

# Política de Debita Diligencia

## Due Diligence Policy

**NOTA:** El Documento [Definiciones Generales en la Normativa Interna](#) incluye las definiciones de términos frecuentemente utilizados en la Normativa Interna de Compliance de la Empresa

### ÍNDICE

#### Introducción

1. Alcance
2. Debita diligencia
3. ¿Por qué la Debita Diligencia?
4. Principios Generales de la Debita Diligencia
5. Procedimiento de Debita Diligencia
6. Proyectos, transacciones y actividades
7. Potenciales candidatos y Miembros de la Organización
  - 7.1. Medidas Previas a la Contratación en la Compañía
    - 7.1.1. Antes de Contratar
    - 7.1.2. Durante la Contratación
    - 7.1.3. Después de Contratar
8. Fusiones y adquisiciones (M&A) y joint ventures
9. Directrices para los Miembros de la Organización
10. Comunicación de incumplimientos
  - 10.1. Formas de Reporte
11. Investigación de incumplimientos
12. Monitorización y revisión de la Política

#### INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE ESTE DOCUMENTO

- Control de Cambios del Documento
- Historial de Versiones

## Introducción

La presente **Política de Debita Diligencia** (la "Política") está estrechamente vinculada con los valores éticos de la Compañía, definidos en el Código de Ética, la Política Anticorrupción, los Modelos de Prevención de Delitos (MPD) y la Normativa Interna del Sistema de Compliance (SDC).

En un contexto global cada vez más exigente en cuanto al marco legal sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la prevención de delitos económicos en sus relaciones comerciales, la aprobación de esta Política no solo demuestra el cumplimiento por parte de Empresas Taylor de ciertas normativas internacionales como la Loi Sapin II en Francia, el Bribery Act en el Reino Unido o el Foreign Corrupt Practices Act en los Estados Unidos (FCPA), sino que también alinea las relaciones de Empresas Taylor con sus socios comerciales, proveedores y grandes clientes con los procesos descritos en la norma internacional ISO 37001 sobre Sistemas de Gestión Antisoborno de Organizaciones.

## 1. Alcance

1. Esta Política extiende **su alcance a toda la Organización y sus empresas relacionadas** (Empresas Taylor), independientemente de su ubicación o área de actividad. Es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades del grupo, las cuales deben adherirse formalmente y designar un responsable para su gestión. Todas las partes interesadas y personas asociadas deben adherirse a estos valores y principios en todas sus acciones y relaciones. Además, se permite cierta flexibilidad a las entidades que no están bajo el control directo de la Compañía, permitiéndoles desarrollar sus propias políticas siempre que estén alineadas con los principios establecidos en la Política Anticorrupción y el Código de Ética, así como con otras políticas de la SDC de Empresas Taylor S.A.
2. Esta política también **es aplicable a terceros**, como partes interesadas y personas asociadas, que actúen en nombre de la Organización, con o sin representación. Abarca todas las actividades y procesos empresariales relacionados con la organización. La Función de Cumplimiento de Empresas Taylor asegurará la coherencia entre las políticas y prácticas del grupo con los estándares globales de prevención de delitos económicos. Esta política se integrará en cada Modelo de Prevención de Delitos y será supervisada por cada Local Compliance Officer (LCO), extendiéndose también a las colaboraciones empresariales y acuerdos de *joint venture* en los que participe Empresas Taylor.

3. Las excepciones al Código de Ética solo pueden ser autorizadas por el Sustainability and Compliance Officer (SCO) o, en su caso, por el LCO correspondiente, quien deberá informar al SCO de dichas excepciones. Todos los involucrados recibirán una notificación electrónica del Código, asumiendo la obligación de su cumplimiento por escrito para garantizar su conocimiento y aplicación efectiva.

## 2. Debida diligencia

La debida diligencia es un proceso crucial para que en Empresas Taylor se logre identificar y evaluar detalladamente los riesgos de delitos económicos y cualquiera que genere responsabilidad penal a la persona jurídica (en adelante, "delitos económicos" o "delitos"), incluyendo la corrupción, el fraude, el lavado de dinero, y otros delitos en el ámbito de su actividad. Este proceso garantiza un conocimiento profundo sobre las contrapartes y es esencial para tomar decisiones informadas destinadas a prevenir o mitigar el riesgo de comisión de delitos.

Implementación del **proceso de debida diligencia**:

1. **Evaluación Inicial:** Antes de establecer cualquier relación comercial o al inicio de un proyecto, se lleva a cabo una evaluación exhaustiva que incluye la revisión de antecedentes, registros financieros y la reputación de las partes involucradas.
2. **Supervisión Continua:** Durante el desarrollo de cualquier relación comercial o proyecto, se implementa una supervisión constante que incluye controles periódicos para asegurar el cumplimiento de las políticas de prevención de delitos económicos y detectar cualquier desviación o conducta sospechosa.
3. **Evaluación Posterior:** Después de finalizar cualquier contrato o proyecto, se realiza una evaluación final para confirmar que todas las actividades se hayan llevado a cabo conforme a las cláusulas de prevención de delitos económicos y las políticas establecidas.

**Componentes clave del proceso:**

1. **Cláusulas de Prevención de Delitos y de los Modelos de Prevención de Delitos:** Inclusión rigurosa en todos los contratos, permitiendo a la compañía tomar acciones unilaterales o rescindir el contrato en caso de incumplimiento.
2. **Auditorías y Revisiones:** Derecho contractual de realizar auditorías de documentación financiera y otros registros pertinentes, así como también las referidas al cumplimiento de los MPD, para asegurar transparencia y cumplimiento.
3. **Mejora Continua:** Actualización regular de políticas y procedimientos para fortalecer las prácticas de debida diligencia y adaptarse a nuevas regulaciones o circunstancias.

## 3. ¿Por qué la Debida Diligencia?

La debida diligencia es una herramienta esencial para anticipar y mitigar impactos negativos, y en casos excepcionales, para decidir sobre la discontinuación de actividades riesgosas. Su correcta implementación no solo previene daños, sino que también mejora la reputación de la empresa, fortalece las relaciones con las partes interesadas y optimiza la gestión de riesgos y recursos.

### Elementos Clave de la Debida Diligencia en Empresas Taylor

1. **Prevención y Mitigación:**
  - a. **Prevención:** El objetivo primordial es evitar causar o contribuir a impactos negativos. Esto implica una evaluación continua y ajustes en las operaciones y estrategias de la empresa.
  - b. **Mitigación:** Cuando la prevención no es posible, la empresa debe buscar minimizar los efectos y prevenir su recurrencia. Esto incluye la reparación de los daños causados cuando sea apropiado.
2. **Procesos y Objetivos de la Debida Diligencia:** La debida diligencia en Empresas Taylor abarca la integración de prácticas de responsabilidad empresarial en todas las políticas y sistemas de gestión, asegurando una implementación efectiva a través del refuerzo de la capacidad del personal y recursos disponibles.
3. **Riesgo Basado en la Proporcionalidad:** La intensidad de las medidas de debida diligencia debe ser proporcional a la gravedad y probabilidad del impacto negativo. Esto requiere una adaptación de las estrategias a riesgos específicos y consideraciones como la perspectiva de género.

4. **Priorización de Impactos:** Dada la imposibilidad de abordar todos los impactos simultáneamente, se prioriza según la gravedad y la probabilidad de ocurrencia, continuando con impactos menos significativos una vez gestionados los más críticos.
5. **Naturaleza Dinámica y Continua:** La debida diligencia es un proceso continuo que se ajusta y responde a los cambios en el entorno operativo y normativo, buscando siempre mejorar las prácticas empresariales.
6. **Responsabilidad y Compromiso:** La empresa no transfiere sus responsabilidades como regla general, sino que se compromete a identificar y gestionar los impactos negativos, utilizando su influencia para corregir estos impactos tanto individualmente como en colaboración con otros.
7. **Compromiso con las Partes Interesadas y Personas Asociadas:** Un diálogo abierto y continuo con todas las partes interesadas y personas asociadas es fundamental para la eficacia de la debida diligencia. Esto incluye la comunicación de los procesos y resultados, y la consideración de los impactos en las decisiones informadas de las partes interesadas.

## 4. Principios Generales de la Debida Diligencia

Esta Política será desarrollada e implementada basándose en los **siguientes principios fundamentales**:

1. **Identificación y Revisión:** Empresas Taylor identificará y revisará a todos los terceros con quienes se relaciona, incluyendo personas asociadas y partes interesadas, y especialmente a aquellos con quienes mantiene relaciones comerciales en ámbitos propensos a corrupción, fraude, lavado de dinero, sanciones comerciales internacionales o riesgos similares.
2. **Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad:** Los procesos de Debida Diligencia se realizan basándose en los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Estos procesos variarán en nivel dependiendo de la relación de los terceros con Empresas Taylor, ya sea en términos de volumen de negocios, sector o riesgo de mercado, entre otros factores.
3. **Restricción de Nuevas Relaciones Comerciales:** Empresas Taylor no entablará relaciones comerciales con ninguna nueva persona asociada o parte interesada, y en general con cualquier tercero que no haya sido previamente identificado y revisado de acuerdo con esta política y sus regulaciones de implementación.
4. **Prohibición de Relaciones Comerciales sin Plan de Acción:** Empresas Taylor no mantendrá relaciones comerciales con ningún tercero respecto del cual se hayan detectado riesgos en el campo de la corrupción, el fraude, el lavado de dinero, las sanciones comerciales internacionales o similares, tras una revisión de Debida Diligencia, sin que se haya puesto en marcha un plan de acción para remediar o mitigar dichos riesgos.
5. **Eficiencia en el Proceso de Debida Diligencia:** Al realizar cualquier proceso de Debida Diligencia, Empresas Taylor procurará no retrasar los términos establecidos en el proceso de registro respecto a cualquier tercero, salvo que la situación lo amerite.

## 5. Procedimiento de Debida Diligencia

El **Procedimiento de Debida Diligencia** en relación con la corrupción y la prevención de delitos económicos que sigue Empresas Taylor es detallado y sistemático, diseñado para abordar integralmente los riesgos asociados a lo largo de todas las fases de la relación comercial y contractual. A continuación, se describe este proceso, enfocado en las etapas clave para garantizar la transparencia y el cumplimiento ético:

1. **Identificación de Partes Involucradas:** Identificar a todas las partes involucradas en una transacción o relación comercial, incluyendo socios comerciales, proveedores, clientes y otros terceros relevantes.
2. **Evaluación de Riesgos:** Evaluar los riesgos de delitos económicos asociados con las partes identificadas. Esta evaluación debe considerar factores como antecedentes legales, historial financiero, reputación y la naturaleza de la relación comercial.
3. **Recopilación y Registro de Información:** Recopilar y registrar información detallada y relevante sobre las partes. Esto incluye datos financieros, antecedentes legales, información de propiedad y cualquier otra información pertinente que pueda afectar la evaluación de riesgos.
4. **Investigación de Riesgos:** Investigar minuciosamente los riesgos identificados mediante herramientas y técnicas apropiadas, como auditorías, evaluaciones o revisiones internas o externas, revisión de documentos y entrevistas con partes interesadas.
5. **Formalización de Relaciones:** Formalizar la relación a través de un contrato que incluya cláusulas específicas de prevención de delitos económicos. Estas cláusulas deben abordar temas como la anticorrupción, el lavado de dinero, el fraude y otras prácticas ilícitas.

6. **Cumplimiento Continuo:** Asegurar el cumplimiento continuo de las cláusulas de prevención de delitos económicos durante la ejecución del contrato. Esto incluye la implementación de controles internos y auditorías periódicas para monitorear el cumplimiento.
7. **Seguimiento Constante:** Mantener un seguimiento constante para detectar cualquier indicio de delitos económicos. Este seguimiento debe incluir revisiones periódicas y el uso de sistemas de monitoreo automatizados cuando sea posible.
8. **Evaluación de Efectividad:** Evaluar la efectividad de todo el proceso y las medidas implementadas. Esta evaluación debe realizarse regularmente y considerar indicadores clave de desempeño, retroalimentación de las partes interesadas y resultados de auditorías internas y externas.

Este procedimiento no se limita únicamente a las fases previas a la firma de contratos, sino que también se aplica en diversas situaciones como el lanzamiento de nuevos servicios, productos, la adopción de tecnologías, la entrada en nuevos mercados y cambios legislativos relevantes. La implementación de un proceso de debida diligencia exhaustivo y continuo asegura que Empresas Taylor no solo cumpla con las leyes aplicables, sino que también promueva una cultura de integridad y ética en todas sus operaciones, fortaleciendo su compromiso con la lucha contra la corrupción y la prevención de delitos económicos.

## 6. Proyectos, transacciones y actividades

La debida diligencia es un proceso integral que Empresas Taylor emplea para evaluar exhaustivamente los **proyectos, transacciones y actividades en los que participa**. Este proceso se estructura en varias fases clave que permiten una comprensión profunda de los riesgos involucrados y facilitan la toma de decisiones informadas para mitigar dichos riesgos. A continuación, se detalla cada una de estas fases:

1. **Estructura, Naturaleza y Complejidad:**
  - a. **Objetivo:** Comprender la configuración y los desafíos específicos del proyecto o transacción.
  - b. **Acciones:** Análisis de la estructura organizativa y legal, así como de la complejidad inherente, para identificar áreas de riesgo potencial.
2. **Mecanismos de Financiación y Pagos:**
  - a. **Objetivo:** Evaluar las vías de financiamiento y los procedimientos de pago.
  - b. **Acciones:** Revisión detallada de los acuerdos financieros y métodos de pago para detectar posibles formas de comisión de delitos.
3. **Compromiso de la Compañía y Recursos Disponibles:**
  - a. **Objetivo:** Asegurar que la compañía tiene los recursos y el compromiso necesario para llevar a cabo la operación con éxito.
  - b. **Acciones:** Verificación de la asignación adecuada de personal, competencias, facultades, presupuesto y otros recursos esenciales.
4. **Nivel de Control y Visibilidad:**
  - a. **Objetivo:** Garantizar supervisión y control efectivos sobre el proyecto o transacción.
  - b. **Acciones:** Evaluación de los sistemas de gestión y controles internos para promover la transparencia y prevenir el incumplimiento.
5. **Personas Asociadas, Partes Interesadas y Terceras Partes Involucradas:**
  - a. **Objetivo:** Identificar y evaluar a todas las partes relevantes involucradas en la operación.
  - b. **Acciones:** Investigación exhaustiva de las relaciones, antecedentes y roles de cada entidad para identificar riesgos de delitos y conflictos de interés.
6. **Vínculos entre las Partes:**
  - a. **Objetivo:** Comprender las relaciones entre las partes para identificar influencias indebidas o conflictos de interés.
  - b. **Acciones:** Análisis de las conexiones existentes y evaluación de su impacto potencial en la integridad del proyecto o transacción.
7. **Competencia y Calificaciones de las Partes Involucradas:**
  - a. **Objetivo:** Confirmar que los actores clave tienen las habilidades y experiencia necesarias.
  - b. **Acciones:** Revisión de las credenciales profesionales y la experiencia de las partes involucradas para asegurar su capacidad para cumplir sus roles.
8. **Reputación de las Partes Involucradas:**
  - a. **Objetivo:** Evaluar la integridad y el historial de cumplimiento de las partes involucradas.
  - b. **Acciones:** Verificación de antecedentes para identificar cualquier sanción previa o problemas de conducta.
9. **Ubicación de las Partes Involucradas:**
  - a. **Objetivo:** Considerar los riesgos asociados con las ubicaciones geográficas de las partes.

- b. **Acciones:** Evaluación de los riesgos de delitos, estabilidad política y otros factores regionales que podrían afectar el proyecto.

#### 10. Reportajes en el Mercado o Fuentes de Información:

- a. **Objetivo:** Complementar la información recogida con fuentes externas.
- b. **Acciones:** Recopilación de datos de informes de mercado, estatales, medios de comunicación y bases de datos especializadas para obtener una visión más amplia y detallada.

## 7. Potenciales candidatos y Miembros de la Organización

Empresas Taylor implementa medidas meticulosas para **conocer adecuadamente a los miembros actuales y potenciales de la organización**, con el objetivo de prevenir riesgos de corrupción. Estas medidas son gestionadas por Recursos Humanos y se centran en evaluar competencias, identificar riesgos y desarrollar programas de formación y seguimiento continuo. Las acciones principales incluyen:

1. **Evaluación de Competencias:** Análisis exhaustivo de las habilidades y experiencia requeridas para cada rol, asegurando que los candidatos estén calificados para sus responsabilidades específicas.
2. **Análisis de Riesgos de Delitos:** Evaluación detallada de los potenciales delitos en cada puesto, considerando la interacción con terceros y revisando los antecedentes delictivos o conductas similares de los candidatos.
3. **Formación y Capacitación:** Implementación de programas de formación diseñados para dotar a los empleados de herramientas para identificar y manejar situaciones delictuales, ajustados a las necesidades específicas de cada área.
4. **Monitoreo Continuo:** Sistema de seguimiento y evaluación para comprobar la efectividad de las medidas aplicadas, mediante evaluaciones periódicas y retroalimentación para mejorar continuamente.

### 7.1. Medidas Previas a la Contratación en la Compañía

Este capítulo establece las directrices y procedimientos de debida diligencia que Empresas Taylor implementa para asegurar la contratación ética y responsable de nuevos empleados, alineados con los valores y estándares éticos de la organización. Su objetivo es minimizar los riesgos asociados a la contratación de personal, incluyendo pero no limitándose a conflictos de interés, antecedentes de conducta corrupta o criminal, y la verificación de las credenciales y competencias del candidato, evaluando los **candidatos antes, durante y después del proceso de contratación, asegurando la integridad y alineación con los valores de la empresa.**

#### 7.1.1. Antes de Contratar

1. **Evaluación Preliminar y Recopilación de Información:** Antes de iniciar el proceso formal de contratación, se realiza una evaluación preliminar del candidato que incluye recoger información básica como la experiencia laboral previa, competencias, conocimientos, formación académica, y motivaciones para aplicar al puesto. Se busca entender la razón del cambio de trabajo y las expectativas del candidato respecto al puesto ofrecido.
2. **Verificación de Antecedentes:** Incluirá antecedentes criminales, historial laboral, educación y verificaciones de identidad. Todas las verificaciones deben cumplir con las regulaciones legales aplicables y realizarse de manera uniforme para todos los candidatos.
  - a. **Verificación de Empleo Anterior:** Confirmar los empleos anteriores, fechas de empleo y posiciones ocupadas.
  - b. **Educación:** Verificar títulos académicos y certificaciones relevantes.
  - c. **Referencias:** Contactar a referencias profesionales y, si es apropiado, personales para obtener una perspectiva más amplia del comportamiento y desempeño del candidato.
  - d. **Evaluación de Conflictos de Interés:** Investigar posibles conflictos de interés, especialmente si el candidato proviene de una industria o empresa competidora, revisando cualquier relación personal o profesional que podría afectar su objetividad y desempeño.

#### 7.1.2. Durante la Contratación

1. **Orientación y Capacitación Inicial:** Asegurar que los nuevos empleados comprendan y se adhieran a las políticas y procedimientos de la empresa desde el primer día.

- a. **Programa de Inducción Integral:** Proporcionar un programa de inducción que incluya una introducción detallada a las políticas de la empresa, el código de conducta, y las regulaciones de cumplimiento.
  - b. **Capacitación Inicial:** Incluir sesiones de capacitación sobre temas clave como la ética corporativa, la prevención de delitos, y la seguridad en el trabajo.
  - c. **Materiales de Apoyo:** Distribuir manuales y recursos en línea que los empleados puedan consultar.
2. **Monitoreo Continuo:** Mantener un alto nivel de desempeño y cumplimiento a lo largo del empleo.
    - a. **Evaluaciones Periódicas de Desempeño:** Realizar evaluaciones regulares del desempeño de los empleados para identificar áreas de mejora y reconocer logros.
    - b. **Registro de Incidentes:** Mantener un registro detallado de cualquier queja, problema o incidente que surja.
    - c. **Capacitación Continua:** Asegurar que los empleados participen en programas de capacitación continua para mantener sus habilidades y conocimientos actualizados, especialmente en áreas críticas como la normativa y las políticas internas.
  3. **Revisiones Periódicas de Cumplimiento:** Verificar regularmente que los empleados cumplan con las políticas de la empresa y las leyes aplicables.
    - a. **Revisiones, Evaluaciones y/o Auditorías Internas:** Realizar auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la empresa.
    - b. **Evaluación de Roles Críticos:** Prestar especial atención a los roles que manejan información sensible o están sujetos a regulaciones estrictas, asegurando que se cumplan todos los requisitos legales y normativos.

### 7.1.3. Después de Contratar

1. **Evaluación de Salida:** Obtener información valiosa sobre las razones de la salida del empleado y posibles mejoras en las políticas y prácticas de la empresa.
  - a. **Entrevistas de Salida:** Conducir entrevistas estructuradas con los empleados que dejan la empresa para recopilar retroalimentación sobre su experiencia y sugerencias de mejora.
  - b. **Análisis de Datos:** Analizar la información recopilada para identificar tendencias y áreas de mejora en las prácticas de contratación y retención.
2. **Confidencialidad y No Competencia:** Proteger la información sensible y los intereses de la empresa incluso después de la terminación del empleo.
  - a. **Acuerdos de Confidencialidad:** Asegurarse de que todos los empleados firmen acuerdos de confidencialidad que se mantengan vigentes después de su salida.
  - b. **Cláusulas de No Competencia:** Implementar cláusulas de no competencia, cuando sea aplicable, para prevenir que los ex-empleados utilicen información privilegiada en beneficio de competidores.
3. **Reevaluación de la Política de Contratación:** Mejorar continuamente el proceso de contratación basado en la experiencia y los resultados anteriores.
  - a. **Análisis Post-Contratación:** Revisar las decisiones de contratación anteriores y su impacto en la empresa.
  - b. **Actualización de Técnicas:** Mejorar las técnicas de verificación de antecedentes, las prácticas de entrevista y otros procedimientos basados en las lecciones aprendidas.
  - c. **Reevaluación de la Política de Contratación:** Analiza las decisiones de contratación anteriores y sus resultados para mejorar continuamente el proceso de debida diligencia. Esto puede incluir la actualización de las técnicas de verificación de antecedentes y las prácticas de entrevista.

## 8. Fusiones y adquisiciones (M&A) y joint ventures

En Empresas Taylor, la integridad en las operaciones de fusiones y adquisiciones (M&A) y *joint ventures* es esencial para asegurar la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo. La implementación de una política de debida diligencia rigurosa es clave para mitigar riesgos y garantizar la transparencia y el cumplimiento normativo en estos procesos. Este capítulo expone las prácticas y políticas fundamentales que Empresas Taylor adopta para manejar estos complejos procesos estratégicos de manera efectiva y ética.

1. **Fortalecimiento de Normas y Políticas Corporativas**

- a. **Adopción de Códigos de Ética y Políticas Anticorrupción:** Las partes involucradas deben adoptar y adherirse estrictamente a códigos de ética y políticas anticorrupción. Esto incluye regulaciones claras sobre pagos de facilitación, patrocinios, donaciones y gestión de conflictos de interés.
  - b. **Evaluación y Gestión Rigurosa de Conflictos de Interés:** Es fundamental llevar a cabo una evaluación minuciosa de los conflictos de interés potenciales. Esto incluye la revisión de las conexiones políticas y gubernamentales de socios potenciales, especialmente en nuevas jurisdicciones o mercados, para evaluar y mitigar riesgos asociados.
  - c. **Políticas de Transparencia Operacional:** Implementar políticas que regulen el funcionamiento de los órganos de administración para asegurar decisiones justas y transparentes.
  - d. **Diligencia Debida Reforzada:** La diligencia debida debe ser exhaustiva, cubriendo no solo los antecedentes de los activos y negocios a ser transferidos a la joint venture, sino también un entendimiento profundo del enfoque de los socios hacia los riesgos de delitos y sus antecedentes en cumplimiento. Esto incluye la evaluación continua y el monitoreo de las actividades de los socios y terceros involucrados.
  - e. **Procedimientos de Cumplimiento Efectivos:** Implementar y mantener procedimientos de cumplimiento que estén diseñados para manejar los riesgos identificados durante la diligencia debida. Esto debe incluir entrenamiento regular para empleados en identificar y manejar cuestiones de corrupción, y la integración de políticas y procedimientos entre los participantes de la joint venture para asegurar una consistencia y efectividad general.
2. **Comunicación Clara de Normas Internas:** Asegurar que todas las políticas y procedimientos sean comunicados claramente a todos los empleados y partes involucradas, acompañados de sesiones de capacitación regulares para reforzar la comprensión y el cumplimiento.
  3. **Canales de Denuncia Efectivos:** Utilización de canales confidenciales y accesibles que permitan a empleados y terceros reportar cualquier actividad sospechosa o incidente de corrupción, complementado con un proceso de investigación y protección contra represalias para los denunciantes.
  4. **Evaluación de Relaciones con la Administración Pública:** Mantener un registro actualizado de todas las personas que interactúan regularmente con la administración pública, identificando potenciales conflictos de interés y tomando medidas preventivas adecuadas, en caso de que sea necesario.
  5. **Controles Financieros y No Financieros Rigurosos**
    - a. **Implementación de Auditorías y Revisiones de Procesos:** Describir y aplicar controles detallados tanto en el ámbito financiero como en otros aspectos operativos críticos. Esto puede incluir auditorías-revisiones internas y externas de procesos y supervisión continua de transacciones.
    - b. **Auditorías y Controles Internos:** Realizar revisiones o auditorías periódicas y revisiones de los procedimientos de cumplimiento dentro de la joint venture para asegurar su efectividad y hacer ajustes necesarios en respuesta a nuevos riesgos o guías de regulación actualizadas.
    - c. **Cláusulas Contractuales Específicas en Acuerdos de Joint Venture:** Incluir disposiciones en los contratos que obliguen a los socios a notificar sobre cualquier alegación o investigación de delitos, permitir revisiones o auditorías si surgen problemas y, en casos extremos, utilizar infracciones reales o alegadas como base para terminar o rescindir el joint venture si es necesario.
  6. **Mapas de Riesgos y Programas de Cumplimiento:** Crear y mantener mapas de riesgos que identifique las áreas y procesos vulnerables a la comisión de delitos, estableciendo medidas en los MPD que incluyan estrategias de mitigación específicas.
  7. **Identificación y Mitigación de Riesgos:** Realizar un análisis detallado de los riesgos de comisión de delitos asociados con cada proceso de M&A o joint venture, enfocándose en mitigar los riesgos identificados mediante controles internos eficaces.
  8. **Registro de Sanciones Internas:** Llevar un registro actualizado de todas las personas que han sido sancionadas internamente por conductas inapropiadas, proporcionando transparencia y evitando la reincidencia en prácticas no éticas.

## 9. Directrices para los Miembros de la Organización

Las siguientes directrices son esenciales para mantener y fortalecer la lucha contra la corrupción y la comisión de delitos económicos, asegurando que la organización opere con los más altos estándares de integridad y ética.

1. **Formación y Acceso a Políticas:** Se proporciona formación sobre la normativa del SDC desde el inicio de sus funciones, asegurando que todos estén bien informados sobre los estándares éticos de la compañía.

2. **Conocimiento de Procedimientos Disciplinarios:** Es crucial que los miembros conozcan los procedimientos disciplinarios aplicables en caso de infracciones, promoviendo la transparencia y el entendimiento de las consecuencias de las conductas inapropiadas.
3. **Protección Contra Represalias y Discriminación:** Se garantiza que no habrá represalias ni discriminación contra aquellos que rechacen participar en actividades de riesgo de delitos, asegurando un entorno seguro para reportar preocupaciones legítimas.
4. **Reporte de Buena Fe:** Los miembros pueden reportar cualquier sospecha de comisión de delitos o infracción de la política de manera segura, fomentando una cultura de transparencia y participación activa en la prevención de delitos.
5. **Proceso de Debida Diligencia:** Se realizará una evaluación de debida diligencia para los miembros expuestos a riesgos significativos de delitos, antes de su contratación, transferencia o promoción, asegurando el cumplimiento de los estándares establecidos.
6. **Revisión de Bonos y Metas de Rendimiento:** Anualmente se revisarán los incentivos para asegurar que promuevan prácticas libres de conflictos de intereses, ajustando los incentivos si es necesario para alinearlos con los objetivos éticos de la compañía.
7. **Declaraciones de Riesgos de Corrupción:** Los miembros deben realizar declaraciones anuales sobre los riesgos de delitos identificados, reforzando su compromiso con las políticas y facilitando la implementación de medidas preventivas y correctivas.

## 10. Comunicación de incumplimientos

Cualquier miembro de la organización o tercero con una relación directa e interés legítimo debe reportar de inmediato cualquier posible incumplimiento de la Política de Debida Diligencia conforme a lo previsto en el Sistema del Canal de Denuncias.

### 10.1. Formas de Reporte

Empresas Taylor proporcionará un formulario en línea accesible a través del sitio web corporativo para reportar incumplimientos de manera confidencial.

1. **Canales Específicos:**
  - a. **Correo Electrónico y Postal:** Compliance@empresastaylor.com | Blanco 937, Oficina 601, Valparaíso, Chile.
  - b. **Teléfono:** +56994699147
  - c. **Solicitud reunión presencial o por medios telemáticos.**
2. **Protección de los Informantes:** La identidad de los informantes que actúen de buena fe será protegida para garantizar su seguridad y evitar represalias.
3. **Agradecimiento a la Colaboración:** Empresas Taylor valorará y reconocerá la colaboración de los informantes en el mantenimiento de la integridad corporativa.

## 11. Investigación de incumplimientos

El Responsable de la Función de Cumplimiento (RFC) será el encargado de investigar las denuncias relacionadas con la falta de observancia a la presente política. Los resultados de las investigaciones, junto con las medidas correctivas aplicadas, serán comunicados a los departamentos pertinentes afectadas de sus resoluciones, y, si es necesario, al Directorio para que se adopten las medidas correctivas que sean necesarias, ya sean disciplinarias si se trata de Miembros de la Organización, o contractuales si se trata de terceros relacionados. El Grupo reaccionará de forma inmediata ante eventuales incumplimientos de lo establecido en esta Política, dentro de los parámetros establecidos en la legislación vigente.

## 12. Monitorización y revisión de la Política

El RFC revisará y actualizará regularmente la política para asegurar su efectividad y adaptación al contexto de la Empresa. Se implementarán programas de formación continua para asegurar que todos los empleados comprendan la política y sepan cómo y cuándo reportar posibles incumplimientos.

## INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE ESTE DOCUMENTO

- **Identificación del documento:** Política de Debida Diligencia
- **Autor:** Fernando Valenzuela Rasmussen / Raven Legal
- **Referencia:** SDC-PDD-202405
- **Fecha de aprobación del texto vigente:** 06 de junio de 2024
- **Título de la Norma:** Política de Debida Diligencia o Due Diligence Policy
- **Fecha de aplicación:** 06 de junio de 2024
- **Ámbito geográfico de aplicación:** Global
- **Órgano de aprobación:** Sustainability and Compliance Officer
- **Normas que desarrolla:**
  - Sistema de Compliance Penal
  - Sistema del Canal de Denuncias
  - Código de Ética
  - Política Anticorrupción
  - Modelos de Prevención de Delitos de Chile, Perú, Ecuador, Bolivia y Colombia.
- **Publicada y accesible:** Extra e Intra-net
- **Normas que sustituye y deroga:** No aplica.
- **Versión vigente:** N.º 1
- **Fecha de la revisión:** Cada 6 meses o ante modificaciones sustanciales internas o externas.
- **Categoría de Normativa Interna:** No aplica.
- **Responsable de la revisión y vigilancia:** Sustainability and Compliance Officer.
- **Órgano o Departamento que la propone:** Sustainability & Compliance Area.

## Control de Cambios del Documento

**Nombre del Documento:** Code of Ethics o Código de Ética

**Código del Documento:** SDC-PDD-202405

**Versión Actual:** 1.0

**Fecha de Última Actualización:** 06 de junio de 2024

## Historial de Versiones

Versión	Fecha	Descripción de Cambios	Autor(a)	Revisado	Aprobado	Fecha
1.0	6 may 2024	Creación del documento.	Fernando Valenzuela Rasmussen fvalenzuela@ravenle...	Sustainability and Compliance Officer smackenzie@iantaylor.com Miguel Corona	Sustainability and Compliance Officer smackenzie...	6 jun 2024

**Nota de Implementación Proactiva según la Ley N.º 20.393 y modificaciones por la Ley N.º 21.595:** Empresas Taylor, en cumplimiento de la Ley N.º 20.393, modificada por la Ley N.º 21.595, ha iniciado la implementación proactiva de estas modificaciones para asegurar la alineación con las nuevas disposiciones legales.