema y con otras empresas, en la adopción de valores fundamentales e internacionalmente aceptados sobre derechos humanos, relaciones laborales y medioambiente y lucha contra la Corrupción y competencia desleal.

La actuación de los Integrantes de la Organización, como representantes de sus respectivas Empresas, en acciones colectivas o individuales, debe buscar, prioritariamente, la mejora de las condiciones estructurantes en los mercados y en los ambientes donde actúan.

Estas iniciativas, por lo tanto, deben, entre otros objetivos, estar destinadas a apoyar instituciones, asociaciones y universidades en estudios y propuestas para el perfeccionamiento del sistema institucional, para la definición de políticas públicas y para el perfeccionamiento de las relaciones público privadas, potenciando la experiencia de acciones colectivas.

Para que exista un ambiente de negocios justo y competitivo, es necesario que el sector privado productivo y los órganos gubernamentales, políticos y administrativos, actúen, simultánea y sinérgicamente, fundamentados en los mismos valores y con los mismos objetivos.

7. GESTIÓN DEL CANAL LÍNEA DE ÉTICA

7.1 CANAL LÍNEA DE ÉTICA

En Odebrecht S.A. y en cada uno de los Negocios debe disponibilizarse para los Integrantes, Clientes, Terceros y público externo, de forma ininterrumpidamente operativo, un canal de comunicación (“canal Línea de Ética”) que permita la realización de denuncias de conducta no conforme con una actuación ética, íntegra y transparente por parte de Integrantes, Terceros y Clientes.

El canal Línea de Ética debe ser ampliamente divulgado a todos los públicos, principalmente a los Integrantes, Terceros y Clientes de la Organización.

El canal Línea de Ética debe estar disponible en el portal interno y externo de la Empresa y de la Organización y por teléfono de discado gratuito en los países donde actúan las Empresas de la Organización.

La protección al denunciante está garantizada por medio de la posibilidad de recibir denuncias anónimas y de la prohibición de represalias a los denunciantes.

El uso del canal Línea de Ética debe asegurarse por reglas de confidencialidad para proteger a aquellos que, de manera voluntaria, quieran identificarse. El buen cumplimiento de las reglas de anonimato, confidencialidad y prohibición de represalias es un factor esencial para garantizar la confianza en el canal Línea de Ética.

7.2 RECEPCIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS

En Odebrecht S.A. y en cada uno de los Negocios la gestión del canal Línea de Ética debe ser de responsabilidad del respectivo R-Conformidad, que debe recibir las denuncias, junto con una segunda persona que él designe.

Los R’s-Conformidad deben asegurar que todas las denuncias recibidas a través del canal Línea de Ética, o a través de cualquier otro medio, sean registradas e investigadas con independencia, imparcialidad, metodología y amparo legal, garantizando confidencialidad, anonimato y prohibición de represalias al denunciante. Los R’s-Conformidad deben conducir las investigaciones, ya sea internamente, con equipo de Integrantes propio, o de manera externa con la ayuda de empresas especializadas.

Todas las denuncias recibidas y los desdoblamientos de las investigaciones deben comunicarse periódicamente al Comité de Ética (definido más adelante en el ítem 7.3), con excepción de las siguientes situaciones:

- Cuando la denuncia involucre a alguno de los miembros del Consejo de Administración, el R-Conformidad debe comunicar el resultado de la investigación directamente al Comité de Conformidad del Consejo.
- Cuando la denuncia involucre al Líder de Negocio, o a uno de sus Liderados directos, el R-Conformidad debe comunicar el resultado de la investigación directamente al Comité de Conformidad del Consejo.

- Cuando la denuncia involucre al R-Conformidad, o a alguien de su equipo, el R-Conformidad, o la segunda persona que también recibe la denuncia debe dirigirla inmediatamente al Comité de Conformidad para que decida sobre las acciones que correspondan.

Cuando un R-Conformidad recibe una denuncia relacionada íntegramente a otro Negocio de la Organización, debe acceder al canal Línea de Ética del Negocio en cuestión y enviar la denuncia recibida en su versión completa. En el mensaje en que se envía, el R-Conformidad debe solicitar devolución sobre la conclusión del proceso investigativo de la denuncia presentada y mantener al Comité de Ética y Comité de Conformidad informados sobre el desdoblamiento de lo que se mandó.

Durante el proceso investigativo, no bien el R-Conformidad identifique fuertes sospechas o comprobación de actuación indebida, debe compartir el informe de la investigación con el Líder del Integrante investigado. Este Líder debe tener autonomía y competencia para tratar del tema y tomar las medidas recomendadas. Siempre que sea necesario, el Líder y el R-Conformidad deben consultar al Responsable por Personas y Organización y al Responsable Jurídico sobre las medidas a tomar.

Si existe convergencia entre la decisión del Líder y el R-Conformidad el proceso investigativo puede cerrarse y presentarse al Comité de Ética. En caso de que exista divergencia entre la decisión del Líder y la opinión del R-Conformidad, los hechos deben presentarse al Comité de Ética.

En caso que exista divergencia entre la decisión del Líder y la opinión de los miembros del Comité de Ética, los hechos deben ser presentados al Líder de Negocio, o al Director Presidente en el caso de Odebrecht S.A., a quien le corresponderá la decisión final.

Como etapa final del procedimiento de investigación interna, el R-Conformidad debe evaluar la obligatoriedad o la conveniencia de comunicar internamente y/o informar a cualquier autoridad o Terceros sobre las irregularidades identificadas. Antes, sin embargo, debe presentar su recomendación para ser confirmada por el Comité de Conformidad del Consejo de Administración.

Durante la investigación, o después de su conclusión, cuando el R-Conformidad identifique oportunidades de mejora en el proceso que permitió la actuación indebida, debe sugerirlas al responsable del tema, que debe tener autonomía y competencia para juzgar y, si corresponde, implantar las sugerencias dadas.

7.3 COMITÉ DE ÉTICA

En Odebrecht S.A. y en cada uno de los Negocios, debe existir un Comité de Ética, cuyo objetivo es apoyar a los respectivos Comités de Conformidad en los temas que involucran violaciones al Compromiso con Actuación Ética, Íntegra y Transparente.

Le compete al Comité de Ética:

- Evaluar y discutir el resultado de las investigaciones de denuncias.
- Actuar con neutralidad y responsabilidad en sus recomendaciones.
- Tratar todas las informaciones y documentos analizados con absoluto sigilo y confidencialidad, independientemente del tema.
- Someter al Comité de Conformidad del Consejo de Administración sugerencias de perfeccionamiento.
- Apoyar en la resolución de dilemas éticos no previstos, dirimir dudas sobre situaciones controvertidas y garantizar que se mantenga la uniformidad de criterios utilizados en casos semejantes.

7.3.1 Composición

El Comité de Ética de Odebrecht S.A. y en cada uno de los Negocios debe estar compuesto por lo menos por tres miembros titulares, además del R-Conformidad, teniendo preferencia el Responsable Jurídico, el Responsable por Personas y Organización y el Responsable Financiero.

El Líder de Negocio, o el Director Presidente en el caso de Odebrecht S.A., puede participar de reuniones del Comité de Ética siempre que lo desee o por solicitud de uno de sus miembros cuando juzgue necesaria dicha participación, en razón del tema a tratar.

7.3.2 Reuniones

El Comité de Ética debe reunirse ordinariamente, una vez cada trimestre, de acuerdo con el calendario emitido por su Coordinador, y extraordinariamente por solicitud del Coordinador o de cualquiera de sus miembros, de preferencia en la sede de Odebrecht S.A. o en la sede de la Empresa Líder del Negocio.

7.3.3 Coordinación

El R-Conformidad es el coordinador de las reuniones del Comité de Ética. A él le compete:

- Elaborar el calendario anual de reuniones ordinarias y dar conocimiento previo a sus miembros.
- Conducir las reuniones del comité presentando a sus miembros el status detallado de las investigaciones de las denuncias recibidas, así como el status de los respectivos alineamientos con los liderazgos pertinentes.
- Elaborar informes analíticos y con pareceres con base en las investigaciones de las denuncias recibidas.
- Definir la necesidad de reuniones extraordinarias, respetando el derecho de cada uno de sus miembros de solicitar también la convocatoria de estas reuniones.

- Evaluar y definir los temas que se discutirán en las reuniones, incluso considerando las recomendaciones de los otros miembros del Comité de Ética y del Comité de Conformidad.
- Convocar a los miembros del comité a las reuniones, así como informar la agenda, en principio, con una antelación mínima de cinco días.
- Invitar para participar de las reuniones del comité, cuando sea necesario o conveniente, a otros Integrantes de la Organización, así como a otras personas que posean informaciones relevantes para el objetivo de la reunión.
- Hacer el acta de la reunión, conteniendo, como mínimo:
 - lista de los miembros presentes, debidamente firmada;
 - presentación de los casos investigados presentados como anexo;
 - cita de los demás temas tratados; y
 - recomendaciones de los miembros del Comité de Ética.
- Transmitir al Comité de Conformidad del Consejo del Negocio el resumen de la reunión, incluyendo el resultado de los análisis, las acciones realizadas, las oportunidades de mejoras identificadas y las recomendaciones de los miembros del comité, en caso que existan.

8. MONITOREO DE RIESGOS Y CONTROLES

El monitoreo de riesgos y controles es la evaluación continua de los controles internos con el objetivo de verificar si estos son adecuados y efectivos para mitigar los riesgos.

El monitoreo de riesgos y controles puede hacerse por medio de auditorías internas, externas o por medio de la evaluación continua de indicadores de riesgos clave para el Negocio.

El monitoreo de riesgos debe formar parte de las acciones cotidianas de los Integrantes de los Negocios, quienes deben estar capacitados para identificar situaciones que puedan generar riesgos de no conformidad con una actuación ética, íntegra y transparente.

8.1 AUDITORÍA INTERNA

La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva, concebida para acompañar, evaluar y realizar recomendaciones con el objetivo de perfeccionar los controles internos, políticas y otras orientaciones de la Empresa. La realización de auditorías internas busca apoyar a los Líderes de los Negocios para que alcancen sus objetivos, por medio de un abordaje sistémico y disciplinado, para evaluar y mejorar la efectividad de los procesos de gestión de riesgos y controles.

Los R´s-Conformidad deben planear y someter para contribuciones y aprobación de sus respectivos Comités de Conformidad, una propuesta de plan anual de auditoría interna,

incluyendo requisitos para el planeamiento, métodos para la definición del objetivo, realización de las auditorías y comunicación de los resultados.

El plan anual de auditoría debe ser compatible con la estrategia de la Empresa y alineado con los Líderes de los Negocios. El plan debe estar basado en la matriz de riesgo del respectivo Negocio, tomando en consideración: los riesgos prioritarios, la materialidad financiera y contable de los procesos, los relatos del canal Línea de Ética, así como los resultados de auditorías anteriores. El objetivo del plan debe ser prevenir e identificar desvíos y amenazas potenciales e identificar oportunidades de mejoras.

Los informes de la auditoría interna deben ser elaborados en lenguaje claro y objetivo, con el detalle adecuado para la comprensión de los temas tratados. Entre otros asuntos, deben incluir la evaluación de los controles, la madurez de los procesos, los principales riesgos y vulnerabilidades identificados, así como las recomendaciones de perfeccionamiento por nivel de criticidad.

Todas las auditorías deben conducirse con objetividad y total imparcialidad. Los resultados de las auditorías internas deben ser presentados a los Líderes de los Negocios, para que junto con el R-Conformidad, evalúen la implantación de las recomendaciones derivadas, y al Comité de Conformidad, para conocimiento, incluso de las decisiones de los Líderes.

Los R's-Conformidad deben acompañar la implementación de las recomendaciones acordadas, relatando el tema periódicamente al Comité de Conformidad.

Para ejecutar las auditorías internas, los R's-Conformidad pueden:

- Solicitar a los demás Integrantes que preparen o disponibilicen las informaciones, datos de los sistemas, documentaciones y aclaraciones necesarias.
- Tener acceso a todos los Integrantes, informaciones, registros, datos, sistemas y a las instalaciones que sean necesarias.
- Solicitar informaciones y confirmaciones junto a Terceros, por medio de los responsables de los contactos con estos Terceros.

En caso que el R-Conformidad decida tercerizar parcialmente los trabajos de auditoría interna, estos no deben ser ejercidos por la misma empresa que presta servicios de auditoría externa independiente.

8.2 AUDITORÍA EXTERNA

Observadas las disposiciones aplicables, la principal atribución del auditor externo independiente es analizar, auditar y emitir opinión sobre si los resultados financieros preparados por los Administradores de la Empresa representan adecuadamente, en todos sus aspectos relevantes, la posición patrimonial y financiera de la Empresa.

La independencia de los auditores externos es fundamental para que ellos puedan evaluar las demostraciones financieras en forma neutral.

El Consejo de Administración, con base en las recomendaciones del respectivo Comité de Conformidad, debe aprobar la contratación del auditor externo independiente para realizar el análisis y la auditoría de los resultados financieros, y de cualquier otro servicio, y emitir su parecer. Debe también garantizar que ninguno de los servicios adicionales contratados al auditor externo pueda poner en riesgo la objetividad y la independencia requerida del mismo. Auditores externos independientes no deben auditar el producto de su propio trabajo, no deben promover o defender los intereses de la Empresa auditada y no deben desempeñar funciones gerenciales para la Empresa auditada.

Corresponde a los auditores externos independientes de Odebrecht S.A. y de cada uno de los Negocios:

- Reportarse al respectivo Consejo de Administración.
- Expresar su conclusión sobre los resultados financieros por medio de informe emitido de acuerdo con las normas de auditoría aplicables.
- Evaluar si los controles internos utilizados son adecuados y suficientes para permitir la elaboración de resultados financieros que no presenten distorsiones, independientemente de si fueron causados por error o fraude.
- Emitir informe con recomendaciones derivadas de su evaluación de los controles internos realizados durante el proceso de auditoría.
- Reportar al Comité de Conformidad eventuales discordancias surgidas en los diálogos con los Administradores de la Empresa, o si hubo dificultades para la obtención de las informaciones necesarias.

8.3 INDICADORES DE RIESGO

El R-Conformidad debe implementar monitoreo de indicadores de riesgo con el objetivo de:

- Detección y control oportuno de potenciales situaciones de fraude, desvío o pérdidas financieras.
- Acompañamiento de fallas derivadas y establecimiento de acciones correctivas.
- Demostración de la evolución de los riesgos de manera continua para los Líderes en la Empresa y para el Comité de Conformidad.
- Establecimiento de índices de desempeño comunes utilizados como referencia entre localidades y diferentes Negocios, cuando esto sea aplicable.
- Identificación de tendencias relacionadas a errores o irregularidades, considerando tiempo, Negocio, localidad, proceso y subproceso.

9. REMEDIAR RIESGOS Y FORTALECER CONTROLES

Después de la identificación, evaluación y medición de los riesgos debe definirse cuál deberá ser la respuesta dada a las situaciones de exposición a riesgos que remanecen.

La respuesta a los riesgos requiere la identificación de una o más opciones para mitigarlos. Las opciones de respuestas a los riesgos no son necesariamente mutuamente excluyentes o adecuadas en todas las circunstancias y pueden incluir evitarlo, reducirlo, compartirlo o aceptarlo dependiendo de la tolerancia y de la exposición al riesgo en cada Negocio y en Odebrecht S.A.

Seleccionar la opción más adecuada de respuesta a los riesgos requiere equilibrar, de un lado, los costos y los esfuerzos de implementación y, del otro, los beneficios derivados, relativos a los requisitos legales, regulatorios o cualquier otro, tales como el de responsabilidad social y el de protección al medioambiente. También conviene que las decisiones tomen en consideración los riesgos que demandan un tratamiento económicamente no justificable, como, por ejemplo, riesgos severos (con gran consecuencia negativa), aunque raros (con probabilidad muy baja). Varias opciones de tratamiento pueden considerarse y aplicarse en forma individual o combinada.

La Empresa, normalmente, se beneficia con la adopción de una combinación de opciones de respuestas a los riesgos. Al seleccionar las opciones de tratamiento de riesgos, conviene que sean considerados los valores y las percepciones de las partes interesadas, y las formas más adecuadas para comunicarse con ellas. Cuando las opciones de respuesta a los riesgos pudieran producir riesgo en otros ambientes de la Empresa, o con las partes interesadas, conviene que los involucrados participen de la decisión.

En el plan de respuesta a los riesgos debe estar claramente identificada la prioridad de implementación de la respuesta al riesgo, sus plazos y la definición de los responsables.

Los riesgos deben tratarse por medio del fortalecimiento del ambiente de controles. En este sentido, es importante que se desarrollen e implementen en cada Empresa las estrategias para madurar y fortalecer su ambiente de controles de manera continua y alineada con sus objetivos, especialmente cuando nuevas actividades o conquistas incrementen el nivel de exposición al riesgo.

El R-Conformidad debe acompañar la implementación de respuesta a los riesgos y mejoras de procesos señaladas como necesarias por el equipo de Conformidad y que fueron alineadas y pactadas con los Líderes de los procesos analizados.

10. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Cuando se violan las orientaciones expresadas en el Compromiso con Actuación Ética, Íntegra y Transparente deben adoptarse medidas disciplinarias a efectos de garantizar la seriedad del Sistema de Conformidad.

El Director Presidente de Odebrecht S.A. y el Líder de Negocio de cada uno de los Negocios deben asegurar que, en la implantación del Sistema de Conformidad, en su ámbito de responsabilidad, existen medidas disciplinarias para el caso de que ocurran desvíos de actuación ética, íntegra y transparente. Estas medidas disciplinarias deben ser proporcionales al tipo de violación y al grado de responsabilidad de los involucrados. La pronta interrupción de irregularidades y la oportuna remediación de situaciones de riesgo, pueden incluir, pero no exclusivamente, a las siguientes acciones: la desvinculación del Integrante, inclusive por justa causa, advertencias verbales y formales, cancelamientos de contratos, suspensión de pagos, entre otros.

En estas medidas disciplinarias, también debe estar prevista la posibilidad de adopción de medidas cautelares, como la desvinculación preventiva de Integrantes que puedan perturbar o influir en el adecuado desarrollo de la investigación de la denuncia, suspensión de contrato de Terceros, entre otros.

POLÍTICA DE ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDAD CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

ANEXO 2 - COMPROMISO CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

1.	RESPONSABILIDADES	35
1.1	RESPECTO A LAS LEYES	36
2.	AMBIENTE LABORAL	36
2.1	OPORTUNIDADES	38
2.2	CONDICIONES LABORALES	38
2.3	ACOSO	38
2.4	SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE	38
2.5	UTILIZACIÓN Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS	39
3.	RELACIONAMIENTO CON CLIENTES	41
4.	RELACIONAMIENTO CON ACCIONISTAS Y CON INVERSORES	42
5.	TRANSACCIONES CON PARTES RELACIONADAS	42
6.	RELACIONAMIENTO CON PROVEEDORES	44
7.	LIBRE COMPETENCIA	45
7.1	RELACIONAMIENTO CON COMPETIDORES	46
7.2	RELACIONES COMERCIALES CON CLIENTES Y DISTRIBUIDORES	48
7.3	RELACIONES COMERCIALES CON PROVEEDORES	49
7.4	PROHIBICIÓN DE PRÁCTICAS COMERCIALES DESLEALES	49
7.5	LICENCIAS Y PATENTES	50
8.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	50
8.1	CONTRIBUCIONES POLÍTICAS	51
8.2	RELACIONAMIENTO CON AGENTES PÚBLICOS	52
8.3	LICITACIONES Y CONTRATOS CON ADMINISTRACIÓN	52
8.4	RELACIONAMIENTO CON TERCEROS	53
8.5	FUSIONES Y ADQUISICIONES	55
9.	PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO	55
10.	OBSEQUIOS, REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD	57
11.	CONTRIBUCIONES DE BENEFICIENCIA	58
12.	PATROCINIO	59
13.	REGISTROS CONTABLES	60
14.	CONFLICTO DE INTERESES	60
15.	RESPONSABILIDAD SOCIAL	61
16.	EJERCICIO DEL DERECHO POLÍTICO	62
17.	ACCIONES DISCIPLINARIAS	62

POLÍTICA DE ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDAD CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

ANEXO 2 - COMPROMISO CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

1. RESPONSABILIDADES

Los Integrantes de la Organización, en su día a día y en el desarrollo de sus respectivos Programas de Acción, son responsables por actuar de forma ética, íntegra y transparente de acuerdo con las orientaciones definidas en esta Política. Por lo tanto, deben ser responsables, simultáneamente, por la implantación, observancia, difusión y fiscalización del cumplimiento de la misma.

Ocasionalmente, Integrantes de la Organización pueden depararse con situaciones en las que no quede claro si una acción es aceptable o no. Las leyes, la cultura y las prácticas son diferentes en cada país, e incluso en diferentes regiones del mismo país. Las orientaciones contenidas en esta Política permiten evaluar e identificar gran parte de estas situaciones, evitando comportamientos considerados no éticos, aunque no detallan, necesariamente, todas estas situaciones.

Los Integrantes deben tener conciencia de que desvíos de conducta, sea por acción, omisión o complacencia, agreden a la sociedad, vulneran las leyes y destruyen la imagen y la reputación de la Organización.

Así, en el caso que el Integrante tenga dudas sobre cuál conducta adoptar ante una posible acción cuestionable, propia o de Terceros, debe presentar el tema para que lo conozca su Líder directo, de forma abierta y sincera, hasta que la duda sea evacuada. Ignorar, omitiéndose o alegando desconocimiento, no es una conducta aceptable.

En la hipótesis de que exista alguna molestia en la presentación explícita ante su Líder, o en el caso que el Integrante tenga razones para mantener el anonimato en el relato de la posible violación a esta Política, debe utilizar el canal Línea de Ética, por medio de las herramientas disponibilizadas en Internet y la línea de teléfono gratuita, como se describe a continuación:

- Línea telefónica: disponible 24 (veinticuatro) horas por día, 7 (siete) días por semana. El sistema provee informaciones sobre cómo el posible desvío de conducta debe relatarse. Para relatos relacionados a Odebrecht S.A. y sus empresas auxiliares el teléfono de contacto en Brasil es el 0800 728 8011.
- Los relatos a través de Internet deben hacerse por medio del portal <http://www.odebrecht.com>.

El canal Línea de Ética se disponibiliza en Odebrecht S.A. y en cada uno de los Negocios de la Organización, para que sus Integrantes, Clientes, Terceros y público externo puedan, de forma segura y responsable, contribuir con informaciones para el mantenimiento de ambientes corporativos seguros, éticos, íntegros, transparentes y productivos.

No se permite ni se tolera represalia contra un Integrante que relate de buena fe una preocupación sobre una conducta o sospecha de no conformidad con las orientaciones establecidas en el compromiso definido en esta Política.

1.1 RESPETO A LAS LEYES

Una actuación conforme con las leyes y los reglamentos aplicables valoriza el patrimonio moral y material de los Accionistas y contribuye para el desarrollo socioeconómico y empresarial en los sectores y países donde actúa la Organización.

Por lo tanto, en el desarrollo de sus Programas de Acción, los Integrantes de la Organización deben respetar y obedecer las leyes, reglamentos, prácticas y buenas costumbres de cada país o región en que actúan.

El contexto de Negocios diversificados y dinámicos en los cuales la Organización actúa impone comportamientos de los Integrantes que va más allá del texto de la ley.

Es necesario que los Integrantes preserven el espíritu de las leyes y reglamentos, observando los más elevados estándares de ética, integridad y transparencia, previendo incluso la apariencia de actos inapropiados.

Esta responsabilidad abarca también la adopción de las medidas correspondientes, cuando tengan conocimiento de irregularidades practicadas, que puedan comprometer la reputación o los intereses de la Organización.

Si bien pueden existir argumentos sobre condiciones culturales o prácticas usuales del mercado, los Integrantes deben actuar siempre basados en los Principios y en los Conceptos de la TEO y en las orientaciones específicas definidas en esta Política. Por lo tanto, los Integrantes deben actuar de forma de contribuir individual y colectivamente para los cambios necesarios en los mercados y en los ambientes donde pueda haber inducción a desvíos en esta conducta.

Dudas en cuanto a la legalidad de una conducta deben ser aclaradas ante el responsable jurídico de la Empresa en cada local de actuación.

2. AMBIENTE LABORAL

Las relaciones entre los Integrantes de la Organización deben estar pautadas por la cordialidad, disciplina, respeto y confianza, influyendo y siendo influidos, en la búsqueda de lo que es correcto, independientemente del programa que desempeñen.

Los Líderes en la Organización deben garantizar a sus Liderados un ambiente de trabajo libre de insinuaciones o discriminación de cualquier naturaleza, evitando posibles molestias personales.

Es esencial la equidad en el tratamiento entre los Integrantes para que estos se sientan agentes de su propio destino y contribuyan con la Organización y con la construcción de sociedades más justas, prósperas e inclusivas.

La diversidad en los ambientes de trabajo contribuye para la valorización y el respeto a las diferentes identidades de géneros y orientaciones sexuales, religiones, razas, culturas, nacionalidades, clases sociales, edades, características físicas, así como para la innovación y la creatividad en los Negocios con el aprovechamiento del potencial derivado de los aspectos positivos de las diferencias entre las personas.

Todos los Integrantes deben ser tratados de forma justa y ecuánime con respeto a sus diferencias, y tener asegurada la no discriminación y la inexistencia de restricciones de cualquier tipo.

En las situaciones de trabajo, dondequiera que ellas existan, los Integrantes, además de cumplir con los requisitos legales de cada local, deben respetar los derechos humanos reconocidos, incluyendo, pero no limitándose a estos:

- Al respeto por la dignidad.
- Al valor de cada persona.
- Al derecho a la vida y a la libertad.
- A la libertad de opinión y de expresión.
- A la libre asociación.
- Al derecho al trabajo y a la educación.

Los Derechos Humanos deben ser observados por su universalidad, porque se aplican de forma igual y sin discriminación a todas las personas, por la inalienabilidad, porque ninguno puede ser privado de estos derechos, y por su indivisibilidad, en la medida en que son interrelacionados e interdependientes.

No se admite el uso de la posición de Líder para solicitar favores o servicios personales a los Liderados. Tampoco es admisible el abuso de poder o de autoridad de un Líder que pueda resultar en acciones de sus Liderados que entren en conflicto con las leyes y reglamentos vigentes. No se admite intromisión en la vida privada de las personas, ni en el ambiente de trabajo ni fuera de él.

Está prohibido el uso de bebidas alcohólicas y drogas en el ambiente de trabajo, así como la entrada en las instalaciones de la Organización de personas en estado de embriaguez o bajo influencia de sustancias que provoquen interferencia en su comportamiento que pueda afectar la seguridad y las actividades de otras personas.

Se prohíbe la comercialización y la permuta de mercaderías o servicios de interés particular en las dependencias de las Empresas.

2.1 OPORTUNIDADES

Todos, en la Organización, deben tener igualdad en las oportunidades de trabajo.

Así, en los procedimientos de identificación, contratación, atribución de desafíos y responsabilidades, oportunidades de desarrollo y capacitación, evaluación de desempeño, definición de remuneración y beneficios, y otras prácticas, deben prevalecer los requisitos necesarios y el mérito de las personas, expresado en los resultados de su trabajo, en sus cualificaciones personales y profesionales y en su potencial.

2.2 CONDICIONES LABORALES

El trabajo es una actividad digna. Por el trabajo se valorizan las potencialidades del ser humano, como el espíritu de servir, la capacidad y el deseo de evolucionar y la voluntad de superar resultados.

Por lo tanto, no se permite o tolera el trabajo forzado o en condiciones análogas, trabajo infantil, explotación sexual y tráfico de seres humanos en las actividades de la Organización, ni en las actividades de agentes o socios del negocio en su cadena de valor.

2.3 ACOSO

El asedio, en todas sus formas, viola la confianza y el respeto entre los Integrantes.

Por lo tanto, no se toleran amenazas, asedio moral o asedio sexual de cualquier tipo, incluyendo, pero no limitado a este, en relación a las mujeres. Asimismo no se toleran situaciones que configuren falta de respeto, intimidad, intimidación o amenaza en el relacionamiento entre Integrantes, independientemente de sus responsabilidades.

Asedio moral es la práctica de conductas abusivas cometidas por una o más personas contra un individuo, generalmente de forma repetitiva y prolongada, de manera de coaccionarlo, humillarlo, faltarle el respeto, despreciarlo o violentarlo durante la jornada de trabajo.

Asedio sexual es cuando alguien en posición privilegiada usa de esa condición para coaccionar u ofrecer beneficios a un individuo para obtener ventajas o favor sexual.

2.4 SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE

Los Líderes tienen el deber de promover su propia salud y de apoyar a sus Liderados en este sentido, así como promover la seguridad de las operaciones y la conservación ambiental en las Comunidades en que actúan.

Los Integrantes de la Organización deben conocer y cumplir con los requisitos relacionados con la protección ambiental, la seguridad laboral, su propia salud y la de los demás Integrantes, de subcontratados y otras personas involucradas directamente en sus actividades.

Los Integrantes deben atender a los requisitos legales y a aquellos establecidos por la Organización para el control de los riesgos a la salud, a la seguridad y al medioambiente que puedan ocurrir en los ambientes externos y en comunidades derivado de las actividades de las Empresas de la Organización.

En caso de accidentes y fiscalizaciones derivadas, involucrando a las Empresas de la Organización, sus proveedores o Clientes, los Integrantes que primero tengan contacto con el incidente o con las autoridades públicas tienen el deber de comunicarlo rápidamente, y después también por escrito, a los responsables internos por la seguridad laboral y/o ambiental, de acuerdo al caso, así como a sus Líderes inmediatos.

Los Integrantes no deben impedir la entrada o dificultar el trabajo de fiscales, policía ambiental o auditores fiscales del trabajo en las instalaciones de la Organización. El acompañamiento de dichas autoridades, entretanto, debe estar a cargo de Integrantes cualificados y entrenados para ese fin.

2.5 UTILIZACIÓN Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Los Integrantes de la Organización deben actuar para agregar valor al patrimonio que se les confía y utilizarlo para las acciones relacionadas con los intereses de la Empresa.

A los Integrantes de la Organización les corresponde vigilar la conservación y protección de los activos tangibles e intangibles de la Organización, que comprenden datos, informaciones, instalaciones, máquinas, equipamientos, muebles, vehículos y valores, entre otros.

Los recursos de Tecnología de la Información, como teléfono, correo electrónico, acceso a Internet, software, hardware y otros equipamientos, disponibilizados para los Integrantes, deben utilizarse para atender sus necesidades de trabajo.

Para cuestiones particulares, el uso de recursos de Tecnología de la Información disponibilizados por la Organización, como teléfono, correo electrónico y acceso a Internet, debe hacerse de forma consciente y comedida.

Los datos, registros e informaciones producidos por los Integrantes y mantenidos físicamente o en los sistemas de información de la Organización son de propiedad exclusiva de la

Organización. El Integrante debe tener conciencia de que la Organización tiene acceso a los registros de uso de Internet, correo electrónico y otras informaciones almacenadas en sus computadoras, así como los registros de uso de los recursos de telefonía móvil y fija, por lo tanto no debe tener la expectativa de la privacidad.

2.5.1 Identificación, Mantenimiento y Salvaguardia de Registros

La existencia de registros y sistemas de información íntegros y confiables es fundamental para una actuación transparente que fortalece la relación entre Integrante y entre estos y los Clientes, los Accionistas y los Terceros.

Los Integrantes de la Organización, en el desarrollo de sus Programas de Acción, producen, reciben y transmiten, de diferentes formas, varios tipos de datos, registros e informaciones electrónicas o impresas, que deben identificarse, mantenerse y protegerse adecuadamente. Los Integrantes tienen el deber de hacer la identificación, el mantenimiento y la salvaguardia de los registros, como mínimo, por el período específico exigido por ley, reglamento o proceso legal aplicable o por el tiempo necesario para el desarrollo de las actividades empresariales de la Organización.

La destrucción de registros relativos a una citación judicial, notificación extrajudicial, o que sean relevantes para una investigación o litigio puede, aunque sea en forma inadvertida, provocar daño a la Organización. Si el Integrante tiene dudas sobre si un registro específico está relacionado con una investigación o litigio, o con una citación, o sobre cómo preservar tipos específicos de registros, debe preservar los registros referidos y consultar al Responsable Jurídico en su lugar de actuación, para determinar el curso de la acción que debe tomarse.

Los registros deben mantenerse en las instalaciones de la Organización o externamente, en locales adecuados para este fin. Ningún registro relacionado con la Organización debe mantenerse en las residencias de Integrantes o en cualquier otro local inadecuado de forma permanente o por un período prolongado de tiempo.

Bajo ninguna circunstancia los registros de la Organización pueden destruirse de forma selectiva, a efectos de perjudicar su disponibilidad para uso en un proceso legal o investigación. De ese modo, a partir del conocimiento de una intimación, investigación o proceso judicial, los Integrantes deben preservar inmediatamente los registros que eventualmente estén relacionados con el tema.

Los Integrantes de la Organización deben respetar la privacidad de los Clientes y proveedores manteniendo en sigilo sus registros, informaciones, operaciones, servicios contratados, etc.

2.5.2 Protección de Informaciones Personales

Los Integrantes de la Organización o Terceros, en nombre de la Organización, que necesiten usar, acceder, coleccionar, almacenar, alterar, divulgar, transmitir o destruir informaciones

personales de Integrantes o de otras personas en poder de la Organización, deben actuar en estricto cumplimiento de la legislación y de los reglamentos vigentes sobre protección de la integridad y confidencialidad de las informaciones privadas de una persona.

Se entiende como informaciones personales aquellas que puedan utilizarse directa o indirectamente para identificar una persona, incluyendo, pero no limitándose, al nombre, dirección, números de registros, teléfono, atributos físicos, correo electrónico, así como otras informaciones que puedan asociarse a la persona, tales como datos de salud, dependientes, propiedades, situación financiera, evaluaciones de desempeño y comportamentales, entre otras.

Informaciones personales de Integrantes y de otras personas en poder de la Organización deben protegerse contra pérdida, robo, acceso, uso, divulgación, reproducción, aliteración o destrucción indebida y sin autorización. Las informaciones personales deben utilizarse de forma restringida, garantizando:

- Que solo se recibirán informaciones necesarias.
- Que se usen para los fines para los cuales fueron solicitadas, excepto cuando la propia persona consiente en un uso diferente.
- La seguridad, veracidad, exactitud de la información.
- El derecho a la intimidad de las personas.
- Que solo personas autorizadas a manejarlas en razón de sus actividades profesionales tendrán acceso a las informaciones personales, de acuerdo a la necesidad.

2.5.3 Informaciones Confidenciales y Privilegiadas

Los Integrantes deben preservar y garantizar la confidencialidad de las informaciones de la Organización que:

- si se divulgan inadecuadamente, pueden ser útiles para competidores o perjudiciales para la Organización, sus Clientes, o Terceros; y
- puedan ser importantes para la decisión de un inversor de comprar, vender o mantener títulos de cualquiera de las Empresas de la Organización o de sus socios de negocios.

Los Integrantes, Accionistas o Terceros que durante el desarrollo de su trabajo tengan conocimiento o acceso a informaciones confidenciales y privilegiadas de la Organización no deben:

- Negociar acciones de las Empresas de la Organización o de Terceros con base en estas informaciones.
- Divulgarlas a Terceros, que puedan, con base en estas informaciones, negociar acciones de las Empresas de la Organización o de sus Terceros.
- Divulgar informaciones confidenciales en la interacción con familiares y amigos.

3. RELACIONAMIENTO CON CLIENTES

El Cliente satisfecho es el fundamento de la existencia de la Organización. Por lo tanto, el principio básico de la acción empresarial de los Integrantes de la Organización debe ser servir al Cliente, anticipando sus demandas y atendiendo sus expectativas con énfasis en la calidad, en la productividad y en la innovación, con responsabilidad social, comunitaria y ambiental, y con pleno respeto a las leyes.

Está prohibido que los Integrantes prometan, ofrezcan u otorguen, directa o indirectamente, ventajas, favores, regalos, entretenimiento o cualquier cosa de valor para empleados o personas que representen Clientes de la Organización con el propósito de influir, asegurar o recompensarlos por una decisión del interés de la Organización y/u obtención de Ventaja Indevida.

4. RELACIONAMIENTO CON ACCIONISTAS Y CON INVERSORES

Los Accionistas de Odebrecht S.A. esperan que el director Presidente de Odebrecht S.A. y los demás líderes en la Línea de Empresariamiento:

- Practiquen los Principios y los Conceptos de la TEO en sus acciones empresariales, sirviendo y conquistando la Confianza de sus Clientes, con foco en el desarrollo sostenible.
- Contribuyan con la consolidación de la buena imagen de la Organización.
- Generen riquezas morales y materiales reflejadas en la continua valorización económica de su patrimonio, tangible e intangible y en el retorno creciente y consistente de su inversión.

Los Accionistas de las demás Empresas de la Organización esperan del mismo modo que la administración de su patrimonio proporcione resultados siempre crecientes y consistentes, con retorno adecuado a su inversión. Esperan también que se cree y consolide una buena imagen de la empresa en que participan.

Los demás Inversores se satisfacen con el retorno adecuado de sus inversiones y con la valorización segura de su patrimonio invertido en la Organización.

El relacionamiento con todos los Accionistas y con los demás Inversores debe tener como base la comunicación precisa, transparente, regular y oportuna de informaciones que les permitan acompañar el desempeño y las tendencias de la respectiva Empresa, especialmente aquellas que impactan en los resultados tangibles e intangibles.

Para ello cada Integrante debe asegurarse que las informaciones derivadas de sus actividades están siendo producidas y organizadas de forma que puedan ser disponibilizadas a los

Integrantes de la Organización responsables por la comunicación con los Accionistas y con los demás Inversores.

5. TRANSACCIONES CON PARTES RELACIONADAS

La transparencia y la comunicación abierta son fundamentales en todas las relaciones de confianza, incluso en las relaciones con partes relacionadas.

Se consideran partes relacionadas a cualquier persona física o jurídica que se encuadre en una de las situaciones presentadas a continuación:

- Posea acciones de la Empresa o pueda ejercer Influencia Significativa sobre ella.
- Sea directa o indirectamente, Controlada por, Controladora de o esté bajo control común de accionista que ejerza Control o Influencia Significativa sobre la Empresa.
- Sea una persona clave, o su Pariente Próximo, de la Empresa, de su Controlada, de su Controladora o de cualquier persona jurídica que ejerza Influencia Significativa sobre la Empresa.
- Sea Sociedad Controlada, en conjunto o aisladamente, por o que esté bajo Influencia Significativa de cualquier persona mencionada en el ítem anterior.
- Sea sociedad Controlada, que tenga participación accionaria de Tercero(s).
- Por cualquier razón o circunstancia, esté en una condición o situación en que haya fundado recelo de que no pueda contratar en condiciones de mercado, donde se respeten los siguientes principios:
 - competitividad (precios y condiciones de los servicios compatibles con los practicados en el mercado);
 - conformidad (adhesión de los servicios prestados a los términos y responsabilidades contractuales practicados por la Empresa, así como a los controles adecuados de seguridad de las informaciones);
 - transparencia (informe adecuado de las condiciones acordadas, así como reflejos de estas en los resultados financieros de la Empresa); y
 - equidad (establecimiento de mecanismos que impidan discriminación o privilegios y de prácticas que aseguren la no utilización de informaciones privilegiadas u oportunidades de negocio en beneficio individual o de Terceros).

Las transacciones entre partes relacionadas incluyen y no se limitan a transferencia de recursos, prestaciones de servicios u obligaciones entre la Empresa y una parte relacionada, independientemente de cobrarse un precio en contrapartida.

Las transacciones entre las Empresas de la Organización y partes relacionadas deben adoptar las siguientes diligencias, sin perjuicio de otras que pueden definirse por medio de procedimientos específicos de la Empresa:

- La transacción entre partes relacionadas debe negociarse de forma independiente, con la finalidad de priorizar los intereses de la Empresa y optimizar los resultados sociales, adoptando tratamiento equitativo a todos los accionistas.
- Las decisiones deben tomarse de manera reflexiva y fundamentada, adoptando los instrumentos que aseguren su transparencia.
- La transacción entre partes relacionadas debe celebrarse por escrito, especificándose en el respectivo instrumento sus principales condiciones y características, tales como la forma de contratación, precios, plazos, garantías y principales derechos y obligaciones.
- La transacción entre partes relacionadas debe ser aprobada por el Consejo de Administración, si se aplica cualquiera de las hipótesis previstas en su estatuto social y/o acuerdo de accionistas, debiendo, en este caso, ser previamente sometida a análisis del Comité de Conformidad.
 - La manifestación del Comité de Conformidad acerca de la viabilidad, beneficios y conveniencia de la transacción entre partes relacionadas tendrá carácter técnico y orientador del Consejo de Administración y no generará efecto vinculante.
 - En caso que lo solicite el Comité de Conformidad, cualquier persona vinculada por la presente Política y que sea considerada como una parte relacionada podrá ser invitada a participar de la respectiva reunión del referido Comité de modo de aclarar su involucramiento y proveer informaciones sobre la transacción entre partes relacionadas.
- En caso que un accionista o una persona clave de la Empresa, de su Controladora o de sus Controladas, esté en conflicto de intereses en una determinada transacción entre partes relacionadas, deberá informar tal situación y abstenerse de participar de los procesos de negocios y decisorio relativos a la transacción entre partes relacionadas. En caso que deje de expresar su conflicto de intereses, cualquier persona que tenga conocimiento de la situación deberá hacerlo.
- Tanto el Comité de Conformidad como el Consejo de Administración, cuando sea el caso, deben recibir informaciones completas y por escrito sobre las principales características y condiciones de la transacción entre partes relacionadas, tales como forma de contratación, precio, plazos, garantías, condiciones de subcontratación, derechos y obligaciones, cláusulas específicas como exclusividad, no competencia y cualquier otras relevantes para el proceso decisorio, así como las alternativas consideradas por la administración.
- La aprobación de la remuneración de los administradores de la Empresa y de sus Controladas no se caracteriza como transacción entre partes relacionadas a los efectos de la presente Política.

Está vedada la transacción entre partes relacionadas que:

- No siga las reglas establecidas en la presente Política.
- Trate de la concesión de préstamos en favor de los Controladores de la Empresa y partes relacionadas a ellos.
- Sea aprobada sin atender a la legislación aplicable, estatuto social y acuerdo de accionistas de la Empresa.

Persona clave es cualquier individuo que, directa o indirectamente, tenga autoridad y responsabilidad por el planeamiento, dirección y control de las actividades de la Empresa, tales como administradores con poder de gestión, directores, estatutarios o no, y miembros del Consejo de Administración.

6. RELACIONAMIENTO CON PROVEEDORES

Las relaciones con proveedores y prestadores de servicios deben estar basadas en la disciplina, respeto y confianza, atendiendo a los mejores intereses de ambas partes garantizando retorno a sus Accionistas y valorización de su patrimonio.

Los Integrantes de la Organización deben actuar con diligencia en la identificación, en la contratación y en el mantenimiento de proveedores de productos o prestadores de servicios, buscando el mejor interés de la Empresa, con base en criterios justos, transparentes, incluyendo criterios técnicos y profesionales, tales como competencia, calidad, cumplimiento de plazo, precio, estabilidad financiera, reputación, entre otros.

En principio, los Integrantes de la Organización no deben contratar directamente a proveedores (persona física o jurídica), que sean de su propia propiedad o interés, o que tengan Parientes Próximos que los controlen o que en ellos tengan Influencia Significativa.

En caso que el Integrante necesite contratar proveedores que presenten una de las situaciones antes mencionadas, debe discutir el tema con su Líder u obtener su autorización previa por escrito.

Los contratos con los proveedores deben ser objetivos, sin márgenes para ambigüedades u omisiones, y deben contener cláusulas específicas sobre el compromiso con la atención de las leyes locales, incluso con las leyes anticorrupción.

Los Integrantes responsables por las relaciones contractuales con proveedores deben tomar todas las diligencias para que los mismos se comprometan a observar las disposiciones de esta Política, especialmente si, por disposiciones contractuales, el Tercero, de alguna forma, represente a la Organización. No se permite contratar, mantener o renovar, relacionamiento contractual o no, con personas o Terceros que no respeten el compromiso definido en esta Política.

7. LIBRE COMPETENCIA

La libre competencia estimula la creatividad y la mejora continua y promueve la productividad.

Las leyes de defensa de la competencia buscan proteger y promover la competencia libre y abierta y deben pautar las acciones de los Integrantes de la Organización, así como de Terceros que legítima y directamente representen a la Empresa.

Están prohibidas por ley las acciones que tengan por objeto o que puedan producir los siguientes efectos:

- Limitar, falsear o de alguna forma perjudicar la libre competencia o la libre iniciativa.
- Dominar mercado relevante de bienes o de servicios de forma ilícita.
- Aumentar arbitrariamente las ganancias.
- Ejercer de forma abusiva posición dominante.

Así, los Integrantes de la Organización deben actuar en estricta observancia de la ley y de las normas que buscan preservar la libre competencia, vedándose prácticas o actos que tengan por objetivo frustrar o hacer fraude al proceso competitivo.

7.1 RELACIONAMIENTO CON COMPETIDORES

En el curso normal de sus acciones en la Empresa, los Integrantes de la Organización se relacionan e interactúan de forma legítima con competidores en reuniones o incluso en el ámbito de las asociaciones de clase y sindicatos. En estas ocasiones se prohíbe el intercambio de informaciones que puedan perjudicar la libre competencia de modo de favorecer a la propia Empresa o a un competidor o perjudicarlo.

Competidores de la Empresa también pueden ser sus Clientes, asociados o proveedores. En esta hipótesis, las comunicaciones con los Competidores deben restringirse estrictamente a aquellas que permitan el relacionamiento en cuestión.

A efectos de asegurar que la interacción con el competidor esté en conformidad con la ley y con las normas de defensa de la competencia, el Integrante debe pautar sus relaciones con los competidores de acuerdo a las siguientes orientaciones:

- Está vedado acuerdo, tácito o expreso, entendimiento o arreglo con competidores, que tenga por objetivo:
 - restringir la competencia;
 - dividir o destinar Clientes y/o territorios;
 - dejar de adquirir productos de un proveedor o tipo de proveedor;
 - dejar de vender cierto producto o prestar determinado servicio: de forma general, en determinada área geográfica, y/o para determinada categoría de Cliente;
 - limitar la cantidad o la calidad de su producción o la cantidad de productos que venderá o el tipo de servicio que prestará para cualquier Cliente;
 - abstenerse de lanzar nuevos productos o de discontinuar productos obsoletos; y/o
 - acelerar o postergar el lanzamiento o la discontinuación de un producto o servicio;

- fijar, aumentar, reducir o mantener precios;
 - establecer precios mínimos y máximos;
 - conceder o eliminar descuentos en el precio; y
 - usar términos, condiciones o tipos especiales de sistemas de definición de precio.
- La prohibición de acuerdos de fijación de precios se aplica tanto a los precios de los productos vendidos y/o servicios prestados por la Empresa y sus competidores a sus respectivos Clientes, como a los precios que la Empresa y sus competidores pagan a sus proveedores.

La mera tentativa (incluso cuando fracasa) de acuerdo, puede configurar un acto ilegal entre competidores.

- Está vedado intercambiar informaciones y/o discusión de temas comercialmente sensibles, tales como: precios, políticas de precio, términos o condiciones de venta (incluyendo promociones, programación de promociones, descuentos y subsidios), condiciones de crédito y prácticas de cobranza, términos y condiciones ofrecidos por proveedores, ganancia o margen de ganancia, costos, planes de negocio y de inversión, nivel de capacidad y planes de expansión, licitaciones, incluso la intención de presentar o no una propuesta para un determinado contrato o proyecto, nuevos productos o innovaciones en productos, términos de garantía, entre otros.
- No participar de reuniones en que competidores discutan precios u otras prácticas de mercado. En caso que la reunión comience y enseguida surja la discusión sobre precios o sobre cualquiera de los otros temas mencionada antes, el Integrante debe salir del lugar.
- Ningún Integrante tiene permiso para autorizar la venta de productos o servicios a precios excesivamente bajos (o sea, abajo del costo total, incluyendo márgenes normales de costos operacionales) con el objetivo de perjudicar la competencia o eliminar un competidor. En ninguna hipótesis, el Integrante puede fijar los precios abajo del costo del producto o servicio a efectos de "disciplinar" o tomar represalias contra un competidor con el objetivo de eliminarlo, perjudicarlo o forzarlo a adoptar una determinada política de precios o política competitiva.
- Los Integrantes de la Organización no deben buscar, ni incluso aparentar buscar:
 - controlar los precios, la entrada o las condiciones de competencia de un mercado;
 - eliminar o disciplinar a un competidor; o
 - ganar todas las ventas o una parcela predominante de mercado de forma ilícita. Los Planes de Negocio de las Empresas se basan en rentabilidad, crecimiento y otros criterios de éxito económico. En ninguna hipótesis estos planes pueden basarse en el control de mercado, dominio de mercado de forma ilícita o eliminación de competidores.
- En el caso de licitaciones para contratos con el gobierno o con instituciones privadas, o de otra naturaleza, los siguientes tipos de acuerdos, entendimientos, o arreglos entre la Empresa y uno o más competidores están estrictamente prohibidos:
 - Discusión previa o intercambio de informaciones específicas sobre la licitación.
 - Revelación o discusión sobre la participación en una licitación.
 - Presentación de propuestas ficticias o de cobertura, "proforma", muy altas o que contengan términos especiales, a efectos de tornarlas inaceptables, pero presentadas como genuinas.

- Rotación de propuestas, en que competidores se ponen de acuerdo en hacer una rotación sobre quién presenta la propuesta con el valor más bajo.
- Supresión o limitación de la propuesta, cuando competidores se ponen de acuerdo para abstenerse de presentar una propuesta o retirar sus respectivas propuestas para que la propuesta de otro competidor sea aceptada.
- Acuerdos de subcontratación por medio de los cuales competidores acuerdan que, en caso que los demás no participen de la licitación o presenten propuesta de cobertura, serán compensados por medio de subcontratación.

En algunas circunstancias, puede ser deseable y/o necesario que la Empresa presente una propuesta conjunta con un competidor para determinado proyecto. Actividades conjuntas, pueden generar temas competitivos complejos. Por eso, precisan estar bien documentadas para que queden claras su legitimidad y su racionalidad económica.

Los Líderes de los Negocios de la Organización deben buscar conquistar negocios y tener participación de mercado por mérito del mejor precio, calidad, plazo y atención.

Ningún Integrante debe realizar negocios o proponer acciones que no cumplan las disposiciones de esta Política.

7.2 RELACIONES COMERCIALES CON CLIENTES Y DISTRIBUIDORES

Algunas prácticas y arreglos comerciales con Clientes y distribuidores pueden perjudicar la competencia y violar las leyes de defensa de la competencia. De forma de asegurar que las relaciones comerciales con Clientes y con distribuidores estén en conformidad con las leyes de defensa de la competencia, el Integrante debe seguir las siguientes orientaciones:

- En ninguna hipótesis, los Integrantes de la Organización deben intentar coaccionar Clientes o distribuidores para dejar de adquirir productos o servicios de competidores de la Empresa o hacer restricciones territoriales que generen efectos nocivos al mercado. El bloqueo de fuentes de insumos o de canales de distribución está prohibido.
- No debe haber recusación injustificada de contratos. Para garantizar que el término de relaciones comerciales con Clientes y distribuidores es lícito, la decisión de cerrar una relación comercial con Clientes y distribuidores debe pautarse en justificativas de negocio o comerciales sólidas. En ninguna hipótesis, el Integrante puede involucrarse en acuerdos con otros Clientes y distribuidores para cerrar la relación comercial con otros Clientes y distribuidores.
- No tratar de manera desigual a Clientes que posean las mismas características y que no puedan diferenciarse por razones comerciales objetivas. Se puede tratar de forma distinta a Clientes cuando existen razones justificables, como, por ejemplo, concesiones de descuento en función del volumen comprado, localización, capacidad de compra, crédito, entre otros.
- Condicionar la adquisición de un producto o servicio a la adquisición de otro producto o servicio puede violar la ley y las normas de defensa de la competencia. Ningún

Integrante puede imponer como condición para la adquisición de un producto o servicio la compra de otro.

- La práctica de dumping o precios predatorios (debajo del costo variable medio, buscando eliminar competidores) está prohibida.
- No es una práctica aceptable la discriminación injustificada de precios entre los compradores o la fijación de precios o de condiciones de reventa por distribuidores.
- En caso que se decida por la imposición de cláusula de preferencia, exclusividad o no competencia en un determinado contrato, se recomienda la consulta al Responsable Jurídico del Negocio, en el local de actuación, para que se verifique la legalidad de las condiciones deseadas, o la eventual necesidad de notificación previa a los órganos de defensa de la competencia.
- El abuso del poder de mercado o del poder económico y el cierre de mercado son prácticas inaceptables.

7.3 RELACIONES COMERCIALES CON PROVEEDORES

Algunas prácticas y arreglos comerciales con proveedores pueden perjudicar la competencia y violar la ley y las normas de defensa de la competencia. De forma de asegurar que las relaciones comerciales con proveedores estén en conformidad con la ley y normas de defensa de la competencia, el Integrante debe seguir estrictamente las siguientes orientaciones:

- No debe haber recusación injustificada de contratos. La decisión de cerrar una relación comercial con un proveedor debe pautarse en justificativas de negocios sólidas y/o incumplimiento contractual y debe considerar los intereses legítimos de las partes. En ninguna hipótesis, el Integrante puede involucrarse con acuerdos con otros proveedores para cerrar una relación comercial con el actual proveedor.
- Los Integrantes de la Organización no deben condicionar la compra de productos y de servicios a compras recíprocas de productos o servicios de la Empresa por el proveedor. El término "negociación recíproca" o "reciprocidad" se refiere al uso del poder de compra del fabricante, o del prestador de servicios, para coaccionar a un proveedor a concederle ventaja en la venta del producto o en la prestación del servicio.
- En ninguna hipótesis los Integrantes de la Organización deben intentar coaccionar a proveedores para dejar de vender, negociar o presentar cotización para sus competidores. Los Integrantes de la Organización no deben interferir de forma alguna en el relacionamiento entre sus proveedores y sus demás Clientes.
- Los Integrantes de la Organización pueden y deben negociar para obtener las mejores ventajas de forma lícita, buscando los mejores precios, abatimientos y condiciones más favorables de compra. Sin embargo, en tanto compradores, los Integrantes no deben intencionalmente inducir precios, abatimientos promocionales o servicios que configuren tratamiento sistemáticamente desigual y no justificado por razones comerciales o mercadológicas. De la misma forma, los Integrantes no deben engañar a un proveedor con informaciones falsas, como volúmenes hipotéticos de compra, por ejemplo, a fin de obtener propuestas comerciales en condiciones más competitivas.
- Acuerdos para compras colectivas solo pueden firmarse en caso que se atiendan debidamente las siguientes condiciones:

- exista una justificativa económica para firmar dicho acuerdo, como por ejemplo, mayor eficiencia y menor costo; y
- el acuerdo no debe generar efectos anticompetitivos.

7.4 PROHIBICIÓN DE PRÁCTICAS COMERCIALES DESLEALES

Diversas formas de actividades antiéticas, opresivas o inescrupulosas que pueden perjudicar competidores, Clientes o proveedores son consideradas ilegales, y no se toleran, incluyendo, aunque no exclusivamente, la realización de propaganda engañosa y prácticas como depreciación del producto de otra empresa, asedio a Clientes, Soborno y coimas comerciales, uso de prácticas engañosas de ventas y publicidad, y robo de secretos comerciales o lista de Clientes.

7.5 LICENCIAS Y PATENTES

Las leyes que rigen los contratos de licenciamiento entre competidores, principalmente aquellos referidos a licencias de tecnología, suelen ser complejas, y pueden ser interpretadas como prácticas que inhiben la libre competencia, además de involucrar obligaciones contractuales que pueden afectar a la propia empresa o a Terceros. Por lo tanto debe consultarse al responsable Jurídico de la Empresa antes de firmar contratos de licenciamiento con competidores para recomendar las acciones necesarias.

8. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Una actuación en conformidad con las leyes anticorrupción valoriza el patrimonio moral y material del Accionista.

Por lo tanto es fundamental el compromiso de los Integrantes de la Organización en cumplir con las leyes de lucha contra la Corrupción aplicables en los locales de actuación, o con eficacia internacional.

Los Integrantes de la Organización deben asumir la responsabilidad y el compromiso de luchar y no tolerar la Corrupción, en cualquiera de sus formas y contexto, incluso la Corrupción privada, Extorsión y Soborno, y de decir no, con firmeza y determinación, a oportunidades de negocio que entren en conflicto con este compromiso.

Considerando las diversas legislaciones anticorrupción, a las cuales debemos tener la convicción de atender, los Integrantes de la Organización y Terceros que actúen directa o indirectamente en el interés o beneficio de la Empresa, tienen prohibido:

- Ofrecer, prometer, inducir, dar o autorizar, directa o indirectamente, Ventaja Indebida o Cosa de Valor para cualquier persona, especialmente a Agentes Públicos o tercera

persona vinculada a ellos, con el objetivo de influir decisiones en favor de la Empresa, o que representen una forma de ganancia personal que pueda afectar los intereses de la Empresa.

- Ofrecer, prometer, efectuar o aceptar pagos de facilitación, que son pagos considerados insignificantes realizados a cualquier Agente Público, o tercera persona que se relacione con ellos, con el objetivo de intentar garantizar una ventaja, normalmente para agilizar acciones rutinarias o no discrecionales, tales como permisos, licencias, documentos aduaneros y otros documentos oficiales, o protección policial y otras acciones de naturaleza similar.
- Solicitar o aceptar Soborno.
- Ofrecer, prometer, inducir, dar o autorizar, directa o indirectamente, Ventaja Indevida o Cosa de Valor como consecuencia de amenazas, chantaje, extorsión y soborno, excepto en las hipótesis en que la vida o la seguridad del Integrante esté en riesgo.
- Financiar, costear o patrocinar la práctica de actos ilícitos.
- Manipular o hacer fraude en licitaciones o contratos administrativos.
- Utilizar interpósita persona para disimular u ocultar su identidad y reales intereses buscando la práctica de actos ilícitos.
- Dificultar actividad de investigación o fiscalización de órganos, entidades o Agentes Públicos, o intervenir en su actuación.

Los Integrantes de la Organización siempre deben posicionarse contra actos de Corrupción, aunque la propuesta sea una solicitud de Agente Público o de Cliente.

En caso que un pago prohibido precise hacerse para proteger la integridad física o la seguridad de un Integrante, como en casos de secuestro, por ejemplo, tal pago debe ser rápidamente reportado a su Líder directo y al Responsable de Conformidad de su Empresa, quien deberá tomar las medidas correspondientes.

8.1 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Está prohibido que los Integrantes prometan, ofrezcan, autoricen u otorguen, directa o indirectamente, contribución política, para partidos políticos o para candidatos a cargos públicos con los recursos o en nombre de la Organización, en los países en que la legislación lo prohíbe.

Contribuciones políticas incluyen pero no se limitan, a contribuciones monetarias, la disponibilización de medios de transporte para candidatos y sus equipos, el ofrecimiento de espacios para reuniones relacionadas con la campaña electoral o el pago de imprentas para imprimir material de divulgación de partidos y sus candidatos.

Las contribuciones políticas en países donde la legislación lo permite, solo pueden hacerse con la aprobación previa del Consejo de Administración del Negocio, de un programa específico de contribuciones, propuesto por el Líder de Negocio, y deben ser ampliamente divulgadas de forma accesible a todos los públicos.

En esos casos, el Líder de Negocio debe tomar las medidas para que las siguientes condiciones estén todas presentes previamente a la contribución:

- Estén concluidos los análisis jurídicos y de conformidad sobre la legislación y las condiciones de la contribución.
- El destinatario de la contribución sea un candidato legalmente habilitado.
- El destinatario de la contribución se comprometa contractualmente a prestar cuentas de los recursos donados, en la forma de la ley local.

Los Integrantes, en nombre propio, y en el ejercicio de su ciudadanía, están libres para hacer contribuciones políticas, en los términos de la legislación local. Entretanto, en caso que lo hagan, los Integrantes de la Organización no deben:

- declarar que sus propias contribuciones u opiniones políticas están relacionadas de cualquier manera a la Organización; y
- realizar o permitir que se realice cualquier divulgación que vincule, de cualquier forma, el acto de contribución a la Organización.

8.2 RELACIONAMIENTO CON AGENTES PÚBLICOS

La interacción de los Integrantes de la Organización con Agentes Públicos o Personas Políticamente Expuestas debe hacerse de forma ética, íntegra y transparente y de acuerdo con las leyes, reglamentos y mejores prácticas aplicables.

La realización de audiencias o reuniones con Agentes Públicos, para discusión de contratos públicos, debe estar precedida de solicitud formal por escrito. Las solicitudes deben incluir, básicamente, las siguientes informaciones:

- Sugerencia de fecha, horario y local.
- Identificación de los Integrantes que comparecerán a la audiencia o a la reunión.
- El tema que se tratará.
- Si corresponde, el documento que se discutirá.

Estas audiencias y reuniones deben realizarse prioritariamente en órganos, reparticiones o edificios públicos, en horario comercial o durante guardias debidamente previstas en las normas de funcionamiento del órgano.

8.3 LICITACIONES Y CONTRATOS CON ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En virtud de la naturaleza de sus actuaciones, algunos Negocios de la Organización participan de procesos de licitación y firman contratos con la administración pública, directa o indirecta.

En el desempeño de sus responsabilidades, los Integrantes de estos Negocios deben observar las disposiciones de esta Política y la legislación aplicable, actuando de forma ética, íntegra y

transparente. Deben, por lo tanto, tener conciencia de que no pueden practicar actos que tengan como propósito:

- Frustrar o cometer fraude, mediante ajuste, combinación o alguna otra forma, el carácter competitivo de procedimiento licitatorio público;
- Impedir, perturbar o cometer fraude en la realización de actos de procedimiento licitatorio público;
- Apartar o intentar apartar a un licitante, por medio de fraude u ofrecimiento de ventaja de cualquier tipo;
- Cometer fraude en licitación pública o en contrato que de ella derive;
- Crear, de manera fraudulenta o irregular, una persona jurídica para participar de licitación pública o celebrar contrato administrativo;
- Obtener Ventaja Indevida o beneficio, de modo fraudulento, de modificaciones o prórrogas de contratos celebrados con la administración pública, sin autorización de la ley, en acto que convoca la licitación pública o en los respectivos instrumentos contractuales; y
- Manipular o cometer fraude con el equilibrio económico-financiero de los contratos celebrados con la administración pública.

En este sentido, los Integrantes de estos Negocios no pueden realizar actos que puedan vulnerar los principios de isonomía y de libre competencia, así como actos que puedan dificultar actividades de investigación o fiscalización de órganos, entidades o Agentes Públicos.

Además de los registros contables y financieros apropiados, los responsables de liderar o participar de procesos licitatorios, contratos administrativos o consorcios constituidos con estas finalidades deben mantener registros escritos auditables de los actos realizados en dicho contexto.

Las prohibiciones relacionadas en este ítem se extienden a las esferas de actuación de la administración pública de ámbito nacional e internacional, incluyendo las empresas controladas directa o indirectamente por el poder público y otras entidades u organizaciones internacionales de naturaleza pública, como por ejemplo el Banco Mundial, el BID-Banco Interamericano de Desarrollo, y otras instituciones financieras semejantes.

8.4 RELACIONAMIENTO CON TERCEROS

Está terminantemente prohibida la utilización de un prestador de servicios, agente, consultor, corredor, intermediario, representante comercial, revendedor, distribuidor u otros Terceros para la realización de actos ilícitos, incluyendo pagar u ofrecer coima.

Las acciones de Terceros presentan riesgos específicos, pues en ciertas situaciones la Empresa y sus Integrantes pueden ser responsabilizados por actos inadecuados hechos por un Tercero, aunque no tengan conocimiento.

Los Integrantes de la Organización nunca deben ignorar informaciones que sugieran una posible corrupción por parte de Terceros en nombre de la Empresa. Los Integrantes involucrados en la identificación, evaluación y contratación de Terceros deben ser diligentes y estar atentos por ejemplo, pero no en forma excluyente, a los llamados de atención señalados a continuación, relacionados con la reputación, la cualificación, el proceso de contratación y el pago del Tercero.

8.4.1 En relación a la reputación

- El interés económico del Tercero parece ser contrario o ser incompatible con su contribución a la Empresa.
- El Tercero está involucrado en actividades ilícitas.
- El Tercero está asociado o es conocido por el uso de empresas de fachada.
- El Tercero suministra declaraciones de informaciones falsas, inconsistentes, incompletas o imprecisas o se niega a atender a procedimientos de evaluación y diligencia.
- Requiere confidencialidad en lo que se refiere a su identidad, beneficiarios finales o representantes, sin una justificativa razonable.

8.4.2 En relación a la cualificación

- El Tercero es un Agente Público, Persona Políticamente Expuesta o Pariente Próximo de estos.
- El Tercero es recomendado o exigido por un Agente Público o por quien tenga, directa o indirectamente, cualquier relación de interés con Agente Público o Persona Políticamente Expuesta.
- El Tercero no presenta las instalaciones o cualificaciones para la ejecución del trabajo para el cual ha sido contratado.

8.4.3 En relación a la contratación

- El Tercero se niega a firmar contrato por escrito.
- El Tercero se niega a suministrar declaraciones en lo que se refiere a la conformidad.
- El Tercero se niega a concordar con controles internos.
- El Tercero requiere remuneración en un nivel sustancialmente superior al de mercado.
- El Tercero solicita que el contrato no describa con veracidad los servicios que se suministrarán.

8.4.4 En relación al pago

- El Tercero solicita pagos fuera de lo normal, como pagos adelantados, comisiones fuera de la práctica de mercado, o fuera del país o para otro Tercero.
- El Tercero solicita pagos para servicios imprecisos o indefinidos.
- El Tercero solicita pago sin la documentación correcta o para un trabajo que no puede ser comprobado.

- El Tercero presenta valores redondeados y/o gastos excesivos para que se le reembolsen.

Los Integrantes de la Organización responsables por la gestión y registros contables, en Odebrecht S.A. y en cada Empresa, deben asegurar que los pagos y las transacciones se documenten, incluyendo informaciones sobre el destinatario y la naturaleza del pago. Además, los Integrantes responsables por el procesamiento de los pagos para agentes y Terceros deben requerir informaciones detalladas relacionadas a los pagos antes de la realización de la transferencia.

En caso de reembolsos a proveedores, los Integrantes de la Organización deben requerir informaciones detalladas sobre la naturaleza del pago antes de la emisión del reembolso.

En todos los contratos de la Organización con Terceros, debe incluirse una cláusula de lucha contra la Corrupción, por medio de la cual las partes deben comprometerse a cumplir íntegramente las normas y leyes de lucha contra la Corrupción aplicables, incluyendo aquellas de jurisdicciones en que están registradas y de la jurisdicción en que el contrato en cuestión se cumplirá (en caso que sea diferente).

Los Integrantes de la Organización responsables por las relaciones con el proveedor deben garantizar, en su contratación, que quede asegurado el derecho de realizar la verificación de su conformidad con los requisitos contractuales.

8.5 FUSIONES Y ADQUISICIONES

Las leyes de lucha contra la corrupción prevén situaciones en que la Empresa, como adquirente, puede considerarse responsable por los actos de corrupción que hayan sido practicados por las empresas y/o negocios adquiridos.

Al considerar y realizar adquisiciones, inversiones, joint ventures y otras transacciones, los responsables por el tema en el Negocio deben garantizar la realización de procedimientos adecuados de evaluación y diligencia sobre lucha contra la Corrupción, contable, jurídica y de integridad del posible socio, de acuerdo con una clasificación de riesgo adecuada, aprobada por el Comité de Conformidad del Consejo de Administración. El proceso de hacer los procedimientos debe ayudar para establecer el valor justo de la empresa a ser adquirida.

El objetivo de hacer los procedimientos relacionados con la lucha contra la Corrupción debe ser adecuado al perfil de riesgo de la empresa a ser adquirida, y, entre otros aspectos, puede incluir:

- Identificación de las áreas consideradas de alto riesgo.
- La comprensión del modelo de negocio de la empresa.
- La realización de entrevistas con Administradores de la empresa.
- Investigaciones en fuentes públicas para verificar la idoneidad de la empresa y de sus Administradores.

9. PREVENCIÓN AL LAVADO DE DINERO

El lavado de dinero es un proceso que busca disfrazar la naturaleza y la fuente del dinero asociado con actividad ilegal, introduciendo estos valores en la economía local, por medio de la integración de dinero ilícito en el flujo comercial, de forma que aparente ser legítimo o para que su verdadero origen o propietario no pueda identificarse.

Los involucrados en actividades delictivas, como Soborno, fraude, terrorismo, contrabando de armas y narcóticos, intentan ocultar los ingresos originados en sus delitos o hacer con que ellos parezcan legítimos a través de su “lavado” en negocios lícitos. De la misma forma, el terrorismo puede financiarse por recursos legítimos, a veces llamados de lavado de dinero “inverso”, ya que un negocio legítimo fue utilizado para financiar una actividad delictiva.

Los Integrantes de la Organización deben cumplir las leyes y reglamentos que tratan de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo en todos los países en que actúan. El lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo y su facilitación son rigurosamente prohibidos en cualquier forma o contexto. La violación de estas leyes puede traer severas penalidades civiles y penales para la Empresa y para sus Integrantes, individualmente.

La Empresa solo debe realizar negocios con Terceros de buena reputación, incluyendo agentes, consultores y socios de negocio que estén involucrados en actividades lícitas y cuyos recursos sean de origen legítimo.

El R- Conformidad debe hacer las actuaciones para asegurar que existen procedimientos apropiados de evaluación previa de Terceros y Clientes basados en riesgos, así como asegurar que se adopten medidas razonables, para evitar y detectar formas de pagos sospechosos, inapropiados, ilícitos o ilegales.

A continuación se presentan algunos ejemplos de señales de alerta que ayudan en la identificación de posibles indicadores de actividad sospechosa relacionada con el lavado de dinero o con el financiamiento al terrorismo:

- Un agente o un asociado de negocios que se resista a suministrar informaciones completas, que entregue informaciones sospechosas, falsas o insuficientes, o que quiera evitar los requisitos de escrituración o de emisión de informes.
- Pagos hechos con instrumentos monetarios que parecen no tener un vínculo identificable con un Tercero, o que no atiendan a las prácticas de mercado.
- Pagos hechos en dinero por un tercero o un asociado de negocios.
- Amortización anticipada de un préstamo hecho en dinero o equivalentes de caja.
- Órdenes, compras, o pagos que no sean comunes o que sean inconsistentes con el comercio o el negocio del Tercero.
- Estructuras de negociación excepcionalmente complejas y patrones de pago que no indiquen claramente la finalidad del negocio, o posean términos demasiado favorables.

- Transferencias poco frecuentes de fondos para o de países no relacionados con la transacción o que no sean lógicas para el Tercero.
- Transacciones involucrando locales identificados como paraísos fiscales o áreas de conocidas actividades terroristas, de tráfico de drogas o lavado de dinero.
- Transacciones involucrando bancos de fachada o bancos en paraísos fiscales, remitentes de dinero u operadores de cambio sin licencia, o intermediarios financieros no bancarios.
- Incapacidad o dificultad de verificar la trayectoria corporativa de una entidad o la trayectoria y la especialidad de un individuo.
- Publicaciones negativas en los medios de comunicación o en la comunidad de negocios local relativas a la integridad o legitimidad de la entidad o del individuo.
- Estructuración de transacciones de forma de evitar la atención a los requisitos de escrituración o emisión de informes, tales como múltiples transacciones por debajo de los valores mínimos declarables.
- Solicitudes para transferencias de dinero o para anular depósitos para un tercero o cuenta desconocida o no reconocida.

10. OBSEQUIOS, REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD

Todo Integrante debe actuar para el mejor interés de la Empresa, debiendo evitar actividades que puedan crear un conflicto de intereses real o percibido como acto impropio vinculado a las relaciones de negocios.

Recibir y/o suministrar obsequios, regalos, entretenimientos y hospitalidad por Integrantes y de Integrantes para cualquier persona es inadecuado. En el caso en que sean necesarios o aconsejables, estos pueden ofrecerse y recibirse, siempre que estén permitidos por la legislación aplicable y por esta Política, y desde que no sean usados con el objetivo de influir indebidamente en las decisiones.

Obsequio es cualquier ítem de valor modesto o sin valor comercial que puede distribuirse para atender las funciones estratégicas de recordación de la marca y/o agradecimiento, como por ejemplo libros, lapiceras, cuadernos, calendarios y agendas, que posean el logo de la Empresa.

Entretenimiento es cualquier acción, evento o actividad con el objeto de entretener o suscitar el interés de una audiencia. Entradas de show, teatro, exposiciones, conciertos, eventos deportivos, sociales u otros tipos similares de eventos abiertos al público en general son considerados entretenimiento.

Hospitalidad constituye la estructura y la red de servicios que pueden ser necesarios para viabilizar, por ejemplo, invitaciones para entretenimiento, presentación de productos, servicios o dependencias y participación en eventos promovidos, apoyados o patrocinados por una Entidad o por la Empresa. Se considera hospitalidad a los gastos con recepción, viaje, pasaje, hospedaje, transporte, alimentación, entre otros.

Regalo es cualquier gratificación, favor, beneficio, descuento, o cualquier ítem tangible o intangible que tenga valor monetario. Un regalo también incluye cortesías, comidas, bebidas, servicios, entrenamiento, transporte, descuentos, ítems promocionales, hospedaje o tarjetas de regalo.

Los Integrantes deben observar las reglas a seguir respecto de obsequios, regalos, entretenimiento y hospitalidad sin perjuicio de otros que podrán definirse por medio de procedimientos específicos:

- Nunca ofrecerlos, prometerlos, suministrarlos o recibirlos, con el objetivo de influir indebidamente en decisiones que afecten a los negocios de la Empresa o para la ganancia personal de un individuo.
- Nunca ofrecerlos, prometerlos, suministrarlos o recibirlos, con el objetivo de crear o que parezca que se crea algún tipo de obligación o expectativa manifiesta o latente, en cualquier persona.
- Observar la política de la empresa del destinatario en relación al permiso de recibirlo.
- Ser razonable en relación al valor y a la frecuencia.
- Estar de acuerdo con las leyes y las costumbres locales del destinatario.
- Nunca ofrecer, prometer, suministrar o recibir Regalos en dinero o equivalentes de cualquier valor, incluyendo, pero no exclusivamente, el vale-regalos, títulos o valores mobiliarios, descuentos o compensaciones financieras en transacciones de carácter personal, etc.
- Nunca ofrecer, suministrar o aceptar regalos o entretenimiento con connotación sexual, drogas o cualquier tipo de ítems o actividades ilegales.
- Nunca solicitar o exigir.
- El gasto correspondiente a lo que se ofrece debe estar debidamente aprobado y reflejado en los libros y registros de la Empresa.
- Toda oferta o recibo debe estar registrado de forma definida por el Responsable de Conformidad de la Empresa.

Está permitido ofrecer obsequios que exhiban el nombre o logotipo de la Empresa con el propósito de divulgar el nombre y marca. Los obsequios se destinan a Clientes, proveedores y otras personas de relacionamiento profesional de los Integrantes. Los obsequios no deben constituir una forma de regalar, retribuir o ser una demostración de relacionamiento estrictamente personal.

En caso que recibir o rechazar regalos genere un conflicto con las tradiciones y la cultura local, es aconsejable que el referido regalo sea aceptado y que el tema se comunique al Responsable de Conformidad, a efectos de dar el debido tratamiento.

Si hay duda en relación al tipo de obsequio, regalo, entretenimiento u hospitalidad que pueda ser recibido u ofrecido en el ámbito de las relaciones empresariales, en situaciones específicas no mencionadas, el Integrante debe consultar a su Líder directo, o al Responsable de Conformidad de su Empresa, si es necesario.

11. CONTRIBUCIONES DE BENEFICENCIA

Se permiten contribuciones de beneficencia que se destinen al desarrollo cultural, social o ambiental y otros de la misma naturaleza, ofrecidas a entidades filantrópicas o a otras entidades de la comunidad, siempre que se sigan los criterios definidos a continuación, y cualquier leyes y reglamentaciones aplicables en vigencia, y no se usen como forma de influir decisiones empresariales de manera indebida.

Los Integrantes pueden realizar contribuciones de beneficencia en nombre de la Empresa solo cuando:

- Estén permitidas por las leyes locales.
- Se hagan después de llevar adelante una investigación razonable que indique que el beneficiario propuesto no está asociado directa o indirectamente con un Agente Público.
- Se hagan para entidades de beneficencia registradas y de buena reputación.
- No se hagan con el objetivo de obtener o retener alguna ventaja o favor de negocio inapropiado.
- No generen dependencia para la continuidad de la entidad beneficiada.
- Los objetivos de la entidad beneficiada sean claramente descritos y alineados con los valores de la Organización.
- La entidad beneficiada formalmente declare cómo se utilizarán los recursos donados.
- Sean previamente y formalmente aprobados por el Líder de Negocio o por quien él delegue.
- La entidad beneficiada se comprometa formalmente a rendir cuentas de la utilización de los recursos.
- La transferencia de fondos se haga para cuenta bancaria en nombre de la institución beneficiada.

12. PATROCINIO

Se permiten las siguientes formas de patrocinio:

- Patrocinios realizados por las propias Empresas de la Organización para la realización de eventos o para la elaboración de productos que incentiven y que promuevan acciones y expansión de conocimientos culturales, sociales, ambientales o deportivos. En estos casos, los patrocinios deben ser aprobados por los respectivos Líderes de Negocio o por el Director Presidente de Odebrecht S.A.
- Contribuciones dadas bajo la forma de transferencias de recursos financieros, productos o servicios de la Empresa para personas jurídicas para la realización de proyectos o eventos con finalidad comercial, técnica y/o promocional y que incluyen como contrapartida la activación y divulgación de la marca de la Empresa, de sus productos, servicios, proyectos o acciones.

Los Integrantes de la Organización responsables por este segundo tipo de patrocinio deben asegurar que dichas actividades se realicen de forma transparente, por medio de un contrato, con fines comerciales legítimos, y estén de acuerdo con la contrapartida firmada con el proponente del evento. Debe realizarse y documentarse por el responsable una evaluación del valor justo de mercado para el patrocinio.

Los responsables de estos patrocinios además deben asegurar que:

- Se hagan después de la realización de una investigación razonable que indique que la entidad que realiza el evento no está asociada directa o indirectamente a un Agente Público.
- Se hagan para entidades del ramo y de buena reputación.
- No se hagan con el objetivo de obtener o retener alguna ventaja o favor de negocio inadecuado.
- La transferencia de los recursos deben hacerse para cuenta bancaria en nombre de la entidad que realiza el evento.

13. REGISTROS CONTABLES

Los registros contables son una representación tangible de los resultados de los Negocios de la Organización. La integridad de estos registros es, por lo tanto, una base fundamental de confiabilidad y transparencia de la contabilidad de las Empresas de la Organización.

Cada una de las Empresas debe garantizar la existencia de controles internos que aseguren la pronta elaboración y confiabilidad de sus informes y resultados financieros.

La legislación, las normas y los principios contables generalmente aceptados deben observarse rigurosamente, en cada local de actuación, de forma de generar registros e informes íntegros, precisos, completos y consistentes que permitan la divulgación y la evaluación de las operaciones y resultados de cada Empresa por accionistas, inversores, acreedores, agencias gubernamentales y otras partes interesadas y apoyen la toma de decisión de los líderes.

Están estrictamente prohibidos registros contables falsos, engañosos o incompletos. Las informaciones sobre la Empresa deben ser transparentes, y ser divulgadas y accesibles regularmente de forma precisa y amplia.

14. CONFLICTO DE INTERESES

En la conducción de las responsabilidades profesionales y en las acciones personales, los Integrantes de la Organización deben vigilar para que no haya conflicto o percepción de conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses pueden surgir de diferentes formas y son, en general, fácilmente percibidos, debiendo evitarse.

Los conflictos de intereses suceden cuando el interés particular de un individuo, o el interés de un Pariente Próximo de este individuo, interfiere, o aparenta interferir, en su capacidad de juicio neutral esperada por su responsabilidad o en los intereses de la Empresa. Los conflictos de intereses también surgen cuando un Integrante o su Pariente Próximo reciben beneficios personales inadecuados como consecuencia de su posición en la Empresa.

En caso que un Integrante o Pariente Próximo esté expuesto a cualquiera de las situaciones presentadas a continuación, debe dialogar con su Líder inmediato para que ambos evalúen la existencia o no de conflicto real o potencial, y como lidiar con él.

- Poseer cualquier interés personal que pueda entrar en conflicto o ser interpretado como conflictivo con sus obligaciones profesionales.
- Poseer o adquirir, directa o indirectamente, participación en una empresa competidora o en un socio de negocios de la Empresa, con participación que permita ejercer influencia sobre la administración de esta empresa.

No es posible identificar todas las situaciones o relacionamientos que podrían generar un conflicto o la apariencia de un conflicto de intereses. Por lo tanto, la peculiaridad de cada situación debe discutirse entre el Integrante y su Líder directo, hasta que la duda sea evacuada.

Si bien este documento no menciona todas las situaciones de conflicto posibles, las siguientes situaciones configuran otros ejemplos comunes de potenciales conflictos:

- Disponer de informaciones confidenciales que, si se utilizan para tomar decisiones, pueden generar ventajas personales.
- Adquirir, o pretender adquirir, acciones de Clientes o proveedores de la Empresa con base en informaciones privilegiadas, o suministrar dichas informaciones a Terceros.
- Aceptar un cargo, tarea o responsabilidad externa de naturaleza personal que pueda afectar su desempeño y productividad en la Empresa o que ayude a actividades de competidores.
- Aceptar un cargo, tarea o responsabilidad o recibir algún tipo de remuneración de un Cliente, proveedor o socio de la Empresa, en caso que eso pueda afectar la relación de negocios de la Empresa con ellos.
- Aceptar un cargo, tarea o responsabilidad o recibir algún tipo de remuneración de un competidor de la Empresa.
- Contratar directa o indirectamente a Parientes Próximos, o influir para que otro Integrante los contrate, fuera de los principios establecidos de competencia y potencial.
- Utilizar los recursos de la Empresa para atender a intereses particulares.

15. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los Integrantes deben cumplir con su responsabilidad social fundamental por medio del trabajo realizado con productividad, con la prestación de buenos servicios y del suministro de productos de calidad, atendiendo a la legislación, evitando desperdicios, respetando al medioambiente, los valores culturales, los derechos humanos y la organización social en las comunidades.

De esa manera, satisfacen a sus Clientes, crean oportunidades de trabajo, contribuyen con el desarrollo sostenible de los países y de las regiones en que actúan y generan riquezas para la sociedad.

Debe valorarse la participación voluntaria de los Integrantes de la Organización en acciones comunitarias. En estas acciones, el Integrante que desee utilizar tiempo y recursos de la Empresa debe hacerlo con la previa aprobación de su Líder directo.

16. EJERCICIO DEL DERECHO POLÍTICO

De acuerdo a sus principios y conceptos, la Organización no adopta posición política-partidaria, y, por lo tanto, debe preservarse de la acción política de sus Integrantes.

Por lo tanto, está prohibido que los Integrantes vinculen a la Organización con actividades político-partidarias. En consecuencia, no están permitidas actividades partidarias o juntar votos, directa o indirectamente, en los establecimientos o a través de los medios de comunicación de propiedad de la Organización.

No obstante, los Integrantes de la Organización deben respetar las elecciones y el ejercicio personal de ciudadanía de los demás Integrantes, incluyendo la libre manifestación de pensamiento y la opción individual de participación política, filiación partidaria y postulación a cargos públicos o políticos.

Los Integrantes que opten por postularse a cargos políticos o públicos, o quieran manifestarse política y públicamente fuera de la Organización, no deben aprovecharse de la posición que ocupan, ni utilizar cualquier recurso o medios de las Empresas de la Organización, debiendo, sí, alejarse de sus actividades, desvinculándose de la Organización.

17. ACCIONES DISCIPLINARIAS

El Integrante que viole las disposiciones de esta Política, no cumpla con la ley o con cualquier Política o procedimiento de la Organización o permita que un Integrante de su equipo lo haga, o incluso que conozca alguna violación y no la reporte, está sujeto a la acción disciplinaria adecuada, incluso ser dimitido.

Está prohibida la represalia o cualquier tratativa de prevenir, obstruir, o disuadir a los Integrantes de la Organización en sus esfuerzos por informar lo que creen ser una violación del compromiso aquí definido, lo que también constituye un motivo para una acción disciplinaria, incluso demisión.

Dependiendo de la naturaleza de la violación, también debe evaluarse la obligatoriedad o la conveniencia de informar la violación a las autoridades o a Terceros, lo que podrá resultar en otras sanciones.

POLÍTICA DE ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDAD CON ACTUACIÓN ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE

GLOSARIO

“Administrador”, “Administradores”: en singular, significa los directores estatutarios y miembros del Consejo de Administración de la Empresa referidos individualmente. En plural, los directores estatutarios y miembros del Consejo de Administración de la Empresa referidos en conjunto.

“Agente Público”: Cualquier individuo que sea:

- agente, autoridad, empleado, funcionario o representante de entidad gubernamental, organismo, departamento, agencia u oficio públicos, incluyendo cualquier entidad de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, entidades de la administración pública directa o indirecta, empresas públicas, sociedades de economía mixta y fundaciones públicas, nacionales o extranjeras;
- personas que ejerzan, aunque provisoriamente y sin remuneración, cargo, función o empleo en entidad de un Estado soberano y sus instrumentalidades, incluyendo entidades que presten servicios o sirvan a una función pública;
- director, consejero, integrante o representante de una organización internacional pública;
- director, consejero o empleado de partido político, así como candidatos compitiendo a cargos públicos electivos o políticos;
- miembro de una familia real, incluyendo personas que no tengan autoridad formal pero pueden influir en intereses empresariales; y
- cónyuge u otro Pariente Próximo a un Agente Público.

“Cosa(s) de Valor”: Cualquier tipo de ofertas no financieras y financieras como, por ejemplo, dinero, regalos, comidas, entretenimiento, transporte, favores, servicios, préstamos, garantías, o el uso de la propiedad o equipamiento, ofertas de empleo o pasantías, donaciones u oportunidades favorables, contribuciones políticas o de caridad, alteraciones en condiciones comerciales, descuentos, reembolso o pago de gastos o deudas, entre otros, suministrados, directa o indirectamente, a individuos que pueden beneficiarse de negocios con la Empresa o incluso a un Pariente Próximo o asociado a dicha persona.

“Controlada(s)” o “Sociedades Controladas”: Sociedades en las que la Empresa, directamente o por intermedio de otras controladas, sea titular de derechos de socio que le aseguren, de manera permanente, preponderancia en las deliberaciones societarias y el poder de elegir la mayoría de los Administradores.

“Control” o “Controladora”: Se caracteriza por el poder efectivamente utilizado de dirigir las actividades societarias y orientar el funcionamiento de órganos de la respectiva sociedad, de manera directa o indirecta, de hecho o de derecho. Existe la presunción relativa de titularidad del control en relación a la persona o grupo de personas vinculadas por acuerdo de accionistas

o bajo control común que sea titular de acciones que le hayan asegurado la mayoría absoluta de los votos de los accionistas presentes en las tres últimas asambleas generales de la sociedad, aunque no sea el titular de las acciones que le garanticen la mayoría absoluta del capital votante.

“Controles”: Mecanismos que minimizan la posibilidad de que sucedan riesgos o atenúen su impacto en el negocio.

“Corrupción”: Abuso de poder o procedimiento para beneficio personal o deshonesto. La Corrupción puede presentarse de varias maneras, tales como Soborno (propina, pago por facilidades, donaciones políticas y beneficencia, patrocinio, obsequios, regalos y entretenimiento) conflicto de intereses, conspiración (manipulación de propuestas, carteles y fijación de precios), patronato, actuar como agente de información ilegal, uso de información privilegiada, evasión fiscal, entre otras.

“Empresa”, “Empresa de la Organización”: Odebrecht S.A. o cualquier otra Empresa de la Organización, controlada directa o indirectamente por Odebrecht S.A.

“Empresa Líder del Negocio”: La empresa que consolida las demás empresas que conforman el Negocio.

“Extorsión”: Práctica de amenaza seria e inminente a la integridad física de un individuo o de un activo, utilizada para obtener dinero u otras Cosas de Valor.

“Influencia Significativa”: El poder de participar en las decisiones financieras y operacionales de una entidad, pero que no necesariamente caracterice el control sobre esas políticas. Influencia Significativa puede obtenerse por intermedio de participación societaria, disposiciones estatutarias o acuerdo de accionistas.

“Integrantes”: Todas las personas que trabajan y que integran la Organización, ya sean Consejeros, Directores, profesionales de cualquier naturaleza, pasantes y aprendices.

“Líder”: Todo Integrante que lidera un equipo.

“Líder de Negocio”: Responsable del empresariamiento de un Negocio.

“Línea de Empresariamiento”: En la macroestructura de la Organización, la Línea de Empresariamiento une los Clientes a los Accionistas y está conformada por los Líderes responsables directos por obtener la satisfacción simultánea de ambos.

“Monitorizar” (“Monitoreo”): Asegurar que los respectivos responsables realicen los procedimientos en conformidad con las disposiciones pertinentes.

“Negocio”: Cada uno de los segmentos de actuación de las Empresas de la Organización.

“Organización Odebrecht”, “Organización”: El conjunto de las Empresas y de los Negocios que conforman la Organización.

“Pariente Próximo”: Cualquier hijo e hija, hijastro y hijastra, padre y madre, padrastro y madrastra, cónyuge, hermano y hermana, suegro y suegra, yerno y nuera, cuñado y cuñada, y cualquier persona que reside en el mismo hogar, con excepción de inquilinos y empleados.

“Persona Políticamente Expuesta”: Personas que ejercen o ejercieron, algún cargo o función pública relevante y sus Parientes Próximos, en un período definido en la legislación aplicable

“Programa de Acción”, “PA”: Acuerdo pactado entre Líder y Liderado que define las responsabilidades del Liderado y el compromiso del Líder con el acompañamiento, evaluación y juicio del Liderado, basado en su desempeño.

“Riesgos”: El efecto de la incertidumbre en la realización de los objetivos de la Organización, caracterizado por un desvío en relación a lo esperado, positivo y/o negativo. El riesgo muchas veces se manifiesta en términos de una combinación de consecuencias de un acto y la probabilidad asociada de que ocurra.

“Soborno”: Acto de ofrecer, dar, solicitar, autorizar o recibir dinero, regalo, Cosa de Valor, Ventaja Indevida, o cualquier tipo de oferta realizada como manera de inducir a la práctica de cualquier acto, omisión, influencia o Ventaja Indevida, acto deshonesto o ilegal, o la pérdida de confianza en el desempeño de las funciones de un individuo.

“Tecnología Empresarial Odebrecht”, “TEO”: Conjunto integrado de Principios y Conceptos que orientan las acciones de los Integrantes de Odebrecht y que se constituyen en la Cultura de la Organización.

“Terceros”: Significa cualquier persona, física o jurídica, que actúe en nombre, en el interés o para el beneficio de la Empresa, preste servicios o que suministre otros bienes, así como socios comerciales que presten servicios a la Empresa, directamente relacionados con la obtención, retención o facilitación de negocios, o para la conducción de temas de la Empresa, incluyendo, sin limitación, distribuidores, agentes, corredores, despachantes, intermediarios, asociados a la cadena de suministro, consultores, revendedores, contratados y otros prestadores de servicios profesionales.

“Ventaja Indevida”: Toda ventaja, pago o beneficio particular, directo o indirecto, tangible o intangible, al que una persona no tenga derecho.