DERECHOS FUNDAMENTALES

RESUMEN DE AVANCES 2024

Empresas Copec

Por las futuras generaciones

COMPROMISO Y GOBERNANZA

Empresas Copec desarrolla sus actividades en un ambiente de negocios que busca incentivar una cooperación activa con todos los grupos de interés, de manera de relacionarse responsablemente con el desarrollo social y humano del país.

La Compañía es parte de Pacto Global desde 2021, iniciativa creada por las Naciones Unidas para promover que las organizaciones incorporen la sostenibilidad en el quehacer de sus negocios, a través del compromiso de implementar planes y programas concretos en torno a los principios de Derechos Humanos, relaciones laborales, medioambiente y métodos anticorrupción, en línea con la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Empresas Copec busca reflejar su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos, enmarcado en el cumplimiento de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. Asimismo, la Compañía reconoce los diez principios del Pacto Global.

En ese sentido, Empresas Copec es miembro del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos y Empresa de Red Pacto Global Chile, quienes han trabajado en la sensibilización y promoción de la gestión de los derechos huamnos dentro de las organizaciones.

Además, a través de su adhesión a Acción Empresas (representante en Chile Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible-WBCSD), la Compañía comparte con el mundo empresarial conocimientos, experiencias y mejores prácticas relacionadas con los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

Cabe destacar que Empresas Copec es parte del Grupo pionero de empresas de la organización Acción que se compromete a acelerar el avance de cinco criterios claves de sostenibilidad: carbono neutralidad; derechos humanos – debida diligencia; inclusión – diversidad; biodiversidad, y transparencia – reportabilidad.

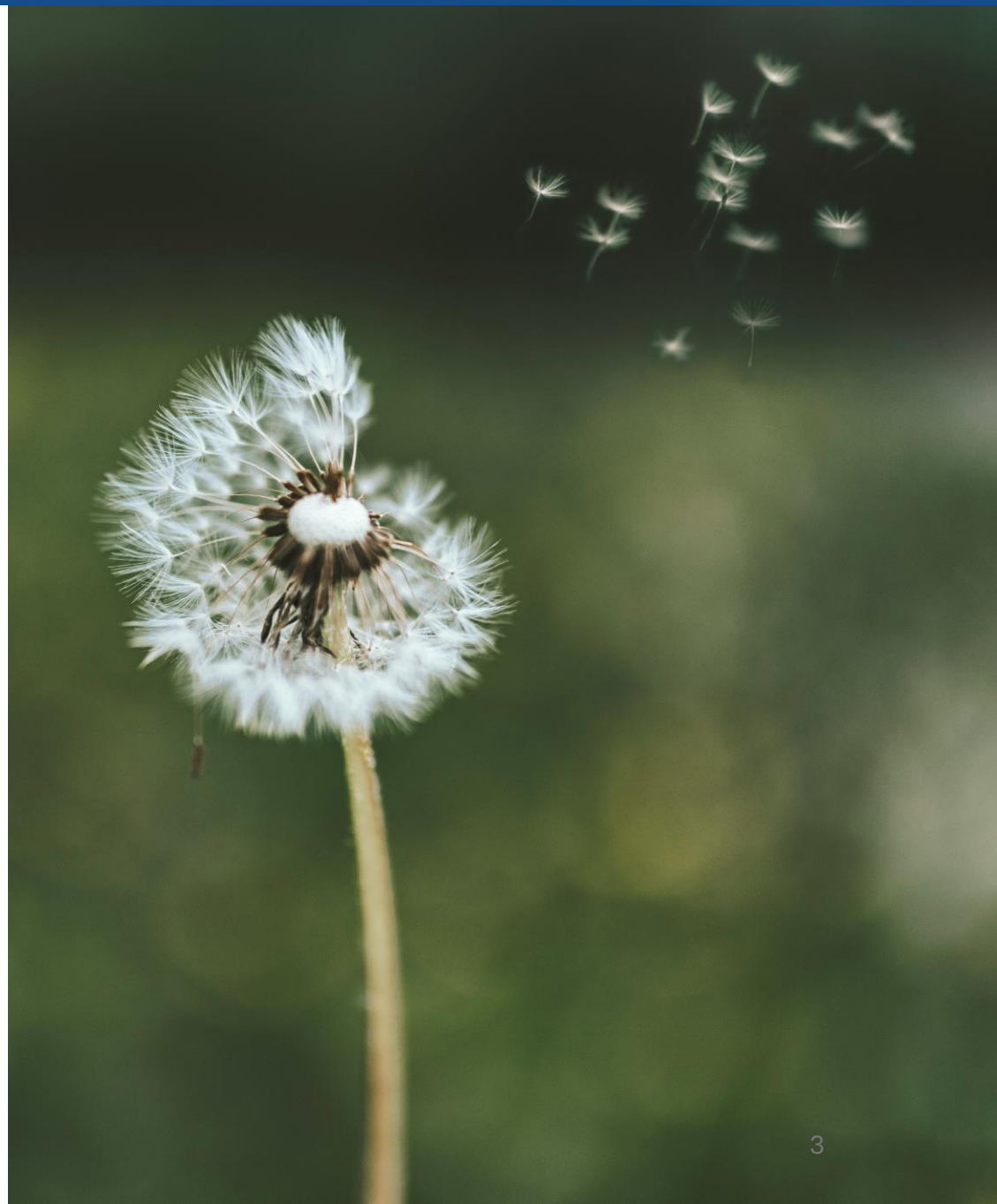
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Empresas Copec cuenta con una Política de Derechos Humanos, la que reúne los principios que han guiado el actuar de la Compañía en esta materia a lo largo de su historia empresarial, donde ha primado el estricto apego a los principios éticos, de integridad personal y de pleno respeto a las normas establecidas.

Estos principios orientan la conducta de cada integrante de la Compañía, de modo que las actividades que se realicen lo hagan conforme a elevados estándares de responsabilidad social corporativa, transparencia y respeto entre las personas.

Cabe destacar que esta política fue desarrollada tomando en consideración la legislación nacional vigente e instrumentos internacionales en esta materia.

Este documento se encuentra disponible en español e inglés de forma pública en la página web de Empresas Copec para que cualquier interesado pueda consultarla, y es sociabilizada con los colaboradores internos a través de la intranet corporativa.



ORGANISMOS DE CONTROL EN MATERIA DE DD.HH.

Empresas Copec está consciente de la importancia que tienen el respeto y la promoción de los derechos humanos, por eso se monitorea y se hace seguimiento y control a la gestión de la Compañía y los potenciales riesgos que puedan surgir en este ámbito.

En este sentido, se han definido los siguientes organismos internos y mecanismos para su control:

Comité de Ética y Cumplimiento

Asesora en materias de ética y cumplimiento; define y promueve los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética; propone al Directorio las actualizaciones y modificaciones, y apoya al Oficial de Prevención de Delitos en las diferentes actividades de control que este efectúa.

Comité Ejecutivo de Sostenibilidad

Entre otras funciones, contempla la de definir políticas orientadas a la protección y promoción de los derechos humanos en la Compañía, supervisar su impacto y establecer mecanismos de monitoreo. Además, debe fomentar la capacitación y sensibilización de los trabajadores, facilitar el diálogo con grupos de interés y asegurar la transparencia en sus informes, cumpliendo con normativas y colaborando con otros actores para promover y proteger los derechos humanos.

Línea Directa

Recibe las denuncias y consultas, estableciendo un procedimiento para el análisis aquellas referidas a posibles casos, situaciones o prácticas cuestionables en que no se esté cumpliendo lo establecido en el Modelo de Prevención de Delitos (MPD), leyes, reglamentos, políticas, procedimientos y normas internas de la Compañía.

Oficial de Prevención de Delitos

Fomenta que los procesos y actividades internas de la Empresa cuenten con controles efectivos de prevención de riesgos de delitos y mantiene el registro de evidencia del cumplimiento y ejecución de estos controles. Además, reporta, al menos semestralmente y/o cuando las circunstancias lo ameriten, al Directorio de Empresas Copec.

Comité de Personas

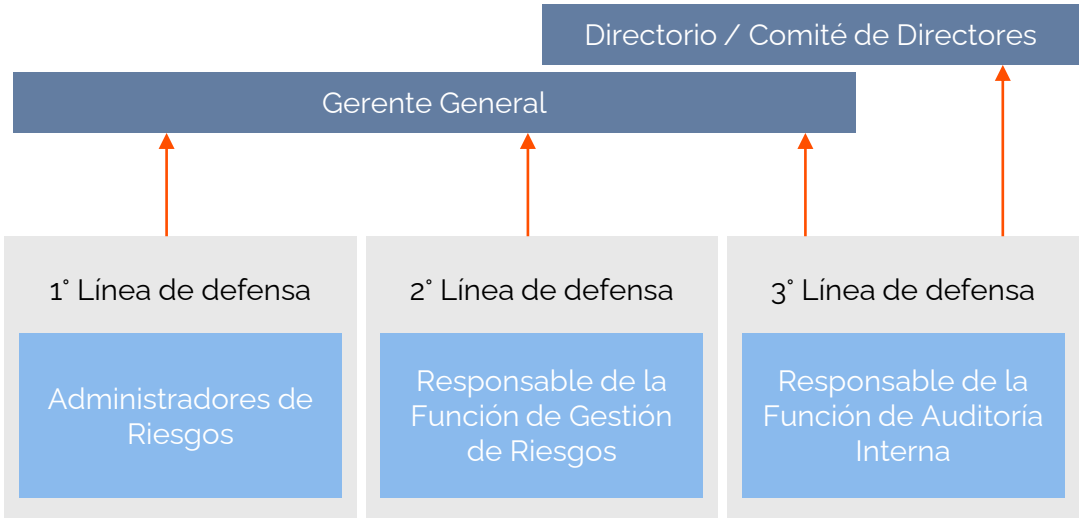
Entre otras funciones, contempla la de supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y de las políticas y programas internos de la Compañía, entre ellos, la Política de Diversidad, Inclusión y Respeto por la persona y el programa de prevención de acoso y violencia en el trabajo, así como proporcionar formación sobre derechos humanos en el lugar de trabajo. También tiene entre sus funciones supervisar prácticas de contratación y despido para resguardar que los procesos sean objetivos y justificados, establecer canales de comunicación para que los empleados expresen inquietudes y fomentar una cultura organizacional que valore y respete los derechos humanos.

INTEGRANDO LOS DERECHOS HUMANOS Y SU DEBIDA DILIGENCIA

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS

El modelo de gestión integral de riesgos se basa en los estándares internacionales COSO ERM e ISO 31000, la normativa legal vigente y las mejores prácticas.

La gestión de riesgos se realiza de manera integral en Empresas Copec, incluyendo al Directorio, Comité de Directores, Gerente General y a las distintas unidades que conforman la Compañía, vinculándose con las funciones de Auditoría y de Gestión de Riesgos de la siguiente manera:



Los métodos que se utilizan para la identificación de riesgos se alinean con los presentados en la ISO 31010 y corresponden a entrevistas estructuradas, *brainstorming*, base de riesgos materializados, análisis del entorno, entre otros.

Este proceso se realiza a través de reuniones de trabajo con participación de la Administración de la Compañía, acompañados de expertos en materias atingentes al negocio de las cuales podrían desprenderse algunos riesgos.

Anualmente, el Responsable de la Función de Riesgos coordina una reunión con los integrantes del Comité de Directores, y quienes consideren necesario incorporar, para revisar el inventario de riesgos del año anterior y aplicar cambios en caso de que corresponda.

Una vez realizadas estas actividades, quedará definido el listado de riesgos el cual será cargado en el sistema informático que maneja Empresas Copec.

SISTEMA AMPLIADO DE GESTIÓN DE RIESGOS

De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), un sistema de debida diligencia en derechos humanos es un proceso continuo, destinado a identificar y gestionar los riesgos e impactos asociados al desarrollo de sus operaciones en todas las fases, teniendo en cuenta el marco geográfico, social y las características de su cadena de suministro.

La definición amplia de derechos humanos modernos conlleva a una gran heterogeneidad en los asuntos e impactos potenciales. En ese sentido, la Compañía cuenta con un enfoque de gestión de riesgos sustentado por diversos subsistemas y sus procedimientos (por ejemplo, Cumplimiento, Seguridad y Salud, Medioambiente, Compras, Ciberseguridad, entre otros), que gestionan los asuntos de los que son responsables.

Anualmente, se evalúa que estos subsistemas cubran adecuadamente el modelo de gestión de riesgos con sus respectivos controles. El objetivo final es facilitar una gestión autónoma y eficiente de cada ámbito, consistente con una visión integrada y transversal, que permite integrar potenciales riesgos asociados a algunos derechos fundamentales más prioritarios en la gestión de riesgos.

INTEGRACIÓN DE SUBSISTEMAS DE GESTIÓN

- Política de Gestión Integral de Riesgos
- Política de Derechos Humanos
- Política de Diversidad, Inclusión y Respeto por la Persona
- Política de Financiamiento
- Política de Aportes a la Comunidad
- Política de Sostenibilidad
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política General de Seguridad de la Información
- Política de Conflicto de Intereses
- Manual de Libre Competencia
- Política de Prevención de Delitos
- Código de Ética
- Código Conducta de Proveedores
- Política de Relación con Funcionarios Público

INTEGRANDO Y ACTUANDO EN RIESGOS E IMPACTOS

IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS POTENCIALES

Como parte de la revisión bibliográfica, se consultaron marcos de referencia tales como la Guía de Uso y Aplicación desarrollada por el Equipo de Gestión de Red Pacto Global, y la Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile del Instituto Danés de Derechos Humanos y el Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Los asuntos con impacto potencial en derechos humanos son aquellos que podrían darse debido a la propia naturaleza del negocio, los lugares en las que opera y otros factores adicionales. A partir de ese listado inicial, el marco de los PRNU establece una serie de criterios para determinar cuáles son prioritarios o *salient issues*. El marco considera la probabilidad de ocurrencia del impacto, así como la magnitud de la relevancia de un asunto, que viene definida por diversos factores siendo los tres principales los siguientes: severidad, alcance y remediabilidad. Asimismo, el marco distingue el grado de conexión o rol de la compañía: causa, contribuye a provocar o está directamente vinculada.

Considerando estos lineamientos generales, Empresas Copec clasifica a los grupos de interés en directos e indirectos, de acuerdo a la dependencia que estos mantienen con la Compañía y sus filiales. Los primeros son aquellos que, por su labor, tienen impacto directo en la gestión de Empresas Copec, como matriz de un grupo de inversiones, mientras que los indirectos tienen relación a través del impacto sobre la actividad de las filiales operativas.

	Relacionamiento	
Grupo de interés	Directo	Indirecto
Accionistas e inversionistas	✓	✓
Colaboradores [1]	✓	✓
Proveedores y contratistas [1]	✓	✓
Sociedad civil	✓	✓
Comunidad [1]		✓
Clientes y consumidores		✓

[1] *Ejemplos de acciones concretas con que estos stakeholders son abordados en las páginas 9 a la 14 de este documento.*

Según los PRNU, una vez identificados los impactos potenciales y *salient issues*, se deben activar las medidas para prevenirlos y mitigarlos. A continuación, se presentan algunos ejemplos de cómo Empresas Copec integra la gestión del respeto de los derechos fundamentales en relación con tres grupos de interés prioritarios:

Grupo de interés	Lineamiento	Impactos potenciales
Trabajadores Relacionamiento directo e indirecto	Mantener una buena relación con los colaboradores es fundamental para el éxito a largo plazo. Se busca una comunicación fluida y una correcta gestión que permita promover ambientes laborales basados en el respeto, la honestidad, la calidad profesional y el trabajo en equipo. También se busca prevenir accidentes de trabajo y posibles enfermedades profesionales. La Compañía vela por el desarrollo humano de todos sus integrantes, incentivando la diversidad, colaboración y capacitación continua en materia de sostenibilidad y el cumplimiento con las normas legales sobre libertad sindical.	• Condiciones de trabajo • Seguridad y salud ocupacional • Igualdad y no discriminación
Comunidad Relacionamiento indirecto. Cada filial se relaciona de acuerdo a su modelo de negocio.	Las compañías buscan realizar sus actividades de forma armónica con el entorno social y ambiental, haciéndose cargo de prevenir y mitigar eventuales impactos negativos generados por sus actividades.	• Relacionamiento con pueblos indígenas • Impactos medioambientales
Proveedores y contratistas Relacionamiento directo e indirecto	Una parte de las actividades de la Compañía y sus subsidiarias depende de una correcta gestión y buena relación con sus proveedores y contratistas. En el proceso de selección, siempre se deben privilegiar los criterios de utilidad, calidad, oportunidad y presupuesto más favorables. En tanto, el pago por los servicios contratados debe ser justo y oportuno.	• Pago oportuno • Respeto de las condiciones • contractuales • Trato justo • Desarrollo de proyectos conjuntos • Salud y seguridad

TRABAJADORES:

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN EMPRESAS COPEC Y SUS FILIALES

La Compañía y sus filiales implementaron un programa de prevención para evitar actos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en cumplimiento de la obligación de proteger a los trabajadores.

Empresas Copec S.A. reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una insuficiente gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso pueden ser también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Empresas Copec S.A. no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo y promoverá que las relaciones interpersonales se basen siempre en el buen trato y respeto mutuo entre todos los integrantes de la Empresa.

Este compromiso es compartido tanto por la administración de la Empresa como por los trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la capacitación continua, la Empresa promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Buena práctica con trabajadores Empresas Copec	
Proceso	Gestión de las personas en Empresas Copec
Derecho Humano	Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al área o personal designado para ello.
Titular del derecho	Trabajadores
Actividad de control	Establecer un Programa de Prevención para evitar la ocurrencia de actos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en cumplimiento de la obligación de proteger a los trabajadores.
Responsable/área	Comité de Personas de Empresas Copec

En Empresas Copec, el proceso de implementación fue liderado por el Comité de Personas, con el apoyo de expertos en derecho laboral y gestión de riesgos, con la participación de representantes de los trabajadores. El Programa busca fortalecer entornos de trabajo seguros y libres de violencia, en los que se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo relacionados con el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. En el caso de la Empresa, esta se compromete a identificarlos, evaluarlos, tomar medidas preventivas y correctivas/mitigadoras y monitorearlos según corresponda a los resultados obtenidos, todo esto dispuesto en una matriz de riesgos. En el caso de los colaboradores, estos se comprometen a apoyar a la Empresa en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad y en la gestión preventiva, a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad ("CPHS").

El Programa considera:

1. Identificación de los factores de riesgo. La Compañía desarrolló una matriz de riesgos para identificar la probabilidad e impacto de estas conductas y su prevención. La matriz de riesgos se elaboró por expertos, a partir de encuestas a cada uno de los colaboradores.

2. Para gestionar los riesgos prioritarios, se elaboró un protocolo de prevención con acciones de mitigación/corrección. Ejemplos de medidas:

   - Capacitación y sensibilización sobre conductas específicas a evitar. Todos los trabajadores, incluidos los gerentes y miembros del Directorio, recibieron capacitación en esta materia. Además, existe una campaña de difusión y concientización que se realizará dos veces al año.
   - Derivación de casos al organismo administrador para atención psicológica temprana;
   - Gestión de las denuncias y consecuencias, aplicando el procedimiento de investigación, medidas de resguardo y sanción del RIOHS.

3. Empresas Copec implementó un procedimiento de investigación con canales de denuncia, medidas de resguardo, informe oficial a la Inspección del Trabajo y sanciones. Este proceso considera una gestión integral de las denuncias. La matriz de riesgos y el protocolo serán revisados periódicamente.

Cadena de suministro

Se establece que las empresas contratistas y subcontratistas de Empresas Copec deberán contar con un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, así como con un Procedimiento de Investigación, Medidas de Resguardo y Sanción, ambos integrados en sus Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. Además, las empresas contratistas y subcontratistas deberán implementar las medidas de prevención adicionales que la Compañía pueda disponer para la prevención de riesgos relacionados con acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo y deberán coordinarse en los procedimientos de investigación de denuncias que involucren personal de esta y de contratistas y subcontratistas.

La Empresa se compromete a cumplir los siguientes principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (aprobada a través del DS N°2 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el 7 de mayo de 2024), en la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo:

a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores como un derecho fundamental.

b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo.

c) Equidad de género y diversidad.

d) Universalidad e inclusión.

e) Participación y diálogo social.

f) Mejora continua.

g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

Asimismo, la Empresa se compromete a cumplir los siguientes principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

a) Tolerancia cero a actos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, fomentando una cultura de respeto mutuo, donde cada colaborador se sienta valorado y reconocido independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos.

b) Valor fundamental de brindar un entorno de trabajo seguro donde todos los colaboradores puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

c) Participación y diálogo social, comprometiéndose a fomentar un diálogo abierto con los colaboradores, asegurando que los protocolos que abordan la prevención se elaboren con participación y aportes de todas las partes interesadas. Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales y exigir un pronunciamiento.

d) Control de los riesgos en su origen, eliminándolos o controlándolos, potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluida la prevención de aquellas conductas incívicas y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la manifestación posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo.

e) Perspectiva de género, considerando en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas.

TRABAJADORES:

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La seguridad y la salud de los empleados es un objetivo prioritario de Empresas Copec. La Administración de Empresas Copec junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, con el apoyo de expertos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), son responsables de identificar de forma continua todos los peligros de accidentes y enfermedad profesional que se podrían presentar producto de la realización del trabajo de los colaboradores, generando una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER).

Adicionalmente, se describen qué medidas de control o preventivas se deben aplicar, sean estas ingenieriles (sistemas de protección/sensores), administrativas (procedimientos de trabajo) o elementos de protección personal. Todo esto se formaliza en un documento definido como Obligación de Informar (ODI), el que es difundido en todos los colaboradores.

Respecto a las medidas preventivas, la Compañía realiza diversas capacitaciones a los colaboradores de forma anual con el objetivo de disminuir los accidentes laborales, entre ellos se encuentran cursos de primeros auxilios, manejo a la defensiva, uso de extintores, entre otros.

Cabe destacar que, como resultado de la gestión de seguridad y salud ocupacional, a nivel individual, Empresas Copec mantuvo sus estadísticas de cero accidentes y fatalidades.

Buena práctica con trabajadores Empresas Copec	
Proceso	Gestión de las personas
Derecho Humano	Derecho a la salud mental y física.
Titular del derecho	Trabajadores
Actividad de control	Establecer programas de capacitación que estimulen la formación de sus empleados con especial énfasis en el conocimiento de los riesgos a los que se encuentras expuestos.
Responsable/área	Administración y Comité Paritario de Salud y Seguridad

COMUNIDAD:

MONITOREO DE LA CALIDAD DEL AIRE

ARAUCO obtuvo una calificación favorable del Estudio de Impacto Ambiental del Proyecto "Modernización Ampliación Planta Arauco" (MAPA), el que consideró la ejecución de diversos estudios de monitoreo, los que incluyen aspectos relacionados con la calidad del aire, medio marino y fluvial, efluentes, entre otros.

Vinculada a sus operaciones y comunidades, la subsidiaria efectuó una campaña de mediciones de calidad de aire y de parámetros meteorológicos en dos sectores poblados aledaños a las instalaciones de la compañía, uno en Carampangue y el otro en Laraquete, en Arauco, Región del Biobío, con la finalidad de cumplir con las exigencias de las Resoluciones Exentas N°170/2006 y N°125/2008.

Cabe destacar que el equipo de trabajo responsable de las actividades de muestreo, control, análisis de datos y confección de informe está conformado por profesionales de SERPRAM S.A., una empresa experta en servicios ambientales y certificada como Entidad Técnica de Fiscalización Ambiental (ETFA), especializada en las áreas de monitoreo de calidad de aire, medición de fuentes fijas y certificación de sistemas CEMS.

Los resultados fueron positivos, dado que al comparar los datos obtenidos con las Normas de Calidad del Aire, en los últimos tres años de monitoreo continuo (2020–2022), se cumple con la legislación chilena para las mediciones de contaminantes atmosféricos; Decretos Supremos N°12/2021 (MP-10), N°104/2019 y N°22/2009 (SO_2) Secundaria zona sur, N°112/2002 (O_3), N°115/2002 (CO) y N°114/2002 (NO_2).

Cabe señalar que esta práctica de monitoreo se realiza en todas las plantas de ARAUCO.

Buena práctica con comunidad Filial ARAUCO	
Proceso	Medioambiente
Derecho Humano	Derecho a un ambiente sano
Titular del derecho	Comunidad y trabajadores
Actividad de control	Establecer procedimientos que regulen y controlen las condiciones ambientales de las operaciones industriales que realiza. Asimismo, se debe desarrollar programas de prevención para favorecer al cuidado ambiental y la comunidad en general
Responsable/área	Gerencia Corporativa de Personas y Sustentabilidad

PROVEEDORES:

GARANTÍA EN EL ACTUAR DE PROVEEDORES

En 2023 Empresas Copec publicó el Código de Conducta de Proveedores con el objetivo de definir las prácticas de negocio y los requerimientos mínimos de sostenibilidad que este grupo de interés debe cumplir, con el objetivo de conseguir un equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medioambiente y bienestar social.

Este documento establece los lineamientos que deben tener los proveedores con el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores, apoyando y respetando la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional. Además, considera un compromiso explícito con la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva, el derecho a no ser sujeto de trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación respecto al empleo y la ocupación, entre otras materias.

Este documento se encuentra público y es de conocimientos obligatorio de todos los proveedores de la Compañía. Además, se incluye su referencia como cláusula dentro de los contratos y órdenes de compra.

Buena práctica con proveedores Empresas Copec	
Proceso	Compras
Derecho Humano	Derechos laborales
Titular del derecho	Proveedores
Actividad de control	Para garantizar el cumplimiento del derecho laboral de un proveedor, es importante implementar actividades de control que aseguren condiciones justas y legales, tales como: auditorías laborales, capacitación y sensibilización, canales de denuncia, contratos de suministro con cláusulas asociadas, entre otros
Responsable/área	Gerencia de Administración y Finanzas

SISTEMA DE MONITOREO

MECANISMOS DE DENUNCIAS

Empresas Copec cuenta con un canal de comunicación, de carácter confidencial y anónimo, para que toda persona que tenga información acerca de un acto o hecho que constituya una infracción a la Ley N° 20.393 y sus leyes modificatorias, o una conducta que se aparte de los principios establecidos en el Código de Ética – Principios y Valores de la Empresa, la Política de Derechos Humanos o la Política de Diversidad e Inclusión, por parte del personal de esta, o por entidades que mantienen relaciones con ella, la reporte directamente al Oficial de Prevención de Delitos.

El canal de denuncia se denomina a "Línea Directa" y está disponible en español e inglés. Es importante destacar que el link se encuentra disponible en la web corporativa, página de inversionistas e intranet de la Compañía, y que se realizan capacitaciones a los colaboradores para informar y potenciar el uso de la línea.

TRATAMIENTO DE LA DENUNCIA

Las denuncias son recibidas –ya sea por correo electrónico o por correo físico - por el Oficial de Prevención de Delitos.

Recibida una denuncia, el Oficial de Prevención de Delitos deberá dar revisión a los antecedentes contenidos en ella. En virtud del mérito de estos antecedentes, deberá enviar al Comité de Ética y Cumplimiento el texto de la denuncia, junto a una propuesta de acciones investigativas a realizarse para verificar la ocurrencia de los hechos denunciados. Posteriormente, el señalado comité deberá determinar el curso de acción a seguir para la realización de la investigación, lo cual generalmente comprende las siguientes gestiones:

- Recopilar información sobre el hecho denunciado.
- Entrevistar al personal involucrado en la denuncia.
- Analizar la información obtenida mediante la recopilación y entrevistas sostenidas.
- Documentar la investigación efectuada junto a los resultados obtenidos.
- En caso de que corresponda, proponer la aplicación de medidas correctivas.

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE MONITOREO[2]

EMPRESAS COPEC Y FILIALES 2023

	Empresas Copec	Filiales
Consultas recibidas y denuncias investigadas	0	342
Despidos originados por denuncias investigadas	0	47

22,2% Discriminación y acoso sexual y no sexual	13,2% Corrupción y soborno	0,3% Privacidad de los datos de clientes
4,1% Conflicto de interés	0,3% Lavado de activos	59,9% Otro tipo de consultas y denuncias

A nivel consolidado, 342 consultas y denuncias fueron recibidas a través de los canales de denuncia de Empresas Copec y sus filiales en 2023.

[2] *Indicador verificado por KPMG. Para más información, ver p.229-230 Memoria Integrada 2023.*

CASO DESTACADO

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS SOCIOPOLÍTICOS Y DE DERECHOS HUMANOS EN LOS ENTORNOS OPERATIVOS DE ORGANIZACIÓN TERPEL S.A.

La filial Terpel publicó un documento que busca informar sobre los potenciales riesgos sociopolíticos (PRS) y de derechos humanos en los entornos operativos de Terpel y brindar herramientas que apoyen su correspondiente gestión y protocolización.

En ese sentido, la filial analizó, identificó y priorizó los PRS en las diferentes regiones de Colombia y países donde opera.

Criterios para elaborar un Plan de Acción

Trascendente	La gestión de este riesgo es una cuestión de máxima prioridad. Las disposiciones para afrontarlo deben modificarse considerablemente para mitigarlo.
Significativo	Para gestionar este riesgo es necesario modificar las disposiciones para afrontarlo y se necesitan recursos o esfuerzos adicionales.
Sutil	La gestión de este riesgo puede incorporarse a las disposiciones existentes para el tratamiento. No obstante, es necesario controlarlo y realizar un seguimiento del mismo para evitar que se agrave.

Evaluación de la probabilidad y del impacto de la PRS

Impacto/Consecuencia	Catastrófico	La materialización imposibilita la continuidad de la operación y daña la reputación de la empresa	4	4	8	12	16
	Serio	La materialización compromete la continuidad de la operación y daña la reputación de la empresa	3	3	6	9	12
	Moderado	La materialización perturba temporalmente la continuidad de la operación y daña la reputación de la empresa	2	2	4	6	8
	Menor	La materialización genera variaciones mínimas en la continuidad de la operación y daña la reputación de la empresa	1	1	2	3	4
Score				1	2	3	4
				Es prácticamente imposible que esto ocurra el próximo año	Es poco probable que ocurra el próximo año	Podría ocurrir posiblemente el próximo año	Es muy probable que ocurra el próximo año
				Ha ocurrido en alguna ocasión	Ha ocurrido en los últimos 2 años	Ha ocurrido en el último año	Ha ocurrido en los últimos 6 meses
				Remoto	Incierto	Posible	Evidente