



PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE INTEGRIDAD (Resumen)

*Este programa se basa en el programa establecido con la aprobación de la Junta de Directores Ejecutivos de ID&E, excluyendo la información personal, etc.

A partir del 1 de abril de 2025
Versión 1.1S

CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La Junta Directiva de ID&E aprobó la versión 1.0 del Programa de Cumplimiento de Integridad (ICP, por sus siglas en inglés) el 10 de febrero de 2025 y la puso en vigor a partir del 15 de febrero de 2025.

Con esta certificación, el ICP se aplica a las cinco compañías principales del Grupo (Nippon Koei Co., Ltd., Nippon Koei Business Partners Co., Ltd., Nippon Koei Energy Solutions Co., Ltd., Nippon Koei Urban Space Co., Ltd., y BDP Holdings Limited), a las subsidiarias consolidadas significativas del Grupo ID&E (tal como se enumeran en los informes financieros anuales del Grupo ID&E), y a todas las filiales controladas (en las que hay más del 50% de la propiedad) como regulaciones de todo el *Grupo* ID&E.

Fecha

Firma

Yasusuke Kurosaki
ID&E Holdings Co., Ltd.
Director de Cumplimiento (CCO)

Tabla de contenidos

INTRODUCCIÓN	3
¿Qué se espera de mí?	4
1. PROHIBICIÓN DE MALA CONDUCTA	4
2. RESPONSABILIDAD	6
2.1 Liderazgo	6
2.2 Responsabilidad individual.....	6
2.3 Función de cumplimiento	6
3. INICIO DEL PROGRAMA, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y REVISIONES	8
4. POLÍTICAS INTERNAS.....	9
4.1 Debida diligencia de los empleados.....	9
4.2 Acuerdos restrictivos con exfuncionarios públicos:	10
4.3 Regalos, hospitalidad, entretenimiento, viajes y gastos.....	11
4.4 Contribuciones políticas	12
4.5 Donaciones benéficas y patrocinios.....	12
4.6 Pagos de facilitación.....	12
4.7 Mantenimiento de registros	13
4.8 Prácticas fraudulentas, coercitivas, colusorias y obstructivas	13
5. POLÍTICAS PARA SOCIOS COMERCIALES.....	14
5.1 Debida diligencia para socios comerciales	14
5.2 Informar al socio del programa de cumplimiento de integridad.....	14
5.3 Compromiso recíproco	15
5.4 Documentación adecuada	15
5.5 Remuneración adecuada	15
5.6 Monitoreo/supervisión.....	15
6. CONTROLES INTERNOS.....	16
6.1 Financiero	16
6.2 Obligaciones contractuales	16
6.3 Proceso de toma de decisiones.....	17
7. FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	17
8. INCENTIVOS	17
8.1 Positivo	18
8.2 Medidas disciplinarias	18
9. INFORMES.....	18
9.1 Deber de informar	18
9.2 Consejo	18
9.3 Denuncia de irregularidades/líneas directas	18
9.4 Certificaciones periódicas.....	19
10. REMEDIAR LA MALA CONDUCTA.....	20

10.1	Procedimientos de investigación	20
10.2	Respuesta	20
11.	ACCIÓN COLECTIVA	20

INTRODUCCIÓN

"Actuar con integridad y contribuir a la sociedad a través de la tecnología y la ingeniería"

Integrated Design & Engineering Holdings Co., Ltd. ("ID&E Holdings") es un *holding* creado en julio de 2023 como un desarrollo de Nippon Koei. A partir del 5 de febrero de 2025, Tokio Marine Holdings, Inc. ("**Tokio Marine**") ha completado una oferta pública de adquisición de las acciones ordinarias de ID&E Holdings; en consecuencia, a partir del 13 de febrero de 2025, Tokio Marine es la empresa matriz y el mayor accionista de ID&E Holdings. ID&E Holdings es responsable de la formulación de las estrategias y la gobernanza de todo el grupo, mientras que cada empresa del grupo operativo promueve su negocio de forma autónoma y flexible. La estructura corporativa única de ID&E Holdings incluye cinco empresas principales: Nippon Koei Co., Ltd., Nippon Koei Business Partners Co., Ltd., Nippon Koei Energy Solutions Co., Ltd., Nippon Koei Urban Space Co., Ltd. y BDP Holdings Limited (colectivamente, las "Empresas del Grupo Principal" y, junto con las empresas del grupo, el "Grupo ID&E")). Cada una de las principales empresas del grupo tiene múltiples filiales y empresas bajo su control. La estructura de la empresa requiere una mayor cooperación entre todas las empresas del Grupo ID&E para fomentar un compromiso continuo con los valores y principios fundacionales de Nippon Koei, que nos instruyen a actuar con integridad y contribuir a la sociedad a través de la tecnología y la ingeniería.

Este Programa de Cumplimiento de Integridad (incluidas las políticas y procedimientos anexos o incorporados, el "ICP") se aplica a las cinco compañías principales del Grupo, a las subsidiarias consolidadas significativas del Grupo ID&E (enumeradas en los informes financieros anuales del Grupo ID&E) y a todas las subsidiarias controladas (donde hay más del 50% de propiedad). Este ICP no se aplicará a las empresas inactivas, a las empresas que se hayan disuelto, a las empresas que sean meros instrumentos financieros y a las empresas que no estén bajo la gobernanza o el control de ID&E Holdings o de cualquiera de sus filiales.

El Grupo ID&E continuará llevando a cabo sus negocios de acuerdo con los más altos estándares de integridad, honor comercial y principios justos y equitativos. La confianza de nuestros clientes y la reputación de ID&E son de suma importancia. La supervisión efectiva es una parte integral del logro de nuestros objetivos al servicio de nuestros clientes. El "cumplimiento" no es un evento estático; es un proceso que evoluciona a la par de las regulaciones que rigen nuestra industria y las circunstancias de cada proyecto.

¿Qué se espera de mí?

Para nosotros es muy importante que cualquier persona relacionada con el Grupo ID&E conozca, asuma y haga suyos los principios y valores contenidos en este ICP, y que lo ponga en práctica en su día a día. Nuestro éxito, y las oportunidades para que el Grupo ID&E sobresalga, dependen en gran medida de que cada uno de nosotros actúe de acuerdo con las pautas contenidas en este documento.

Este ICP establece su responsabilidad de cumplir con las leyes aplicables, actuar con integridad y honestidad en todos los aspectos, y ser responsable de sus acciones. Este ICP incluye nuestras políticas y procedimientos de supervisión para proporcionar orientación a los supervisores designados en su supervisión de nuestro negocio y nuestras actividades comerciales. Es un documento de trabajo y las referencias a los supervisores designados se actualizarán cuando sea necesario.

Usted es un miembro importante de nuestra comunidad y su adhesión a este ICP es esencial para lograr los objetivos que nos hemos fijado. Debe comprender el ICP y cumplirlo. Por lo tanto, le pedimos que haga lo siguiente:

- Lea atentamente el ICP. Comprenda su alcance y lo que se espera de usted.
- El ICP es la base de nuestra filosofía y cultura: hágalo suyo.
- Deberá cumplir con todos los principios y comportamientos aquí indicados.
- Piense siempre en sus acciones y, en caso de duda, pida consejo.
- Recuerde que la alta dirección tiene un mayor compromiso, por lo que deben ser modelos a seguir, mostrando un liderazgo ético en los hechos y en las apariencias.

Si tiene conocimiento, descubre o sospecha que un empleado, proveedor, contratista o tercero relacionado con el Grupo ID&E se comporta de forma ilegal, no ética o que infringe los principios establecidos en este ICP, visite nuestro portal para presentar una queja ante su oficial de cumplimiento.

Todos tenemos la obligación de proteger al Grupo ID&E de comportamientos ilegales o poco éticos que puedan ponernos en peligro. Gracias por ayudarnos a seguir honrando nuestros principios fundacionales.

1. PROHIBICIÓN DE MALA CONDUCTA

La filosofía y las expectativas básicas del Grupo ID&E para los directores y empleados del Grupo ID&E en todos los niveles se establecen en el ICP y en el Código de Conducta de ID&E. El Código de Conducta incluye tanto Normas de Conducta como Directrices de Conducta. Las Normas de Conducta proporcionan una visión general del compromiso del Grupo ID&E con la sociedad en general, mientras que las Directrices de Conducta proporcionan más detalles sobre

esas normas y cómo los directores y empleados de ID&E deben cumplirlas. Ambas secciones prevén nueve subsecciones, a saber:

1. Ganarse la confianza de la sociedad
2. Brindar un servicio técnico de calidad
3. Prácticas operativas justas y transparentes
4. Establecer un ambiente de trabajo motivador
5. Actividades de Relaciones Públicas y Divulgación y Protección de Información
6. Conservación del medio ambiente
7. Contribución a la sociedad
8. Mejorar el valor de la marca
9. Garantizar los canales adecuados para la presentación de informes y el proceso de corrección

El Código de Conducta prohíbe que los directores y empleados participen en conductas indebidas, que se definen como corrupción, soborno, fraude, competencia desleal, colusión, prácticas coercitivas, obstrucción, evasión fiscal y lavado de dinero. Los directores y empleados tienen explícitamente prohibido utilizar los fondos, activos o beneficios de ID&E para cualquier propósito ilegal o inapropiado, y se espera que cumplan con toda la legislación anticorrupción y antisoborno aplicable. El Código de Conducta también prohíbe a los empleados participar en relaciones que presenten conflictos de intereses que puedan socavar el desempeño justo de las funciones. En el caso de un conflicto de intereses conocido, sospechado o percibido, los empleados deben discutirlo con un miembro apropiado de la función de cumplimiento, quien debe mantener un registro de la decisión sobre cómo manejar la situación.

El Código de Conducta incluye una sección de Cumplimiento que tiene como objetivo garantizar que los ejecutivos y empleados (incluidos los empleados regulares, los empleados contratados, los empleados temporales, los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores desplazados) se adhieran a las políticas del Grupo ID&E y a sus responsabilidades individuales y colectivas relacionadas con dichas políticas.

En el Grupo ID&E, las Normas de Conducta se establecen y promulgan como parte de este ICP mediante una resolución de la Junta Directiva tras consultar con la Junta Directiva de ID&E, y las Directrices de Conducta se establecen y promulgan como parte de este ICP por resolución de la Junta de Directores Ejecutivos. Para las filiales consolidadas significativas y las filiales controladas, el Código de Conducta actúa como regulación de la empresa de acuerdo con el Reglamento Operativo del Grupo ID&E. Una empresa del Grupo ID&E puede modificar parte del Código de Conducta sujeto a la aprobación previa de ID&E Holdings, siempre que el resultado de la enmienda sea coherente con el Código de Conducta. Cualquier incumplimiento del Código de Conducta puede dar lugar a sanciones en virtud de las leyes y reglamentos aplicables. Tales incumplimientos pueden dar lugar a sanciones disciplinarias.

2. RESPONSABILIDAD

2.1 Liderazgo

El compromiso del Grupo ID&E con la integridad comienza desde arriba. El presidente de ID&E Holdings, Hiroaki Shinya, y la Junta Directiva han elogiado la importancia de la integridad y la ética, así como la adhesión al Código de Conducta. El mensaje del presidente Shinya a todos los directores y empleados del Grupo ID&E es el principio fundamental de la compañía: "Actuar con integridad y contribuir a la sociedad a través de la tecnología y la ingeniería".

2.2 Responsabilidad individual

El cumplimiento del ICP y del Código de Conducta de ID&E es obligatorio y es deber de cada persona en todos los niveles del Grupo ID&E. Para actuar con honestidad y ética, los empleados, directores y altos ejecutivos del Grupo ID&E deben desempeñar sus funciones con plena conciencia de que cumplir con el ICP, el Código de Conducta y otras normativas de la empresa es un requisito y una responsabilidad individual.

El Grupo ID&E impartirá cursos de capacitación sobre el ICP, incluido el Código de Conducta, al menos una vez al año. Asimismo, el Grupo ID&E exige que los nuevos empleados, directores y altos ejecutivos firmen tanto el Código de Conducta como una certificación en la que se comprometan a cumplir con el ICP al iniciar su relación laboral. En el caso de los empleados, directores y altos ejecutivos ya existentes, este requisito de certificación se cumplirá durante la capacitación obligatoria anual sobre el ICP.

2.3 Función de cumplimiento

Cada una de las compañías del Grupo Principal del Grupo ID&E tiene un gerente de cumplimiento que reporta al presidente de cada Compañía del Grupo Principal respectiva, quien a su vez reporta al presidente de ID&E Holdings. Ciertos aspectos de los informes, como el número de informes realizados, se envían trimestralmente al Departamento Legal y de Cumplimiento de Nippon Koei Business Partners Co., Ltd. Estas empresas y sus subsidiarias tienen personas responsables del cumplimiento que informan a los presidentes o directores ejecutivos de las subsidiarias, y pueden informar al presidente de ID&E Holdings. Los gerentes de cumplimiento son responsables de implementar y supervisar los programas de cumplimiento y los mecanismos de aplicación de las empresas. Los puestos de los gerentes de cumplimiento están diseñados para promover actividades de cumplimiento, que incluyen, entre otras, el cumplimiento de las normas sociales, las leyes y las regulaciones.

Los gerentes de cumplimiento y los departamentos relacionados con el cumplimiento

también son responsables de implementar el sistema antisoborno del Grupo ID&E, lo que incluye proporcionar educación y capacitación relacionadas con el mismo.

Además, el Grupo ID&E ha nombrado a un director de cumplimiento a cargo de cumplimiento para supervisar todas las funciones de cumplimiento del Grupo. A continuación, se muestra un gráfico de la función de cumplimiento que incluye los cargos, responsabilidades y la línea jerárquica para las subsidiarias con puestos de cumplimiento designados.

Filial	Cargo	Área de responsabilidad	Reporta a
Nippon Koei Co., Ltd.	Gerente General	Oficina de Cumplimiento	Presidente de Nippon Koei Co., Ltd.
Nippon Koei Socios comerciales Co., Ltd.	Gerente General	Departamento Legal y de Cumplimiento	Presidente de Nippon Koei Business Partners Co., Ltd.
Nippon Koei Energy Solutions Co., Ltd.	Gerente General	Oficina de Cumplimiento	Presidente de Nippon Koei Energy Solutions Co., Ltd.
Nippon Koei Espacio Urbano Co., Ltd.	Gerente General	Oficina de Cumplimiento	Presidente de Nippon Koei Urban Space Co., Ltd.
BDP Holdings Limited	Director de Información de Building Design Partnership Limited	Sistemas de gestión BDP	Presidente de BDP Holdings Limited
NKLAC	Oficial de Cumplimiento	Oficina de Cumplimiento	Presidente de NKLAC
Nippon Koei, Vietnam	Oficial de Cumplimiento/ Director General	Oficina de Cumplimiento	Presidente del Consejo de Miembros
Indo Koei Internacional	Oficial de Cumplimiento/ Presidente del Consejo de Miembros	Oficina de Cumplimiento	Presidente de Indo Koei International
Philkoei Internacional	Director de Operaciones	Oficina de Cumplimiento	Presidente de Philkoei International
Myanmar Koei International	Oficial de Cumplimiento	Oficina de Cumplimiento	Presidente de Myanmar Koei International
Koei África	Oficial de Cumplimiento	Oficina de Cumplimiento	Director General de Koei África

Filial	Cargo	Área de responsabilidad	Reporta a
Nippon Koei, Bangladesh	Director	Oficina de Cumplimiento	Director General de Nippon Koei Bangladesh
Nippon Koei, India	Subgerente General	Oficina de Cumplimiento	Director General de Nippon Koei India
Nippon Koei Movilidad	Gerente General Adjunto (Dpto. Legal y Cumplimiento)	Oficina de Cumplimiento	Director General de Nippon Koei Mobility
CKTE	Director de Cumplimiento	Oficina de Cumplimiento	Presidente de CKTE

3. INICIO DEL PROGRAMA, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y REVISIONES

Cada empresa principal del Grupo ha designado un Comité de Gestión de Riesgos que se reúne para analizar los riesgos potenciales para las empresas, incluidos los asuntos relacionados con el cumplimiento. A las reuniones asisten los gerentes de cumplimiento, gerentes generales, los jefes de cada división dentro de la empresa, así como el presidente de la sucursal, el presidente de la junta y el auditor. Cada jefe de división proporciona un informe sobre las actualizaciones relacionadas con el cumplimiento para la reunión.

Los representantes de los Comités de Gestión de Riesgos de cada empresa informarán al Consejo de Gestión de Riesgos de ID&E. El Consejo de Gestión de Riesgos supervisa la implementación general de la gestión de riesgos dentro del Grupo ID&E y promueve activamente las actividades de gestión de riesgos dentro del ámbito de su responsabilidad. El Consejo está dirigido por el presidente del Grupo ID&E, y entre sus miembros se encuentra el director de cumplimiento, así como algunos de los miembros de la dirección del Grupo, incluidos los directores ejecutivos. El Consejo de Gestión de Riesgos se reúne mensualmente.

De acuerdo con el Reglamento de Gestión de Riesgos y Crisis, cada una de las Principales Empresas del Grupo tiene la tarea de preparar un Plan de Gestión de Riesgos, que, junto con los Planes de Gestión de Riesgos de las empresas filiales, deberá ser aprobado y finalizado por el Comité de Gestión de Riesgos y presentado al Consejo de Gestión de Riesgos de ID&E a través del Departamento Legal y de Cumplimiento de ID&E al comienzo de cada período fiscal. El Consejo de Gestión de Riesgos de ID&E revisa los Planes de Gestión de Riesgos presentados por cada empresa principal del Grupo y los aprueba en su totalidad como un Plan de Gestión de Riesgos del Grupo. A continuación, el Consejo proporciona un resumen del informe al Consejo de Administración de ID&E y, una vez finalizado el plan, cada empresa del Grupo hace lo mismo. Se requiere la supervisión trimestral del Plan de Gestión de Riesgos. Las principales empresas del grupo y sus subsidiarias deben presentar un Informe de Seguimiento Trimestral al Consejo de

Gestión de Riesgos de ID&E, el cual puede ordenar o solicitar mejoras en el contenido del seguimiento antes de entregar su informe resumen al Consejo de Administración de ID&E cada trimestre.

El Grupo ID&E también exige que los departamentos y oficinas de la Compañía del Grupo ID&E compartan los riesgos asociados con sus respectivas funciones con los departamentos del Grupo ID&E, y promuevan y apoyen las actividades de gestión de riesgos dentro del Grupo ID&E, incluido el desarrollo de sistemas y regulaciones relevantes del grupo, así como la implementación de programas de capacitación. Estos problemas incluyen el cumplimiento (incluidos fraude y mala conducta) y otros riesgos graves para el Grupo ID&E.

Además, cada año, el Grupo ID&E evalúa su cultura de integridad a través de una encuesta de cumplimiento para los empleados de las empresas de su Grupo (con la excepción de BDP y las empresas de su Grupo). El Grupo ID&E se esfuerza por comprender el alcance de su programa de cumplimiento y recopilar las opiniones de los empleados sobre las mejoras que se pueden realizar. El Grupo ID&E busca mejorar su mecanismo de cumplimiento, y este ICP, reflexionando y respondiendo a los resultados de la encuesta. Los resultados de las encuestas de concientización sobre el cumplimiento se reflejan en las revisiones del Plan de Gestión de Riesgos que se formula al inicio de cada año fiscal.

4. POLÍTICAS INTERNAS

4.1 Debita diligencia de los empleados

Como parte de su proceso de contratación, ID&E adopta medidas para verificar la identidad y garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos. Además, el proceso de contratación de ejecutivos a mitad de carrera es más riguroso que el de los recién graduados, e incluye múltiples rondas de entrevistas, un examen específico del campo, una prueba de aptitud diseñada para medir una serie de elementos, incluida la integridad.

Además, ID&E llevará a cabo la debita diligencia relacionada con el trabajo para los puestos de nivel superior (Gerente General y superiores) de las compañías principales del Grupo, los ejecutivos y los miembros de la Junta Directiva de conformidad con las leyes, regulaciones y pautas oficiales del país en el que se empleará a la persona, como se describe en las regulaciones de ID&E sobre la Autoridad Administrativa y de Toma de Decisiones del Grupo. La debita diligencia consistirá en la búsqueda de fuentes disponibles públicamente; Dichas búsquedas deben incluir la selección de la persona para asegurarse de que no está en ninguna lista de sanciones, la identificación de medios potencialmente adversos con respecto a la persona y la confirmación de empleos anteriores para identificar cualquier conflicto de intereses real o percibido. Esta debita diligencia se llevará a cabo para todos los empleados que estén trabajando en proyectos financiados por el Grupo Banco Mundial u otros bancos multilaterales de desarrollo.

4.2 Acuerdos restrictivos con exfuncionarios públicos:

En virtud del Reglamento Antisoborno de Nippon Koei, que se incorpora al presente documento como parte de este ICP, el término "funcionario público" incluye tanto a los funcionarios públicos nacionales como a los extranjeros. Un funcionario público nacional se define como un funcionario de Japón, del gobierno nacional, de un gobierno local o de una agencia administrativa independiente, o de cualquier otro concejal, miembro de comité u otro funcionario que preste servicio público según las leyes y reglamentos de Japón. Un funcionario público extranjero incluye lo siguiente:

- Personas involucradas en el servicio público de un gobierno extranjero o entidad pública local, o cualquier departamento, agencia o instrumentalidad del mismo;
- Personas involucradas en los asuntos de agencias gubernamentales extranjeras;
- Personas involucradas en los asuntos de una corporación pública extranjera;
- Las personas que desempeñan funciones oficiales en organizaciones internacionales públicas;
- Personas a quienes un gobierno extranjero u organizaciones internacionales públicas han delegado autoridad.

Los "acuerdos" incluyen proporcionar cualquier cosa de valor a un funcionario público, así como cualquier acuerdo (incluido un acuerdo de empleo), contrato o intercambio con un funcionario público. Los acuerdos con funcionarios públicos no deben implicar ni mostrar ningún indicio de mala conducta, definida como todo tipo de corrupción, soborno, pago de facilidades, competencia desleal, fraude, colusión, prácticas coercitivas, obstrucción, evasión fiscal y lavado de dinero.

Nippon Koei tiene una política relativa a los procedimientos para la contratación de exempleados del gobierno. Esta política contiene un mecanismo de aplicación del que es responsable el Departamento de Recursos Humanos y Asuntos Generales de Nippon Koei. Si el candidato es un empleado actual del gobierno, la Compañía debe trabajar con la agencia gubernamental para cumplir con todas sus regulaciones de contratación, así como con los propios procedimientos de contratación de ID&E. Esta política se utiliza como modelo para la política del Grupo ID&E.

Además, según las normas antisoborno, para contratar a un exfuncionario público o a una persona relacionada con un funcionario público, se deben cumplir los siguientes criterios:

- El reclutamiento de exfuncionarios públicos o candidatos relacionados con funcionarios públicos no entra en conflicto ni viola ninguna ley o reglamento;
- Se utilizan criterios y métodos de selección justos, y no se da preferencia irrazonable a los exfuncionarios públicos o candidatos relacionados con los funcionarios públicos;

- No hay trato preferencial irrazonable con respecto a la remuneración y las condiciones de trabajo;
- El empleo de un exfuncionario público no debe relacionarse directamente con las funciones desempeñadas por el exfuncionario público, los asuntos específicos en los que el exfuncionario público estuvo involucrado durante su mandato, o las funciones sobre las que el exfuncionario público ejerció, o podría seguir ejerciendo, influencia material;
- El empleo de candidatos que sean familiares inmediatos de (incluidos los suegros) o que tengan una relación personal cercana con funcionarios públicos actuales no debe relacionarse directamente con actividades o asuntos sobre los cuales el funcionario público ejerza influencia material.

Las empresas del Grupo ID&E confirman que estos criterios se aplican en la contratación de exfuncionarios públicos o sus familiares cercanos.

4.3 Regalos, hospitalidad, entretenimiento, viajes y gastos

Los empleados de las empresas del Grupo ID&E en Japón tienen prohibido ofrecer cualquier beneficio a los funcionarios públicos nacionales o a los funcionarios y empleados de empresas privadas que participan en la ejecución de servicios públicos en Japón. Fuera de Japón, los empleados solo pueden ofrecer beneficios a funcionarios públicos extranjeros y a terceros bajo condiciones estrictas, que son: 1) que los beneficios no se pueden ofrecer para obtener una ventaja comercial injusta, 2) el momento no debe sugerir que se pretende obtener una ventaja comercial injusta, 3) el destinatario no recibe beneficios con frecuencia, y 4) el gasto o el valor económico es razonable según la ley aplicable y las convenciones sociales. El dinero en efectivo, los regalos equivalentes en efectivo y los obsequios que puedan convertirse fácilmente en efectivo están absolutamente prohibidos.

Si el obsequio de un empleado supera el valor umbral estipulado en las normas antisoborno, el empleado debe presentar una solicitud al jefe de su departamento, especificando el nombre del funcionario público extranjero o de un tercero, su afiliación/cargo, una descripción del artículo a obsequiar, el monto del obsequio, y la razón de tal regalo. A continuación, se debe informar de esta solicitud a la Oficina de Cumplimiento. Al invitar a funcionarios públicos extranjeros a Japón, es necesario obtener, por adelantado y por escrito, el consentimiento de la Oficina de Cumplimiento, junto con un formulario de solicitud que describa claramente el nombre del funcionario o funcionarios, su afiliación/cargo y el costo anticipado de los gastos de viaje. Lo mismo ocurre con los gastos de hospitalidad (incluidas las comidas).

Las reglas y procedimientos que se aplican a los regalos, la hospitalidad, el entretenimiento, los viajes y los gastos se describen en la Plantilla de Reglamento de Prevención de Sobornos de ID&E adoptada y aplicada por cada empresa del Grupo ID&E. Estos incluyen criterios para límites basados en el riesgo y reglas de aprobación con respecto a la recepción de

beneficios por parte de los empleados de terceros, así como de funcionarios públicos actuales y anteriores. Además, existen procedimientos de mantenimiento de registros para realizar un seguimiento de los beneficios recibidos.

4.4 Contribuciones políticas

Las empresas del Grupo con sede en Japón tienen prohibido realizar contribuciones políticas fuera del país. En Japón, estas contribuciones solo están permitidas del alcance de los procedimientos y montos establecidos por la Ley de Control de Fondos Políticos y otras leyes y normativas aplicables, incluida la Plantilla de Reglamento para la Prevención de Sobornos de ID&E. *Íd.* Todas las donaciones, incluidas las contribuciones políticas, deberán ser aprobadas con base en umbrales de materialidad, tanto cuantitativos (por ejemplo, montos monetarios específicos) como cualitativos (por ejemplo, patrocinios de gran escala que den visibilidad a ID&E o a alguna empresa del Grupo).

El registro de cualquier contribución de este tipo debe realizarse y mantenerse en los registros de la empresa de acuerdo con las Regulaciones de Retención y Eliminación de Documentos.

4.5 Donaciones benéficas y patrocinios

Todas las donaciones y patrocinios se revisan de acuerdo con la matriz de autoridad de cada empresa para garantizar el cumplimiento de los procedimientos. Las donaciones benéficas y los patrocinios están permitidos solo si se cumplen los siguientes requisitos:

- Las donaciones están permitidas por la ley y son ampliamente reconocidas como consuetudinarias;
- El destinatario de la donación no entra en la categoría de una organización administrada por un funcionario público o su familiar que realiza un acto profesional en relación con el negocio que estamos realizando o vamos a realizar, o una organización administrada por un funcionario público o su pariente que influye en el desempeño del acto profesional;
- El contenido y monto de la donación deben ser socialmente aceptables considerando el nivel de precios locales;
- Las donaciones no se hacen a individuos;
- Las donaciones deben desembolsarse directamente a la organización benéfica, no a través de funcionarios públicos, etc.;
- Las donaciones no se pueden hacer con frecuencia a la misma organización;
- Las solicitudes de donación o patrocinio deben ser por escrito;
- Las donaciones de material y los acuerdos de patrocinio deben ser por escrito.

4.6 Pagos de facilitación

Los pagos de facilitación están estrictamente prohibidos. Esta prohibición se reconoce

cuando los empleados del Grupo ID&E firman una certificación al comienzo de su empleo de que cumplirán con el Código de Conducta.

4.7 Mantenimiento de registros

Las empresas del Grupo ID&E deben: (i) asumir cualquier gasto en relación con regalos, atenciones y viajes, y (ii) mantener dichos registros como parte de los documentos contables y durante la duración de los mismos. Cuatro de las cinco empresas del grupo principal (excluido BDP) utilizan el mismo sistema de contabilidad, ya que todas ellas eran anteriormente una sola empresa consolidada. BDP utiliza su propio sistema de contabilidad, pero es supervisado por los auditores de ID&E para garantizar el cumplimiento. Los empleados pueden solicitar el reembolso de dichos gastos a través del sistema de contabilidad, que requiere que se presente evidencia de la compra al mismo tiempo.

4.8 Prácticas fraudulentas, coercitivas, colusorias y obstructivas

El ICP y el Código de Conducta del Grupo ID&E han sido diseñados para detectar, prevenir, investigar y remediar conductas indebidas. Específicamente, el Código de Conducta enfatiza la importancia de la prevención y el descubrimiento temprano de conductas indebidas, definidas como toda corrupción, soborno, pago de facilidades, competencia desleal, fraude, colusión, prácticas coercitivas, obstrucción, evasión fiscal y lavado de dinero. Cualquier incumplimiento del ICP, incluido el Código de Conducta, como la falta de denuncia de prácticas fraudulentas, coercitivas, colusorias y obstructivas, puede dar lugar a una sanción en virtud de las leyes y reglamentos aplicables. Dichos incumplimientos también pueden dar lugar a sanciones disciplinarias según lo especificado en las reglas de la Compañía. Los directores y empleados que tengan dudas sobre la interpretación o aplicabilidad del Código de Conducta o que tengan conocimiento de una acción que lo viole o pueda violarlo, deberán consultar con la Oficina de Cumplimiento la sección de su empresa del Grupo ID&E a cargo de la consulta y denuncia de irregularidades. La Oficina de Cumplimiento o la persona designada asumirá la responsabilidad de responder. El Reglamento Antisoborno describe los requisitos formales para la prevención, detección e investigación; mientras que el Reglamento de Consulta y Denuncia de Irregularidades establece lo mismo, junto con mecanismos de reparación y sanción.

Con respecto a los socios comerciales, el Reglamento de Debida Diligencia para Socios Comerciales especifica los mismos requisitos que se aplican a las relaciones con los Socios Comerciales.

Con respecto a los conflictos de intereses, en todos los procesos de licitación en los que participan las empresas del grupo principal, las empresas del grupo principal confirman que los licitadores, los socios de la empresa conjunta y los socios del consorcio o acuerdos similares, así como los diez principales accionistas, se divulgan como accionistas principales de ID&E

Holdings o se divulgan de otro modo, según corresponda. En la actualidad, ningún socio comercial se encuentra entre los diez principales accionistas de ID&E Holdings ni se divulga de otro modo según corresponda. Si un socio comercial se convierte en uno de los diez principales accionistas, ID&E Holdings alertará inmediatamente a todo el Grupo. Este ICP, en el Código de Conducta, estipula que los empleados deben esforzarse por evitar cualquier conflicto de intereses que pueda socavar el desempeño justo de las funciones. *Anexo 4.8.1, Código de Conducta de ID&E, Pautas de Conducta, §1-2-(3).*

5. POLÍTICAS PARA SOCIOS COMERCIALES

5.1 Debida diligencia para socios comerciales

El programa de gestión de riesgos del Grupo ID&E está diseñado para garantizar que todas las empresas del Grupo ID&E evalúen adecuadamente el riesgo potencial y tomen decisiones bien informadas al contratar con terceros en proyectos internacionales (en adelante, "socios comerciales"). Los socios comerciales deben ser examinados y cada contrato debe estar sujeto a una evaluación de riesgos que determine si es necesaria una diligencia debida adicional, junto con el seguimiento y la supervisión. El Reglamento sobre Debida Diligencia para Socios Comerciales se aplica a todas las empresas del Grupo ID&E que llevan a cabo los proyectos internacionales.

Los departamentos de marketing de la empresa del Grupo ID&E llevan a cabo la debida diligencia de los socios de la empresa del Grupo ID&E en consulta con el respectivo Oficial de Cumplimiento. El departamento de la Empresa del Grupo ID&E a cargo del proyecto (que es el departamento de ingeniería en la mayoría de los casos) organiza contratos y lleva a cabo la debida diligencia con todos los demás socios comerciales (incluidos los subcontratistas) para el proyecto, en consulta con el Oficial de Cumplimiento respectivo. El momento de la diligencia debida será antes del inicio del proceso de aprobación de un acuerdo de empresa conjunta (o acuerdo similar) o acuerdo de servicios, o antes de la presentación de la propuesta, si el nombre del socio comercial está incluido en la propuesta. La diligencia debida llevada a cabo se registrará y se conservará como un registro durante un período de cinco años.

5.2 Informar al socio del programa de cumplimiento de integridad

El Grupo ID&E informa a sus socios comerciales de su Código de Conducta y de su ICP, para que los socios comerciales que trabajan con el Grupo ID&E en proyectos internacionales sean conscientes de que sus actividades y servicios deben llevarse a cabo de manera compatible con estas políticas. *Anexo 5.2.1, Código de Conducta de ID&E, Pautas de Conducta, §3-2-(5); Anexo 5.2.2, Reglamento sobre Debida Diligencia para Socios Comerciales (Nippon Koei Co., Ltd.), Apéndice 3 (Cuestionario).* El Grupo ID&E ha añadido este requisito contractual a sus contratos internacionales de socios comerciales para garantizar el cumplimiento y hacer que los contratos sean anulables en caso de mala conducta por cualquiera de las partes. *Íd.*

5.3 Compromiso recíproco

Todos los socios comerciales están informados del Código de Conducta del Grupo ID&E y del ICP, y deben comprometerse a cumplirlo antes de comenzar a trabajar en proyectos internacionales. A los nuevos socios comerciales para proyectos internacionales se les pregunta si tienen un código de conducta, pautas de ética o un programa de cumplimiento de integridad y, de ser así, si lo proporcionan. Después de recibir el Cuestionario de los Socios Comerciales, las Empresas del Grupo Principal, las subsidiarias consolidadas significativas y las compañías controladas confirmarán que el socio comercial tiene políticas aceptables. Si se identifican deficiencias, los representantes de la empresa incluirán una cláusula que exija el cumplimiento del ICP y el Código de Conducta del Grupo ID&E como condición especial del contrato con el socio comercial.

5.4 Documentación adecuada

La debida diligencia realizada a los socios comerciales en proyectos internacionales debe ser registrada y mantenida. El Grupo ID&E llevará a cabo la debida diligencia mediante el uso de un proveedor de información (como World-Check de Thomson Reuter o un equivalente). A continuación, el Grupo ID&E registrará y mantendrá el registro durante el período de tiempo designado en sus Reglamentos de Retención y Eliminación de Documentos.

5.5 Remuneración adecuada

La idoneidad del monto asignado y de la remuneración destinada a los socios comerciales será verificada por un responsable durante el proceso de aprobación de los acuerdos.

5.6 Monitoreo/supervisión

El Grupo ID&E adopta un enfoque basado en el riesgo para su monitoreo y supervisión de los socios comerciales. A los posibles socios comerciales en proyectos internacionales que se determine que tienen un riesgo alto o medio al inicio de la relación contractual, se les envía un cuestionario detallado que deben firmar. A partir de entonces, a los socios comerciales de alto riesgo se les envía el mismo cuestionario anualmente.

Los socios comerciales declaran y garantizan que todas sus respuestas son verdaderas y precisas. También reconocen los altos estándares éticos requeridos por el ICP del Grupo ID&E. En caso de mala conducta por parte de cualquiera de las partes, los contratos con los socios comerciales contienen cláusulas que permiten la rescisión.

6. CONTROLES INTERNOS

6.1 Financiero

El Grupo ID&E es responsable de garantizar la credibilidad de sus informes financieros. Los registros precisos, completos y confiables son la base de nuestros informes financieros y son necesarios para cumplir con la obligación del Grupo ID&E de proporcionar divulgaciones completas y veraces a los inversores, las partes interesadas y las autoridades reguladoras. Los registros internos deben prepararse de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables, así como con el ICP, el Código de Conducta, los documentos de gobernanza, los controles internos y los principios contables del Grupo ID&E. El Grupo ID&E continuará cumpliendo con las pautas de J-SOX incluso después de dejar de cotizar en la Bolsa de Valores de Tokio. Los controles internos establecidos para las empresas del Grupo ID&E se mantendrán y actualizarán de la misma manera que lo están actualmente, incluso después de que ID&E Holdings sea excluida de la lista.

La importancia del cumplimiento y la presentación de informes financieros precisos se enfatiza en las Pautas de cumplimiento J-SOX del Grupo ID&E. Estas Directrices establecen y mantienen un sistema eficaz de controles internos sobre el Grupo ID&E, incluso al describir los requisitos para los controles y equilibrios sobre las prácticas financieras, contables y de mantenimiento de registros del Grupo ID&E. Bajo este sistema, la gerencia es responsable de determinar políticas, planificar y ejecutar el mantenimiento del control interno sobre los informes financieros, evaluar el estado del mantenimiento y la operación, y preparar y presentar un informe de control interno. El auditor independiente del Grupo también está obligado a llevar a cabo una auditoría de la evaluación y los resultados proporcionados por la dirección, y a expresar una opinión como atestación de auditoría.

Además, ID&E Holdings estableció el Consejo de Información Financiera de ID&E en julio de 2023, como un sistema para evaluar los controles internos sobre la información financiera basado en la Ley de Instrumentos Financieros y Bolsa, y ha estado promoviendo el cumplimiento de J-SOX de acuerdo con sus políticas. El Grupo ID&E y cada una de sus cinco compañías del Grupo Principal y ciertas subsidiarias también tienen estándares de autoridad y matrices de toma de decisiones. Estos incluyen los estándares de autoridad administrativa, como los estándares financieros y de toma de decisiones, dentro del Grupo y sus empresas.

6.2 Obligaciones contractuales

Los contratos materiales y los contratos con los socios comerciales en proyectos internacionales contienen cláusulas estándar que proporcionan un derecho contractual de rescisión si el socio comercial incurre en una conducta indebida. Los empleados deben firmar una declaración jurada que confirme que cumplirán con el Código de Conducta de ID&E y el

ICP al comienzo de su empleo. Esta certificación también requiere el cumplimiento de las leyes aplicables y las reglas de la Compañía. Si bien esta certificación no se encuentra en los contratos de trabajo reales, se proporcionará junto con ellos como requisito previo para el empleo. En el caso de los empleados existentes, este requisito de certificación se cumplirá durante la capacitación obligatoria anual sobre el ICP.

6.3 Proceso de toma de decisiones

El proceso de toma de decisiones del Grupo ID&E se describe en detalle en su Matriz de Autoridad. La Matriz de Autoridad del Grupo ID&E garantiza que el propio proceso de toma de decisiones, así como la antigüedad de cada uno de los responsables de la toma de decisiones, sea adecuado en relación con el valor de la transacción y el riesgo percibido de mala conducta. Aun cuando un asunto no se enumere directamente en la matriz de aprobación, los artículos que sean similares en naturaleza e importancia se aprobarán *mutatis mutandis* de conformidad con el artículo de aprobación más cercano. Si los artículos se enumeran en varias áreas de autoridad, las áreas que requieren aprobación deben indicarse claramente y obtenerse de la persona con el nivel más alto de autoridad. *Íd.*

7. FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Las empresas del Grupo ID&E se comprometen a proporcionar una formación y una comunicación adecuadas en torno al ICP. Esto incluye la creación de un nuevo plan de capacitación centrado en cuestiones comunes de cumplimiento. Si bien este plan de capacitación está actualmente en curso, también se está complementando para incluir capacitación específica sobre el cumplimiento de la integridad para ejecutivos, directores y altos directivos, adaptada a sus funciones y responsabilidades. Asimismo, este plan de formación también incluirá formación específica en materia de cumplimiento de integridad para otros colectivos de empleados (como los responsables de licitaciones, auditorías, cumplimiento, etc.) adaptada a sus responsabilidades.

Las capacitaciones anuales del Grupo ID&E han incluido capacitaciones sobre ética de ingeniería, seguridad de la información, respuesta a riesgos, gestión de la información, acoso, soborno, corrupción y violación de la ética pública, y el sistema de informes internos de la empresa del Grupo. Las capacitaciones anuales de Nippon Koei sobre ética y cumplimiento incluyeron capacitación sobre antisoborno, fraude, conflictos de intereses, adquisiciones responsables y otras prácticas sancionables. Además, cada empresa del Grupo es responsable de llevar a cabo sus propias capacitaciones de cumplimiento y cursos de aprendizaje en línea para garantizar que los empleados conozcan y sigan el programa de cumplimiento del Grupo. Dado que ID&E ha revisado el Código de Conducta, ID&E planea llevar a cabo capacitaciones para garantizar el conocimiento y la comprensión del Código de Conducta por parte de los empleados.

8. INCENTIVOS

8.1 Positivo

Las evaluaciones de los empleados incluyen el cumplimiento de las leyes y regulaciones de gestión de riesgos como un factor. Los criterios de evaluación del cumplimiento incluyen los requisitos de comprender y practicar los estándares de conducta corporativa, participar en una gestión de riesgos exhaustiva, comprender los aspectos clave del conocimiento corporativo (incluidos los estados financieros y los asuntos legales) y seguir las reglas internas, las tendencias de rendimiento y las tendencias de la competencia.

8.2 Medidas disciplinarias

Se pueden imponer medidas disciplinarias apropiadas por violaciones de este ICP, incluido el Código de Conducta o las Regulaciones Antisoborno y otras regulaciones internas relacionadas con el cumplimiento. Este mandato está explícito en el Código de Conducta.

9. INFORMES

9.1 Deber de informar

Los empleados deben informar de inmediato, y de buena fe, cualquier conducta que infrinja o pueda infringir la ley, el ICP —incluidos el Código de Conducta y las Regulaciones Antisoborno—, y pueden hacerlo sin temor a represalias. Las denuncias anónimas siempre están permitidas, y serán investigadas en la medida de lo posible en función de toda la información proporcionada. Independientemente de quién reciba primero un informe sobre una mala conducta conocida o sospechada, el informe debe comunicarse al oficial de cumplimiento pertinente y, finalmente, escalar al director de cumplimiento si es grave. Protegeremos la identidad del denunciante y el contenido del informe no podrá divulgarse, excepto según lo exija la ley. La prohibición de represalias también se extiende a aquellos empleados que buscan asesoramiento y/o ayudan con una investigación o esfuerzo correctivo.

9.2 Consejo

Se alienta a los empleados a que se comuniquen con la persona de contacto designada para el cumplimiento en su división o con la Oficina de Cumplimiento de su empresa si tienen un problema o pregunta de integridad o cumplimiento que necesite resolución. Las regulaciones incluyen una jerarquía de personal que sirve como recurso para los empleados, así como la posición de la persona de contacto. Por ejemplo, para consultas e informes generales, los empleados pueden consultar al jefe del departamento de cumplimiento de su empresa. Si los hubiera, los empleados pueden consultar a su empresa matriz del Grupo Principal, al Departamento Legal y de Cumplimiento de ID&E o a abogados externos.

9.3 Denuncia de irregularidades/líneas directas

El Grupo ID&E ha establecido un sistema para que los empleados denuncien conductas indebidas y otras preocupaciones de cumplimiento. La línea de denuncia puede ser a una persona designada para manejar los problemas de cumplimiento, un miembro de la Oficina de Cumplimiento, un correo electrónico dedicado a recibir quejas de denuncia de irregularidades o un correo electrónico supervisado por un bufete de abogados externos.

El Reglamento revisado sobre Consulta y Denuncia de Irregularidades establece que siempre se permiten las denuncias anónimas, y se investigarán en la medida de lo posible sobre la base de toda la información proporcionada. Además, la política actualizada deja claro que:

- Independientemente de quién reciba primero un informe sobre una mala conducta conocida o sospechada, el informe debe comunicarse a la oficina de cumplimiento pertinente y, finalmente, escalar al Director de Cumplimiento si es grave.
- La identidad del denunciante y el contenido de la denuncia no pueden ser revelados, excepto cuando lo exija la ley.
- La prohibición de represalias también se extiende a aquellos empleados que buscan asesoramiento y/o ayudan con una investigación o esfuerzo correctivo.

ID&E utiliza un bufete de abogados externos en Japón con el que los empleados pueden ponerse en contacto en caso de sospecha de mala conducta y sus identidades están protegidas. Los puntos de contacto se describen en el Reglamento de ID&E sobre Consulta y Denuncia de Irregularidades, con detalles adicionales proporcionados en el Boletín de ID&E. ID&E también ha ampliado el alcance del trabajo del bufete de abogados externos para tener en cuenta a los empleados no japoneses. Los empleados podrán hablar de forma confidencial con un abogado que acepta consultas y denuncias en inglés.

9.4 Certificaciones periódicas

Además de las certificaciones anuales para los empleados, directores y ejecutivos mencionados en la Parte 2.2, los directores, directores ejecutivos y directores corporativos de ID&E y las empresas de su grupo principal, así como los directores de otras empresas del grupo y las personas cuyos cargos son importantes y deben estar sujetos a este Reglamento, teniendo en cuenta las leyes, reglamentos y costumbres del lugar donde se encuentra la Empresa del Grupo, certificará anualmente, por escrito, que ha revisado el Código de Conducta del Grupo ID&E y el ICP, ha cumplido con el Código de Conducta y ha informado al personal de cumplimiento apropiado cualquier información relacionada con una posible violación de las leyes, el Código de Conducta por parte de otros empleados, o socios comerciales. Esta política garantiza el conocimiento y el cumplimiento de cualquier nuevo desarrollo a medida que evoluciona el programa de cumplimiento del Grupo ID&E.

10. REMEDIAR LA MALA CONDUCTA

10.1 Procedimientos de investigación

Los departamentos a cargo de las medidas disciplinarias de cada empresa del Grupo ID&E (por *ejemplo*, la Oficina de Cumplimiento de NK) investigarán las presuntas violaciones de las leyes, este ICP, incluido el Código de Conducta, y otras políticas de cumplimiento. A continuación, estos departamentos hacen recomendaciones a un Comité de Sanciones interno, que determina las medidas disciplinarias según la normativa de empleados del Grupo ID&E. El Grupo ID&E toma cada informe en serio y lleva a cabo audiencias de investigación cuando surge una sospecha de mala conducta. Las oficinas de cumplimiento de cada empresa del Grupo ID&E son responsables de dichas audiencias de investigación de acuerdo con las regulaciones revisadas de ID&E sobre Política de Consulta y Denuncia de Irregularidades.

10.2 Respuesta

Cuando se identifica una mala conducta, la Oficina de Cumplimiento toma medidas razonables para responder con acciones correctivas apropiadas y proporcionadas, con el objetivo de disuadir otras conductas indebidas o violaciones del programa de cumplimiento. La política de Nippon Koei se utilizó, en parte, para crear la Plantilla de Prevención de Sobornos del Grupo ID&E, que se incorpora como referencia como parte de este ICP. El Reglamento sobre Consulta y Denuncia de Irregularidades se modificó para reflejar que se deben tomar las medidas disciplinarias apropiadas de acuerdo con las regulaciones de las empresas del Grupo ID&E. Cuando se determine una infracción, se tomarán medidas disciplinarias de acuerdo con las normas de trabajo de cada empresa del Grupo. *Íd.* Además, dichas medidas deberán ser informadas a los ejecutivos de cada empresa.

11. ACCIÓN COLECTIVA

El Grupo ID&E alienta a todos los empleados a esforzarse por involucrarse con organizaciones empresariales, grupos de la industria, asociaciones profesionales y organizaciones de la sociedad civil para alentar y ayudar a otras entidades a desarrollar programas destinados a prevenir la mala conducta.

Nippon Koei Co., Ltd. se unió a la Federación Internacional de Ingenieros Consultores ("FIDIC") como firma miembro en 1974 y ha participado activamente en las actividades de FIDIC y ha acumulado conocimientos de vanguardia en torno a la gestión de la integridad desde entonces. El Grupo ID&E asumió los requisitos de membresía en el momento de la reorganización. La FIDIC tiene su propio Código de Ética y participa activamente en la prevención de la corrupción.

Los ingenieros del Grupo ID&E también obtienen sus certificaciones nacionales de

Professional Engineers of Japan ("P.E.Jp", por sus siglas en inglés). La membresía de P.E.Jp es para ingenieros dedicados a la práctica profesional de brindar servicios para los campos de la ciencia y la tecnología, involucrados en la planificación, investigación, diseño, análisis, pruebas, evaluación y capacitación. Dichos servicios requieren la aplicación de amplios conocimientos científicos y técnicos. P.E.Jp miembros también siguen el Código de Ética para Ingenieros Profesionales, que fue revisado en 2003 como resultado del trabajo dirigido por el Comité de Ética de la Institución de Ingenieros Profesionales de Japón. Dos miembros de ID&E estaban en el Comité de Ética en ese momento y contribuyeron a la revisión del código.

El Grupo ID&E continúa desarrollando políticas relacionadas con su trabajo continuo hacia la promoción del cumplimiento de la integridad y la prevención de la corrupción fuera del Grupo (en Japón, Vietnam, América Latina y en todo el mundo).