


**CÒDIGO DE ÈTICA Y BUEN  
GOBIERNO DE INVERSIONES  
EL BORREGO S.A.S.**

**GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD**

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 2 de 42

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética establece los lineamientos que orientan el adecuado relacionamiento y comportamiento de los Trabajadores, Colaboradores y demás personas vinculadas a INVERSIONES EL BORREGO S.A.S. (en adelante, “la compañía”), tanto en el ámbito interno como en sus interacciones externas. Estos lineamientos se fundamentan en principios de honestidad, respeto, responsabilidad, sentido de pertenencia y compromiso, valores que constituyen la base de nuestra cultura organizacional y que orientan cada una de nuestras actuaciones.

En el desarrollo de nuestras actividades agroindustriales, particularmente en el sector agrícola y de producción sostenible de palma de aceite, la compañía reafirma su compromiso con el cumplimiento de la ley, la integridad empresarial, la transparencia en los negocios y la responsabilidad social y ambiental. Este Código busca consolidar una cultura ética que guíe la toma de decisiones, fortalezca la confianza con nuestros grupos de interés y promueva relaciones basadas en el respeto, la legalidad y la sostenibilidad.

El Código de Ética Empresarial constituye una herramienta de orientación permanente para todos los colaboradores, directivos, contratistas y terceros relacionados con la compañía. No pretende sustituir el buen juicio ni la responsabilidad individual, sino proporcionar pautas claras que contribuyan a prevenir conductas contrarias a la ética, a la normativa vigente o a los valores corporativos.


Asimismo, la compañía ratifica su compromiso con la prevención de prácticas indebidas como la corrupción, el soborno, el fraude, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, así como con el respeto por los derechos humanos, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible de las comunidades donde opera.

Invitamos a todos quienes hacen parte de la compañía o se relacionan con ella a conocer, comprender y aplicar este Código como guía para actuar con integridad, fortalecer la reputación empresarial y contribuir al crecimiento responsable y sostenible del sector agroindustrial.

## 2. ALCANCE

El presente Código de Ética es aplicable a todos los Trabajadores, directivos, administradores, contratistas, proveedores, aliados estratégicos y demás terceros que mantengan relación directa o indirecta con la compañía independientemente de su modalidad de vinculación, nivel jerárquico o ubicación geográfica.

Las disposiciones aquí contenidas orientan el comportamiento esperado tanto en el desarrollo de las actividades internas como en las relaciones con clientes, comunidades, autoridades, socios comerciales, proveedores y demás grupos de interés. En este sentido,

	DOCUMENTO DE CÒDIGO DE ÈTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 3 de 42

el cumplimiento del Código constituye un compromiso permanente de actuar conforme a los principios éticos, la normativa vigente, las políticas internas y las buenas prácticas empresariales.

Asimismo, la compañía promoverá la divulgación, comprensión y apropiación de este Código, fomentando una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad. El desconocimiento de sus disposiciones no exime de su cumplimiento, y cualquier incumplimiento podrá dar lugar a las medidas disciplinarias, contractuales o legales a que haya lugar, conforme a la normativa aplicable y a los procedimientos internos establecidos.

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Acto indebido e impropio:** Cualquier conducta, acción u omisión que resulte contraria a la ley, a las normas internas, a los principios éticos de la compañía o a las buenas prácticas empresariales generalmente aceptadas. Incluye comportamientos que, aun cuando no constituyan necesariamente una infracción legal, afectan la integridad, la transparencia, la confianza, la reputación institucional o el adecuado desarrollo de las relaciones laborales y comerciales. Este concepto abarca, entre otros, actuaciones deshonestas, abusivas, negligentes, conflictivas con los intereses de la organización o incompatibles con los valores de respeto, responsabilidad y rectitud que deben regir el actuar empresarial.
- **Alta dirección:** Conjunto de personas que ejercen los más altos niveles de liderazgo, administración y toma de decisiones dentro de una organización, incluyendo, entre otros, a los representantes legales, gerentes, directores, miembros de asamblea de accionistas o quienes hagan sus veces. La alta dirección es responsable de orientar la estrategia corporativa, asegurar el cumplimiento normativo, promover la cultura ética y garantizar que las actuaciones de la organización se desarrollen conforme a principios de integridad, transparencia, responsabilidad y sostenibilidad. Asimismo, debe actuar como referente de conducta ética, impulsando el cumplimiento de las políticas internas y fomentando prácticas empresariales responsables.
- **Asamblea de accionistas:** Órgano supremo de decisión de una sociedad conformado por los accionistas legalmente convocados, encargado de deliberar y decidir sobre los asuntos fundamentales de la organización conforme a la ley, los estatutos sociales y las buenas prácticas de gobierno corporativo. Entre sus funciones se incluyen, entre otras, la aprobación de estados financieros, la designación de administradores, la definición de lineamientos estratégicos y la adopción de decisiones relevantes para la marcha de la sociedad. Su actuación

debe regirse por principios de transparencia, responsabilidad, equidad y respeto por los derechos de todos los accionistas y grupos de interés.

- **Colaboradores:** Todas las personas que, bajo cualquier modalidad de vinculación, contribuyen directa o indirectamente al desarrollo de las actividades de la organización, incluyendo empleados, directivos, contratistas, aprendices, asesores, proveedores y terceros relacionados. Este término abarca a quienes participan en la operación, gestión o apoyo de los procesos empresariales y que, por su relación, deben actuar conforme a los principios éticos, políticas internas y disposiciones legales aplicables. Su conducta debe reflejar integridad, respeto, responsabilidad y compromiso con los valores organizacionales y el adecuado relacionamiento con los distintos grupos de interés.
- **Conflicto de interés:** Toda situación en la cual los intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole de un colaborador, directivo o tercero relacionado pueden influir, o aparentar influir, en el desempeño imparcial, objetivo y transparente de sus funciones o en la toma de decisiones dentro de la organización. Este conflicto puede ser real, potencial o aparente, y surge cuando existe la posibilidad de privilegiar intereses particulares sobre los institucionales. Su adecuada identificación, revelación y gestión resulta fundamental para preservar la integridad, la confianza, la transparencia y la ética en las actuaciones empresariales.
- **Corrupción:** Práctica consistente en el abuso del poder, del cargo o de una posición de confianza para obtener beneficios indebidos propios o para terceros, en contravía de la ley, los principios éticos y las buenas prácticas empresariales. Comprende conductas como el soborno, el fraude, la desviación de recursos, el tráfico de influencias, la manipulación de información o cualquier actuación que afecte la transparencia, la equidad y la integridad en las relaciones comerciales, laborales o institucionales. Este tipo de comportamientos compromete la reputación organizacional, debilita la confianza de los grupos de interés y puede generar consecuencias legales, disciplinarias y reputacionales significativas.
- **Declaración de ética y cumplimiento:** Documento mediante el cual una persona manifiesta conocer, comprender y adherirse a los principios, valores y disposiciones establecidos en el Código de Ética, dejando constancia de su compromiso con una conducta íntegra, transparente y conforme a la ley y a las políticas organizacionales. A través de esta declaración también se ratifica el rechazo a prácticas como el fraude, la corrupción, el soborno, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, así como el deber de reportar actos indebidos, situaciones irregulares o posibles conflictos de interés. Esta declaración puede formalizarse de manera independiente o entenderse incorporada dentro del contrato de trabajo, contratos de prestación de servicios u otros acuerdos

contractuales que incluyan cláusulas expresas de ética, cumplimiento y comportamiento empresarial responsable.

- **Dilema ético:** Situación en la que una persona debe tomar una decisión frente a circunstancias que presentan tensiones entre principios, valores, intereses o deberes, y en las cuales no existe una única respuesta evidente o plenamente satisfactoria desde el punto de vista moral, legal o organizacional. Estos escenarios pueden surgir en el ejercicio de funciones laborales, comerciales o institucionales y exigen actuar con prudencia, integridad, responsabilidad y criterio ético, procurando siempre la coherencia con los valores corporativos, la normativa aplicable y el impacto de la decisión en los distintos grupos de interés.
- **Empleados:** Personas naturales vinculadas a la organización mediante un contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad, que prestan sus servicios personales bajo subordinación y a cambio de una remuneración. Su labor implica el cumplimiento de funciones, responsabilidades y obligaciones conforme a la ley laboral, las políticas internas, los reglamentos corporativos y los principios éticos que orientan la actividad empresarial. En este sentido, se espera que su actuación refleje integridad, respeto, responsabilidad, compromiso y observancia de las normas, contribuyendo al adecuado funcionamiento de la organización y al fortalecimiento de su cultura ética.
- **Estatutos:** Conjunto de normas internas que regulan la organización, funcionamiento, estructura, objeto social, órganos de administración y reglas de operación de una sociedad, aprobadas por los accionistas conforme a la ley. Estos documentos establecen los derechos y deberes de los socios, las facultades de los administradores y las directrices fundamentales para la toma de decisiones y el desarrollo de las actividades empresariales. Su observancia resulta esencial para garantizar la transparencia, la seguridad jurídica, el adecuado gobierno corporativo y la coherencia entre la actuación organizacional, la normativa vigente y los principios éticos institucionales.
- **Financiación del terrorismo:** Conducta consistente en proporcionar, recolectar, administrar, canalizar o poner a disposición recursos, bienes, dinero o cualquier tipo de apoyo económico, logístico o material con el propósito de respaldar directa o indirectamente actividades, organizaciones o personas vinculadas a actos terroristas. Esta práctica puede realizarse mediante operaciones aparentemente lícitas o a través de mecanismos ilegales, y representa una grave amenaza para la seguridad, la estabilidad institucional y la integridad empresarial. Su prevención exige el cumplimiento riguroso de la normativa aplicable, la debida diligencia en las relaciones comerciales y la adopción de controles que promuevan la transparencia y la legalidad en todas las operaciones.

- **Función de Cumplimiento:** Actividad o conjunto de responsabilidades orientadas a asegurar que la organización, sus directivos, empleados y terceros vinculados actúen conforme a la normativa vigente, las políticas internas, los estándares éticos y las buenas prácticas empresariales. Esta función implica identificar, evaluar y gestionar riesgos legales, reputacionales y operativos, así como promover una cultura de integridad mediante la prevención, detección y reporte de conductas contrarias a la ley o a los principios corporativos. Su ejercicio contribuye a fortalecer la transparencia, la confianza institucional y la sostenibilidad de las operaciones empresariales.
- **Funcionario público:** Persona natural que, de manera permanente o transitoria, ejerce funciones públicas o presta servicios al Estado en cualquiera de sus ramas, niveles u órganos, ya sea por elección, nombramiento, contrato o cualquier otra forma legal de vinculación. Incluye servidores de entidades gubernamentales, autoridades administrativas, judiciales o legislativas, así como particulares que desempeñen funciones públicas. En el ámbito empresarial, la interacción con funcionarios públicos debe regirse por estrictos principios de legalidad, transparencia, integridad y respeto, evitando cualquier conducta que pueda interpretarse como indebida, corrupta o contraria a la ética institucional.
- **Gobierno corporativo:** Sistema de principios, normas, prácticas y procesos mediante los cuales se dirige, administra y controla una organización, buscando un equilibrio adecuado entre la gestión empresarial, la transparencia, la rendición de cuentas y la protección de los intereses de los accionistas y demás partes relacionadas. Un adecuado gobierno corporativo promueve la toma de decisiones responsable, el cumplimiento normativo, la sostenibilidad empresarial y la confianza de los grupos vinculados a la organización.
- **Grupos de interés:** Conjunto de personas, organizaciones o entidades que, de manera directa o indirecta, pueden influir en las actividades de la organización o verse afectadas por ellas. Incluye, entre otros, empleados, accionistas, clientes, proveedores, comunidades, autoridades, aliados estratégicos y la sociedad en general. El relacionamiento con estos actores debe basarse en el respeto, la transparencia, la responsabilidad y la generación de valor sostenible.
- **LAFT:** Sigla utilizada para referirse al lavado de activos y la financiación del terrorismo.
- **Lavado de activos:** Proceso mediante el cual se busca dar apariencia de legalidad a bienes, recursos o dinero provenientes de actividades ilícitas, a través de operaciones financieras, comerciales o de otra naturaleza que dificulten identificar su origen real. Esta práctica afecta la transparencia económica, la confianza institucional y la integridad empresarial, por lo que su prevención

requiere controles adecuados, monitoreo de operaciones, conocimiento de contrapartes y cumplimiento estricto de las disposiciones legales aplicables.

- **Línea ética:** Canal formal dispuesto por la organización para que empleados, colaboradores, proveedores, clientes u otros grupos de interés puedan reportar, consultar o denunciar de manera confidencial, e incluso anónima cuando aplique, situaciones contrarias a la ética, la ley o las políticas internas. Este mecanismo busca promover la transparencia, facilitar la detección temprana de riesgos, prevenir conductas indebidas y fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad y la confianza.
- **Órgano de gobierno:** Instancia o conjunto de instancias responsables de la dirección estratégica, supervisión y control de la organización, tales como la asamblea de accionistas, junta directiva, consejo de administración o figuras equivalentes según la estructura societaria. Su actuación debe orientarse por principios de responsabilidad, transparencia, diligencia y legalidad, asegurando la sostenibilidad empresarial y la adecuada protección de los intereses de los grupos vinculados.
- **Propiedad intelectual:** Conjunto de derechos legales que protegen las creaciones del intelecto humano, tales como marcas, patentes, diseños, obras literarias o artísticas, software, conocimientos técnicos, información confidencial y demás activos intangibles. El respeto por estos derechos implica evitar el uso, reproducción, divulgación o aprovechamiento indebido de tales activos, tanto propios como de terceros, garantizando prácticas empresariales éticas y conformes a la ley.
- **Proveedores y contratistas:** Personas naturales o jurídicas que suministran bienes, servicios, obras o apoyo técnico a la organización mediante relaciones contractuales o comerciales. Su selección, vinculación y relacionamiento deben regirse por criterios de transparencia, legalidad, calidad, responsabilidad y equidad, promoviendo relaciones basadas en la confianza, el cumplimiento contractual, el respeto mutuo y la observancia de los principios éticos organizacionales.
- **Represalias:** Conductas adversas, directas o indirectas, adoptadas contra una persona por haber reportado de buena fe posibles irregularidades, actos indebidos, incumplimientos normativos o situaciones contrarias a la ética. Estas pueden manifestarse mediante sanciones injustificadas, discriminación, hostigamiento, afectación laboral o cualquier forma de trato desfavorable. La organización rechaza tales prácticas y promueve un ambiente seguro para la denuncia responsable y transparente.

- **Soborno:** Ofrecimiento, promesa, entrega, solicitud o aceptación de dinero, dádivas, beneficios, favores o cualquier ventaja indebida con el propósito de influir de manera inapropiada en decisiones, actuaciones o comportamientos de una persona en el ámbito público o privado. Esta práctica vulnera la legalidad, la transparencia y la competencia leal, generando riesgos legales, reputacionales y éticos que afectan la confianza y la integridad empresarial.

#### 4. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA


El presente Código de Ética tiene como objetivo establecer los principios, valores y lineamientos que deben orientar el comportamiento de todas las personas vinculadas a la organización, promoviendo actuaciones basadas en la integridad, la honestidad, la transparencia y el respeto. Este instrumento busca servir como guía para la toma de decisiones responsables, el adecuado relacionamiento entre colaboradores y con terceros, así como el cumplimiento de las disposiciones legales, estatutarias y políticas internas aplicables.

Asimismo, este Código pretende fortalecer una cultura organizacional fundamentada en la ética empresarial, la responsabilidad social, el respeto por los derechos humanos, la sostenibilidad ambiental y las buenas prácticas de gobierno corporativo. A través de sus disposiciones se procura prevenir conductas indebidas, mitigar riesgos legales y reputacionales, y fomentar relaciones de confianza con empleados, proveedores, clientes, comunidades, autoridades y demás grupos de interés.

Finalmente, este documento busca consolidar un marco de autorregulación que promueva la coherencia entre los valores corporativos y las actuaciones diarias, incentivando la transparencia, la rendición de cuentas y el compromiso con el desarrollo sostenible. Su implementación contribuye a fortalecer la reputación institucional, garantizar una gestión responsable y asegurar que las actividades empresariales se desarrollen de manera ética, legal y alineada con estándares de cumplimiento y responsabilidad empresarial.

#### 5. PRINCIPIOS Y VALORES ORGANIZACIONALES

La compañía en su larga trayectoria ha logrado consolidar e identificar un conjunto de principios y valores que orientan su actuar, su cultura organizacional y la manera en que se relaciona con sus colaboradores, aliados estratégicos, comunidades y demás grupos de interés. Estos constituyen criterios fundamentales que promueven la sana convivencia, el respeto mutuo, la integridad y la construcción de relaciones basadas en la confianza, sirviendo como base para el desarrollo responsable y sostenible de sus actividades.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 9 de 42

Estos principios y valores representan el marco de referencia que guía el comportamiento individual y colectivo dentro de la organización, facilitando la toma de decisiones éticas, el cumplimiento normativo y la coherencia entre lo que la organización promueve y lo que practica. Su aplicación fortalece la identidad corporativa, fomenta un ambiente laboral respetuoso y contribuye al cumplimiento de los objetivos empresariales en un contexto de transparencia y responsabilidad.

En este sentido, la organización invita a todos sus colaboradores, contratistas, proveedores y demás grupos de interés, independientemente de su tipo de vinculación, a adoptar estos principios como guía permanente de conducta. Su observancia promueve la autorregulación, el compromiso con la ética empresarial y el desarrollo de relaciones responsables que favorezcan la sostenibilidad, la reputación institucional y el crecimiento integral de la organización. Adoptando así los siguientes principios y valores.

## 5.1. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

a. **Integridad:** Representa la convicción de actuar con rectitud, coherencia y firmeza ética en todas las actuaciones personales y profesionales, manteniendo correspondencia entre los valores que se promueven y las decisiones que se adoptan. Implica obrar con transparencia, honestidad y responsabilidad, evitando cualquier conducta que pueda comprometer la confianza, la reputación institucional o el cumplimiento de las normas.

La integridad no solo se refleja en el respeto por la ley, sino también en el compromiso permanente con principios éticos que orientan una conducta responsable y confiable.

Este principio se manifiesta, entre otros, en los siguientes comportamientos:

- Actuar de manera coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace, manteniendo una conducta ética constante.
- Tomar decisiones basadas en la transparencia, la legalidad y los valores organizacionales, incluso ante situaciones complejas o de presión.
- Evitar conflictos de interés o, en caso de presentarse, declararlos oportunamente y gestionarlos de forma adecuada.
- Rechazar cualquier práctica indebida como fraude, corrupción, engaño o uso inapropiado de recursos.
- Cumplir las políticas internas, normas legales y compromisos adquiridos con responsabilidad y buena fe.
- Proteger la reputación institucional mediante actuaciones responsables, confiables y éticamente consistentes.

b. **Transparencia:** Implica actuar con claridad, apertura y veracidad en todas las actuaciones, decisiones y comunicaciones, garantizando que la información relevante sea accesible, comprensible y confiable para quienes tengan legítimo interés en conocerla.

Este principio promueve relaciones basadas en la confianza, la credibilidad y la rendición de cuentas, favoreciendo una gestión responsable, ética y alineada con la normativa vigente y las buenas prácticas empresariales.

Este principio se manifiesta, entre otros, en los siguientes comportamientos:


- Proporcionar información veraz, completa y oportuna en el desarrollo de las actividades laborales y comerciales.
- Evitar la ocultación, manipulación o distorsión de datos que puedan afectar la toma de decisiones o la confianza institucional.
- Mantener registros claros, precisos y verificables de las operaciones y procesos organizacionales.
- Facilitar el acceso a la información conforme a las normas internas, la confidencialidad requerida y la legislación aplicable.
- Promover la comunicación abierta y responsable con los distintos grupos de interés.
- Actuar con honestidad en la rendición de cuentas y en la gestión de recursos, bienes e información organizacional.

c. **Cumplimiento normativo:** El cumplimiento normativo es un pilar esencial para el desarrollo responsable y sostenible de la organización. Implica actuar conforme a la legislación vigente, las regulaciones aplicables, las políticas internas y los estándares éticos que orientan nuestra actividad.

Este compromiso fortalece la confianza de clientes, colaboradores, aliados y demás grupos de interés, además de proteger la reputación institucional. Promovemos una cultura organizacional basada en la prevención, la transparencia y la responsabilidad individual y colectiva. Entendemos que cumplir las normas no solo evita riesgos legales o reputacionales, sino que contribuye a la eficiencia operativa, la continuidad del negocio y la generación de valor en el largo plazo.

Para garantizar el cumplimiento normativo, la organización se compromete a:

- Conocer, respetar y aplicar las leyes, regulaciones y políticas internas relacionadas con nuestras actividades.
- Fomentar la capacitación continua en temas regulatorios, éticos y de cumplimiento.
- Reportar oportunamente posibles incumplimientos, irregularidades o riesgos a través de los canales establecidos.
- Promover prácticas responsables, transparentes y alineadas con los valores corporativos.
- Mantener mecanismos de seguimiento, control y mejora continua en materia de cumplimiento.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 11 de 42

- Este enfoque permite consolidar una cultura organizacional sólida, basada en la integridad, la responsabilidad y el respeto por las normas que rigen nuestra actuación.

d. **Sostenibilidad:** La sostenibilidad es un compromiso estratégico que orienta nuestras decisiones y acciones hacia el equilibrio entre el desarrollo económico, el bienestar social y la protección del medio ambiente. Reconocemos que nuestras actividades deben generar valor no solo en el presente, sino también para las futuras generaciones, promoviendo prácticas responsables y conscientes en todos los niveles de la organización.

Asumimos la sostenibilidad como un principio transversal que impulsa la eficiencia, la innovación y la responsabilidad corporativa. Esto implica gestionar adecuadamente los recursos, minimizar impactos ambientales, fortalecer relaciones responsables con las comunidades y promover condiciones laborales justas y seguras. Entendemos que el crecimiento sostenible contribuye a la estabilidad empresarial, la confianza de los grupos de interés y la reputación institucional. Nuestra organización promueve una cultura sostenible basada en la mejora continua, la prevención de impactos negativos y la generación de valor compartido.


La sostenibilidad no es un esfuerzo aislado, sino un compromiso permanente que integra la ética, la responsabilidad social y la visión de largo plazo en todas nuestras operaciones.

Para fortalecer este compromiso, la organización se orienta a:

- Implementar prácticas responsables en el uso eficiente de recursos naturales y energéticos.
- Promover iniciativas que reduzcan impactos ambientales y fomenten la conservación del entorno.
- Impulsar relaciones responsables y transparentes con comunidades, aliados y demás grupos de interés.
- Fomentar la innovación y mejora continua en procesos que contribuyan al desarrollo sostenible.
- Sensibilizar y capacitar a los colaboradores en prácticas responsables y sostenibles.

e. **Justo a tiempo:** Representa el compromiso de actuar con diligencia, disciplina y sentido de oportunidad en el desarrollo de las actividades, comprendiendo que cada proceso forma parte de una cadena en la que el cumplimiento oportuno impacta directamente los resultados individuales y colectivos.

Este principio promueve la eficiencia, la planificación responsable y la cultura de no postergar tareas, reconociendo que la puntualidad y el cumplimiento fortalecen la confianza, la productividad y la calidad en la gestión empresarial.


	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 12 de 42

Este principio se refleja, entre otros, en los siguientes comportamientos:

- Ejecutar las tareas y responsabilidades dentro de los tiempos establecidos, evitando retrasos que puedan afectar otros procesos o resultados.
- Planificar las actividades con anticipación, priorizando adecuadamente las obligaciones y compromisos adquiridos.
- Comprender que el trabajo individual impacta el desempeño del equipo y de la organización en su conjunto.
- Evitar la procrastinación y promover una cultura de acción oportuna, eficiencia y mejora continua.
- Comunicar de manera temprana cualquier situación que pueda afectar el cumplimiento de plazos o compromisos.
- Actuar con sentido de urgencia responsable, asegurando calidad, cumplimiento y confiabilidad en los resultados.

## 5.2. VALORES ORGANIZACIONALES

- a. **Honestidad:** Representa la convicción de actuar con rectitud, veracidad y coherencia en todas las actuaciones personales y profesionales, reflejando transparencia, honradez y respeto por los principios éticos que orientan la actividad empresarial. Implica comportarse de manera íntegra, evitando cualquier forma de engaño, ocultamiento, manipulación de información o aprovechamiento indebido de la posición o de los recursos organizacionales. La honestidad se manifiesta no solo en el cumplimiento de la ley, sino también en la adopción de conductas éticas que fortalezcan la confianza, la credibilidad y la reputación institucional. Este valor se refleja, entre otros, en los siguientes comportamientos:
- Actuar con transparencia y veracidad en la información que se comunica, registra o reporta, asegurando su exactitud, oportunidad y confiabilidad.
  - Mantener coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, actuando con responsabilidad y rectitud en todas las decisiones.
  - Reconocer errores de manera oportuna, asumir las consecuencias correspondientes y promover soluciones responsables.
  - Evitar cualquier conducta que pueda interpretarse como engañosa, desleal o contraria a los principios éticos organizacionales.
  - Hacer uso responsable, adecuado y eficiente de los recursos, bienes e información confiados por la organización.
  - Respetar el trabajo, los aportes y la propiedad intelectual de los demás, reconociendo los méritos y contribuciones de manera justa.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÈTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 13 de 42

b. **Respeto:** Constituye el reconocimiento del valor, la dignidad y los derechos de todas las personas, así como la consideración por las normas, el entorno, la diversidad de opiniones y los intereses legítimos de los distintos grupos de interés. Implica actuar con cortesía, tolerancia y equidad en todas las relaciones laborales, comerciales e institucionales, promoviendo un ambiente de confianza, inclusión y convivencia armónica. El respeto también se refleja en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, la observancia de la ley y la protección del entorno social y ambiental en el desarrollo de las actividades empresariales. Este valor se manifiesta, entre otros, en los siguientes comportamientos:

- Tratar a todas las personas con dignidad, cordialidad y consideración, independientemente de su cargo, condición o tipo de vinculación.
- Escuchar activamente las opiniones y diferencias, promoviendo el diálogo constructivo y la resolución pacífica de conflictos.
- Cumplir las normas legales, políticas internas, compromisos contractuales y reglas de convivencia organizacional.
- Rechazar cualquier forma de discriminación, acoso, trato irrespetuoso o conducta que afecte la dignidad de las personas.
- Proteger la información confidencial y los bienes organizacionales, actuando con responsabilidad frente a su uso.
- Mantener relaciones responsables con las comunidades, el medio ambiente y los distintos grupos de interés, favoreciendo la sostenibilidad y la convivencia.

c. **Responsabilidad:** Implica asumir con compromiso, diligencia y sentido ético las funciones, obligaciones y decisiones propias del rol que se desempeña, reconociendo las consecuencias de los actos y actuando siempre en coherencia con los principios organizacionales, la normativa vigente y las buenas prácticas empresariales. Este valor supone actuar de manera consciente, prudente y orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales, contribuyendo al desarrollo sostenible, la confianza de los grupos de interés y el fortalecimiento de la reputación organizacional. Este valor se manifiesta, entre otros, en los siguientes comportamientos:

- Cumplir oportunamente los compromisos, funciones y responsabilidades asignadas, actuando con diligencia, calidad y profesionalismo.
- Tomar decisiones informadas, evaluando riesgos, impactos y consecuencias para la organización y sus grupos de interés.

- Hacer uso adecuado, eficiente y transparente de los recursos, bienes e información confiados.
  - Responder por las acciones propias, reconocer errores y adoptar medidas correctivas cuando sea necesario.
  - Contribuir al cuidado del medio ambiente, la seguridad laboral y el bienestar colectivo en el desarrollo de las actividades.
  - Actuar con compromiso frente al cumplimiento normativo, las políticas internas y los estándares éticos organizacionales.
- d. **Sentido de pertenencia:** Refleja el grado de identificación, compromiso y vínculo que las personas desarrollan con la organización, sus objetivos, valores y propósito empresarial. Implica asumir las responsabilidades con dedicación, cuidar los recursos, la reputación y los intereses institucionales como propios, y contribuir activamente al fortalecimiento de un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y orientado al logro de resultados sostenibles. Este valor se manifiesta, entre otros, en los siguientes comportamientos:
- Actuar con compromiso y responsabilidad frente a las funciones asignadas, procurando siempre el bienestar y el crecimiento organizacional.
  - Cuidar los bienes, recursos, información y reputación institucional, utilizándolos de manera adecuada y responsable.
  - Promover el trabajo en equipo, la cooperación y el respeto entre compañeros y demás grupos de interés.
  - Representar a la organización con integridad, profesionalismo y coherencia en todos los espacios laborales y sociales.
  - Participar activamente en iniciativas que fortalezcan la cultura organizacional, el clima laboral y la mejora continua.
  - Sentirse parte del propósito institucional, contribuyendo con actitud positiva al cumplimiento de los objetivos empresariales.
- e. **Compromiso:** El compromiso refleja la disposición permanente de la organización y de sus colaboradores para asumir con responsabilidad, dedicación y sentido de propósito cada una de sus funciones, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Implica actuar con convicción, proactividad y constancia, entendiendo que el éxito colectivo depende del aporte consciente y responsable de cada integrante.

Este valor se refleja en la voluntad de cumplir con los deberes con calidad, oportunidad y ética, fortaleciendo la confianza entre la organización, sus colaboradores y los diferentes grupos de interés. El compromiso también supone una actitud orientada a la mejora continua, la superación de desafíos y la búsqueda constante de resultados sostenibles y responsables.

Nuestra organización promueve una cultura de compromiso basada en la responsabilidad individual y colectiva, el respeto por los acuerdos adquiridos y la disposición para aportar el crecimiento institucional y social.

Para materializar este valor, la organización fomenta:

- El cumplimiento responsable y oportuno de las funciones y obligaciones adquiridas.
- La participación activa en el logro de metas y objetivos organizacionales.
- La disposición para aportar soluciones, mejorar procesos y fortalecer el trabajo en equipo.
- El respeto por los acuerdos, políticas internas y compromisos adquiridos con los grupos de interés.
- La actitud frente a los retos, orientada al aprendizaje continuo y al crecimiento organizacional.

## 6 COMPORTAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÈS

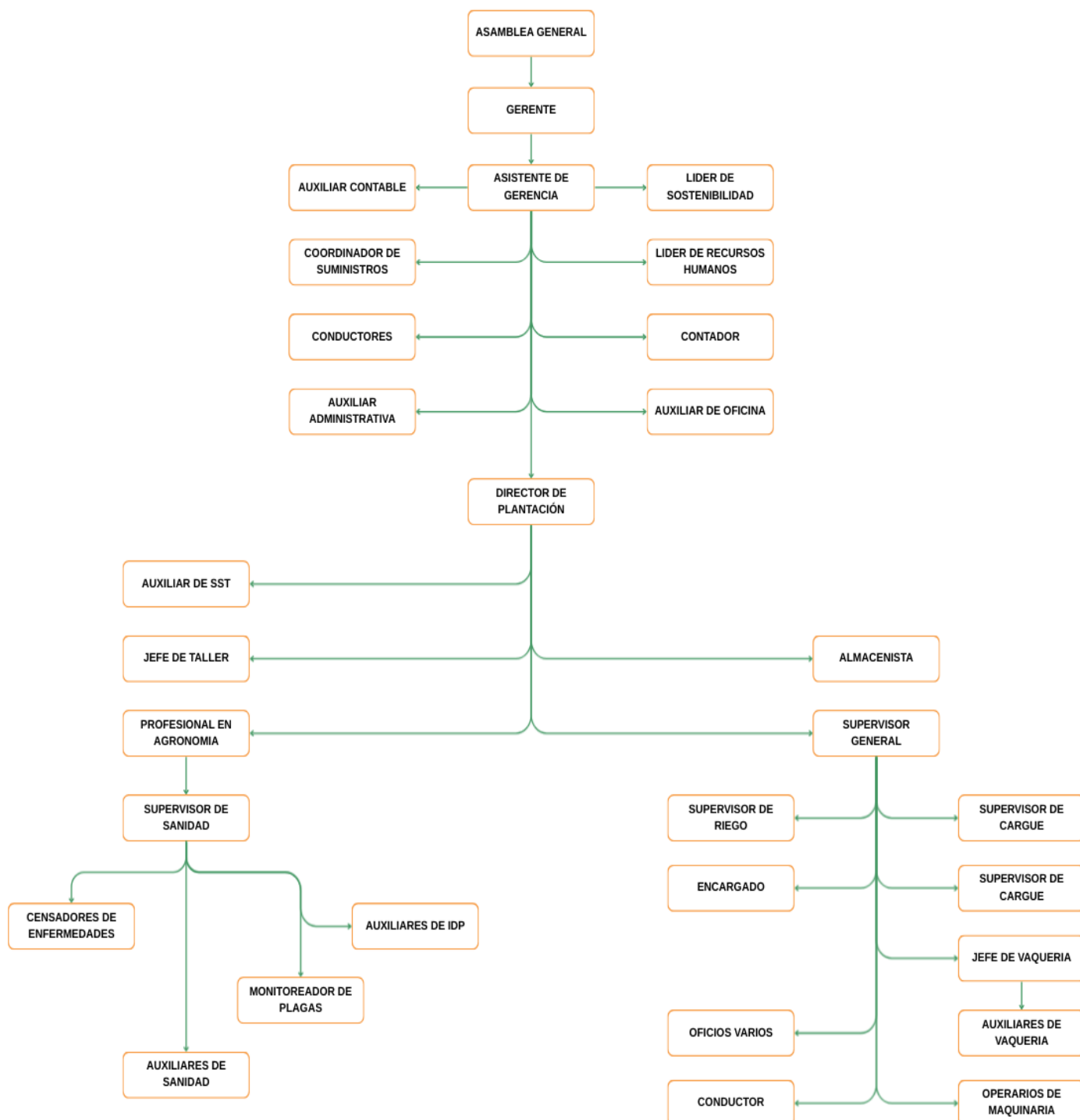
La organización orienta sus actuaciones hacia el mantenimiento de relaciones sólidas, transparentes y responsables con todos sus grupos de interés, reconociendo su papel fundamental en la sostenibilidad, reputación y crecimiento institucional. En consecuencia, se promueve un relacionamiento basado en la confianza, la integridad, el respeto mutuo y el estricto cumplimiento de los compromisos adquiridos.


Todas las decisiones, actuaciones y comunicaciones se desarrollan conforme a los principios éticos corporativos, la normativa vigente, los compromisos sectoriales en materia de sostenibilidad y las directrices establecidas en este Código. Este marco orientador busca garantizar una gestión coherente, responsable y alineada con los estándares de buen gobierno, transparencia y responsabilidad empresarial.

De esta manera, se procura que cada interacción con los grupos de interés refleje diligencia, profesionalismo y consistencia institucional, fortaleciendo relaciones de largo

plazo basadas en la credibilidad, la generación de valor compartido y el respeto por los derechos y expectativas legítimas de todas las partes involucradas.

## 7 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 17 de 42

### 7.1. ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General de Accionistas es el máximo órgano de dirección de la compañía y sus decisiones orientan el rumbo estratégico, financiero y corporativo de la organización. En este escenario se promueve una participación informada, responsable y transparente, garantizando condiciones de equidad entre los accionistas, el acceso oportuno a la información relevante y el respeto por los derechos societarios consagrados en la ley y en los estatutos sociales.

Las actuaciones de los accionistas deben regirse por principios de buena fe, lealtad corporativa, integridad y responsabilidad, privilegiando siempre el interés general de la compañía sobre intereses particulares. En consecuencia, se espera que las decisiones se adopten con objetividad, evitando presiones indebidas, conflictos de interés no declarados o cualquier conducta que pueda afectar la confianza, la transparencia y el adecuado gobierno corporativo.

Asimismo, quienes integran la Asamblea General deberán observar las disposiciones contenidas en este Código de Ética, los estatutos sociales y la normativa aplicable, contribuyendo activamente al fortalecimiento institucional, la sostenibilidad empresarial y la preservación de la reputación corporativa.

### 7.2. GERENCIA


La Gerencia es responsable de dirigir la administración y operación de la compañía, asegurando que las decisiones y actuaciones se desarrollen conforme a los principios éticos, los objetivos estratégicos, la normativa aplicable y las disposiciones contenidas en este Código. Su gestión debe orientarse al fortalecimiento institucional, la sostenibilidad del negocio y la generación de valor para la organización y sus grupos de interés.

En el ejercicio de sus funciones, la Gerencia debe actuar con integridad, transparencia, diligencia y responsabilidad, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, el cumplimiento normativo y la conducta ética. Asimismo, deberá prevenir, identificar y gestionar oportunamente posibles conflictos de interés, evitando cualquier actuación que comprometa la imparcialidad, la reputación o los intereses de la compañía.

De igual manera, corresponde a la Gerencia fomentar ambientes de trabajo éticos, seguros y respetuosos, garantizar el cumplimiento de las políticas internas y facilitar los mecanismos necesarios para la comunicación, la denuncia de conductas indebidas y la mejora continua de los procesos organizacionales.

### 7.3. EMPLEADOS

Los empleados son un pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el fortalecimiento de la cultura ética de la compañía. En el desarrollo

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÈTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 18 de 42

de sus funciones deben actuar con responsabilidad, integridad, respeto, honestidad y compromiso, observando lo dispuesto en este Código, en las políticas internas, en los contratos laborales y en la normativa aplicable. Su conducta debe reflejar coherencia entre los valores corporativos y las actuaciones diarias dentro y fuera del entorno laboral cuando estas puedan impactar la reputación o los intereses de la organización.

La compañía propende por ofrecer condiciones laborales dignas, ambientes de trabajo seguros, respetuosos y productivos, así como herramientas adecuadas para el desempeño eficiente de las funciones. Asimismo, promueve la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto por los derechos fundamentales y el desarrollo profesional de sus empleados, en línea con los principios de responsabilidad empresarial y cumplimiento normativo.

Por su parte, se espera que los empleados cumplan sus responsabilidades con diligencia, confidencialidad y sentido de pertenencia; prevengan y declaren oportunamente cualquier conflicto de interés; utilicen adecuadamente los recursos de la organización; y reporten, a través de los canales establecidos, cualquier conducta contraria a la ética, la ley o las políticas internas, contribuyendo así al fortalecimiento de una cultura organizacional íntegra y transparente.

#### **7.4. CONTRATISTAS**


Los contratistas desempeñan un papel relevante en el desarrollo de las actividades y proyectos de la compañía, por lo que se espera que su actuación esté alineada con los principios éticos, las políticas internas, las obligaciones contractuales y la normatividad aplicable. Su comportamiento debe reflejar integridad, transparencia, responsabilidad y respeto en todas las interacciones relacionadas con la ejecución de los servicios contratados.

La compañía promueve relaciones basadas en la confianza, la equidad y el cumplimiento mutuo de los compromisos adquiridos, procurando vínculos sostenibles y de largo plazo cuando las condiciones así lo permitan. En este sentido, se exige a los contratistas actuar con honestidad, prevenir y declarar posibles conflictos de interés, proteger la confidencialidad de la información y abstenerse de incurrir en prácticas indebidas, ilegales o contrarias a los valores organizacionales.

Asimismo, el incumplimiento de los estándares éticos, legales o contractuales podrá dar lugar a las medidas correspondientes, incluida la terminación de la relación contractual, en salvaguarda de la integridad, la reputación y los intereses de la compañía.

#### **7.5. TERCEROS / COLABORADORES**

La compañía reconoce que las relaciones con terceros y colaboradores incluyendo aliados estratégicos, clientes, asesores, proveedores ocasionales y demás contrapartes inciden

	DOCUMENTO DE CÒDIGO DE ÈTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 19 de 42

directamente en su reputación, sostenibilidad y desempeño organizacional. Por ello, estas interacciones deben desarrollarse bajo principios de transparencia, buena fe, respeto mutuo, cumplimiento normativo y conducta ética.

Se espera que los terceros y colaboradores actúen conforme a los estándares establecidos en este Código, absteniéndose de participar en prácticas indebidas como actos de corrupción, fraude, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo u otras conductas contrarias a la ley o a los valores corporativos. Asimismo, deberán manejar de forma responsable la información a la que tengan acceso, garantizando su confidencialidad y uso adecuado.

La compañía, por su parte, procurará relaciones justas, transparentes y responsables con este grupo de interés, reservándose el derecho de evaluar la continuidad de cualquier vínculo cuando se identifiquen comportamientos que comprometan la integridad, la legalidad o la reputación institucional.

## 8 POLÍTICA DE COMPROMISO ÈTICO


### 8.1. POLÍTICAS

#### 8.1.1 Política de contratación laboral

La organización orienta sus procesos de selección y contratación hacia la vinculación de personas íntegras, competentes y comprometidas con el crecimiento institucional y personal. Para ello, promueve la formación, el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento continuo de sus colaboradores, entendiendo el talento humano como un factor estratégico y una ventaja competitiva sostenible.

Los procesos de selección, contratación, evaluación y promoción se fundamentan en criterios objetivos relacionados con las competencias, capacidades, experiencia, desempeño, cualidades personales y aptitud necesaria para el ejercicio del cargo, garantizando igualdad de oportunidades y evitando cualquier forma de discriminación por razones de género, origen, edad, condición social, nacionalidad, creencias, orientación o cualquier otra circunstancia protegida por la ley.

La organización prohíbe prácticas discriminatorias en los procesos de vinculación laboral. En particular, no se realizarán pruebas de embarazo como requisito de contratación, salvo cuando la legislación vigente lo exija expresamente por la naturaleza del cargo. En caso de aspirantes en estado de embarazo, se procurará la asignación de condiciones laborales compatibles con su situación, en el marco del respeto a sus derechos y la normativa aplicable.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 20 de 42

Asimismo, la organización garantiza el reconocimiento de condiciones laborales justas y legales, incluyendo remuneraciones acordes con la legislación vigente, afiliación y pago oportuno al sistema de seguridad social integral y cumplimiento estricto de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas laborales aplicables.

Se prohíbe estrictamente la recepción, ofrecimiento o solicitud de dádivas, beneficios, incentivos o cualquier tipo de contraprestación que pueda influir directa o indirectamente en los procesos de selección, contratación o promoción de personal. Cualquier conducta de esta naturaleza será considerada una falta grave a los principios éticos organizacionales.

Finalmente, la organización reafirma su compromiso con la igualdad de trato y la inclusión laboral, velando especialmente por la protección de trabajadores temporales, migrantes u otras poblaciones que puedan encontrarse en condiciones de mayor vulnerabilidad, asegurando procesos transparentes, equitativos y ajustados a la normatividad vigente.

### **8.1.2. Política hacia las autoridades**

La organización mantiene una relación transparente, respetuosa y colaborativa con las autoridades administrativas, judiciales, regulatorias y demás organismos de control, reconociendo su función institucional y comprometiéndose a facilitar el adecuado ejercicio de sus competencias dentro del marco legal aplicable. En este sentido, se rinden oportunamente los informes requeridos, se atienden los requerimientos oficiales con diligencia y se actúa siempre conforme a la normativa vigente.

Los empleados y demás personas que, por razón de sus funciones, interactúen con autoridades deberán brindar un trato respetuoso, profesional y cordial, promoviendo un ambiente de apertura, confianza y cooperación que permita el desarrollo adecuado de las actuaciones, inspecciones o procesos que correspondan.

La organización garantiza la veracidad, exactitud, integridad y oportunidad de la información suministrada a las autoridades, así como la correcta administración y registro de sus recursos, activos, operaciones y gastos. Todos los bienes y transacciones deberán estar debidamente documentados y registrados en los sistemas contables y administrativos conforme a la legislación aplicable, los principios contables aceptados y los procedimientos internos establecidos.

En función de su cargo o responsabilidades, algunos empleados podrán ser requeridos para aportar información necesaria para la elaboración de reportes regulatorios, financieros o institucionales. Se espera que dicha responsabilidad sea asumida con rigor, transparencia y oportunidad, asegurando que la información entregada sea completa, precisa y comprensible.

Con el fin de proteger los activos organizacionales y garantizar la confiabilidad de los estados financieros, se establecen las siguientes directrices:

- Toda documentación institucional deberá elaborarse con exactitud, veracidad, oportunidad y contar con las autorizaciones correspondientes.
- Los hechos económicos y financieros deberán registrarse conforme a la legislación vigente, principios contables aplicables y políticas internas. Queda estrictamente prohibida la elaboración de registros falsos, engañosos o incompletos.
- No se realizarán reportes falsos, pagos sin soporte o registros contables que no correspondan a operaciones reales debidamente documentadas.
- Cualquier error, inconsistencia o irregularidad identificada en los registros o reportes deberá informarse de manera inmediata al responsable designado, quien adoptará las acciones correspondientes e informará a la gerencia cuando sea necesario.
- Todos los empleados deberán cooperar de forma plena, transparente y diligente con auditorías internas, externas, revisiones regulatorias o requerimientos oficiales.

La organización rechaza cualquier conducta que implique corrupción, soborno, fraude, ocultamiento de información o interferencia indebida en actuaciones de las autoridades, reafirmando su compromiso con la legalidad, la ética empresarial y la transparencia en todas sus relaciones institucionales.

### **8.1.3. Política hacia la comunidad**

La organización reconoce la importancia de mantener relaciones armónicas, responsables y sostenibles con las comunidades ubicadas en sus áreas de influencia. En ese sentido, promueve la generación de empleo productivo y digno, procurando la vinculación de talento local cuando las condiciones lo permitan, con el propósito de contribuir al crecimiento económico, la estabilidad social y el desarrollo integral de dichas comunidades.

Los empleados y colaboradores actúan como representantes de la organización en su interacción con el entorno social, por lo cual se espera de ellos un comportamiento ejemplar, respetuoso y ético, en cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables, así como de los principios y valores corporativos. Este compromiso implica contribuir positivamente al bienestar colectivo y evitar conductas que puedan afectar la reputación institucional o la confianza de la comunidad.

Asimismo, la organización fomenta canales de comunicación abiertos, transparentes y constructivos con la comunidad, orientados al diálogo permanente, la atención oportuna de inquietudes y la construcción de acuerdos que favorezcan relaciones de confianza, cooperación y beneficio mutuo, siempre dentro del marco de la legalidad y la responsabilidad social empresarial.

#### 8.1.4. Política de manejo de información

La organización reconoce la información como un activo estratégico esencial para su operación, sostenibilidad y reputación, por lo cual promueve su adecuada protección, administración responsable y uso conforme a los principios de confidencialidad, integridad, disponibilidad y legalidad. Toda información generada, recibida o almacenada en desarrollo de las actividades laborales debe ser tratada con diligencia, responsabilidad y apego a las normas internas y legales aplicables.

Los correos electrónicos corporativos, archivos, bases de datos, documentos, registros y demás información contenida en equipos informáticos, plataformas tecnológicas o cualquier medio electrónico asignado para el desempeño de las funciones laborales son propiedad exclusiva de la organización. En consecuencia, no pueden considerarse información personal y deberán estar disponibles para los usuarios o áreas autorizadas cuando así se requiera para fines institucionales, operativos, legales o de control.


Toda la información a la que tengan acceso empleados, contratistas, proveedores o terceros en virtud de su relación con la organización se considera confidencial, salvo aquella expresamente catalogada como pública. Por tanto, se prohíbe su divulgación, reproducción, uso indebido, filtración o aprovechamiento en beneficio propio o de terceros sin autorización previa y expresa. El deber de confidencialidad subsiste incluso después de finalizada la relación contractual o laboral.

La organización promueve relaciones internas y externas basadas en la integridad, la transparencia y la ética empresarial, por lo que se prohíbe el uso de información privilegiada para obtener ventajas indebidas, así como cualquier práctica relacionada con fraude, corrupción, soborno o manipulación informativa.

Finalmente, todos los colaboradores deberán adoptar medidas razonables para la protección de la información bajo su responsabilidad, reportar oportunamente incidentes, riesgos o vulneraciones relacionadas con su manejo y cumplir las políticas internas de seguridad de la información, protección de datos y gestión documental establecidas por la organización.

#### 8.1.5. Política anticorrupción, soborno y manejo fraudulento de los fondos y recursos

La organización mantiene una política de tolerancia cero frente a la corrupción, el soborno, el fraude y cualquier forma de manejo indebido de fondos, activos o recursos, reafirmando su compromiso con la transparencia, la legalidad, la ética empresarial y las mejores prácticas de gobierno corporativo. En consecuencia, se rechaza de manera expresa cualquier conducta que implique ofrecer, prometer, autorizar, solicitar o aceptar beneficios indebidos, ventajas económicas, dádivas, favores o cualquier incentivo que pueda influir en decisiones empresariales, contractuales o institucionales.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÈTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 23 de 42

Todos los empleados, directivos, contratistas, proveedores y demás terceros vinculados deberán actuar con integridad en el manejo de recursos financieros, materiales, tecnológicos y de información, garantizando que estos sean utilizados exclusivamente para los fines autorizados y conforme a las políticas internas, la normativa vigente y los principios contables aplicables. Se prohíbe expresamente la apropiación indebida, el ocultamiento de operaciones, la manipulación de registros contables, la falsificación documental o cualquier práctica que comprometa la transparencia financiera o administrativa.

Las relaciones internas y externas deben desarrollarse bajo criterios de honestidad, buena fe, transparencia y responsabilidad, evitando cualquier conducta que pueda interpretarse como corrupción o conflicto de interés. En este sentido, está prohibido ofrecer o recibir pagos indebidos, comisiones ilegales, incentivos no autorizados o beneficios personales derivados de la posición o función desempeñada.


La organización promueve mecanismos de prevención, detección y reporte de conductas indebidas, incentivando la denuncia responsable y de buena fe de posibles actos de corrupción, fraude o soborno, garantizando la confidencialidad del denunciante y la ausencia de represalias. Asimismo, se compromete a evaluar oportunamente cualquier señal de alerta y a adoptar las medidas correctivas, disciplinarias o legales que correspondan.

El incumplimiento de esta política será considerado una falta grave y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, contractuales, administrativas o penales, según la normativa aplicable y la gravedad de la conducta. Con ello, la organización busca preservar su reputación, fortalecer la confianza de sus grupos de interés y asegurar una gestión íntegra, responsable y sostenible.

#### **8.1.6. Política de conducta ética e integral en todas las operaciones y transacciones incluido el reclutamiento y contratación**

La organización promueve que todas sus operaciones, decisiones y relaciones comerciales, administrativas y laborales se desarrollen bajo los más altos estándares de ética, profesionalismo, seguridad y responsabilidad. En este sentido, se fomenta entre los colaboradores una conducta íntegra, transparente y coherente con los valores corporativos, asegurando que cada actuación contribuya al fortalecimiento de la confianza institucional y la sostenibilidad del negocio.

La organización respeta las condiciones justas de negocio y rechaza de manera expresa cualquier práctica asociada con corrupción, soborno, fraude, uso indebido de recursos, manejo inapropiado de la información o cualquier conducta contraria a la ley, a la ética empresarial y a las buenas prácticas de la industria. Este compromiso se extiende a todos los procesos, incluyendo el reclutamiento, selección, contratación de personal,

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 24 de 42

vinculación de contratistas, negociación con proveedores y demás transacciones comerciales o institucionales.

Asimismo, todos los colaboradores, contratistas y terceros vinculados deben cumplir estrictamente lo dispuesto en el Código de Ética y Buen Gobierno, así como en la legislación vigente, reglamentos internos, políticas corporativas y normas que regulen sus responsabilidades profesionales. Se espera especial diligencia en el conocimiento y cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la integridad, la transparencia, la prevención de riesgos legales y reputacionales, y la adecuada gestión de los recursos organizacionales.

El incumplimiento de estos lineamientos podrá dar lugar a las medidas disciplinarias, contractuales o legales correspondientes, reafirmando el compromiso institucional con una gestión ética, responsable y alineada con los principios de buen gobierno corporativo.

## **8.2. LINEAMIENTOS DE CONDUCTA ÉTICA Y CUMPLIMIENTO**

### **8.2.1. Transparencia y gestión responsable de la información**

Promovemos el manejo transparente, responsable y seguro de la información como un principio esencial para la confianza, la integridad corporativa y la adecuada toma de decisiones. Toda información generada, administrada o divulgada en desarrollo de las actividades empresariales debe caracterizarse por su veracidad, oportunidad, integridad y confidencialidad, conforme a las disposiciones legales, regulatorias y a las políticas internas vigentes.

La organización propende por garantizar que la información financiera, administrativa, técnica y operativa sea registrada, conservada y comunicada de manera adecuada, evitando distorsiones, omisiones o manipulaciones que puedan afectar la confianza de los grupos de interés o comprometer la transparencia institucional. Asimismo, se promueve el acceso a la información a quienes estén debidamente autorizados, preservando siempre la reserva de aquella que tenga carácter confidencial o estratégico.

Todos los colaboradores, contratistas y terceros vinculados deben actuar con responsabilidad en el uso, protección y divulgación de la información, absteniéndose de utilizarla para beneficio propio o de terceros sin autorización expresa. En caso de dudas, inconsistencias o posibles riesgos relacionados con el manejo informativo, deberán acudir a los canales internos definidos, con el fin de asegurar su adecuada gestión y protección.

### 8.2.2. Prevención del acoso y promoción de entornos laborales respetuosos

La organización promueve ambientes de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos, en los cuales prevalezcan la dignidad humana, el trato cordial y la sana convivencia. En consecuencia, rechaza de manera expresa cualquier forma de acoso laboral, sexual, discriminatorio o cualquier conducta que genere intimidación, hostigamiento, humillación, maltrato o afectación al bienestar físico, psicológico o profesional de las personas.

Se espera que todos los colaboradores, directivos, contratistas y terceros mantengan relaciones basadas en el respeto mutuo, la comunicación adecuada y la consideración por las diferencias individuales, culturales y profesionales. Ninguna conducta ofensiva, intimidatoria o abusiva será tolerada, independientemente del nivel jerárquico o del tipo de vinculación con la organización.


La organización promueve mecanismos confidenciales y seguros para reportar posibles situaciones de acoso o comportamientos inapropiados, garantizando el debido proceso, la protección frente a represalias y la adopción de medidas correctivas cuando corresponda. Este compromiso busca fortalecer un clima laboral positivo, productivo y alineado con los valores éticos y organizacionales.

### 8.2.3. Aportes, patrocinios y contribuciones a actividades políticas

La organización mantiene una posición de neutralidad frente a actividades y movimientos políticos, garantizando que sus recursos, nombre, reputación y capacidades operativas no sean utilizados para favorecer intereses partidistas, candidatos, campañas o causas políticas particulares, salvo que exista autorización expresa conforme a la legislación aplicable y a las políticas internas establecidas.

Cualquier aporte, patrocinio o contribución que pueda relacionarse directa o indirectamente con actividades políticas deberá cumplir estrictamente la normativa vigente, contar con las autorizaciones correspondientes y garantizar absoluta transparencia en su registro, justificación y divulgación. En ningún caso se permitirá la realización de contribuciones que puedan interpretarse como mecanismos para obtener beneficios indebidos, influir en decisiones públicas o generar conflictos de interés.

Asimismo, los colaboradores podrán ejercer libremente sus derechos políticos a título personal, siempre que ello no implique el uso de recursos de la organización, afecte su reputación institucional o genere la percepción de respaldo corporativo. La organización promueve el respeto por la legalidad, la transparencia y la ética en todas las interacciones con el ámbito público y político.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 26 de 42

#### 8.2.4. Integridad financiera, controles contables y registros confiables

La organización promueve la integridad, transparencia y exactitud en el manejo de su información financiera y contable, garantizando que todas las operaciones, transacciones y movimientos económicos se registren de forma veraz, completa, oportuna y conforme a la normativa legal, tributaria y contable aplicable. La confiabilidad de los registros financieros constituye un pilar fundamental para la toma de decisiones, la sostenibilidad del negocio y la confianza de los grupos de interés.

Se establecen mecanismos de control interno orientados a proteger los recursos financieros, prevenir fraudes, errores, omisiones o irregularidades, y asegurar que los estados financieros reflejen fielmente la realidad económica de la organización. Está estrictamente prohibido alterar registros, ocultar información, efectuar registros ficticios o utilizar cuentas, fondos o activos para fines distintos a los autorizados.


Todos los colaboradores, contratistas y terceros vinculados que intervengan en procesos financieros o contables deberán actuar con diligencia, responsabilidad y apego a los principios éticos y legales, reportando oportunamente cualquier inconsistencia, irregularidad o situación que pueda comprometer la transparencia o la integridad financiera de la organización. Este compromiso contribuye a la prevención de riesgos legales, reputacionales y operativos, fortaleciendo la confianza institucional.

#### 8.2.5. Cumplimiento normativo y observancia del marco legal aplicable

La organización promueve el estricto cumplimiento de la legislación vigente, las regulaciones sectoriales, los compromisos contractuales y las disposiciones internas que rigen su actividad, reconociendo que el respeto por el marco legal constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad, la reputación corporativa y la confianza de los grupos de interés. Ninguna meta comercial, operativa o financiera justifica el incumplimiento de la ley o de los principios éticos institucionales.

Todos los colaboradores, directivos, contratistas y terceros vinculados deben conocer y cumplir las normas aplicables a sus funciones, así como actuar con diligencia para prevenir conductas que puedan derivar en infracciones legales, sanciones administrativas o afectaciones reputacionales. Ante dudas sobre la interpretación o aplicación de alguna norma, deberán acudir a los canales internos definidos para obtener orientación oportuna.

La organización fomenta una cultura de cumplimiento basada en la transparencia, la responsabilidad y la prevención de riesgos legales, promoviendo la actualización permanente en materia normativa, el fortalecimiento de controles internos y la adopción de buenas prácticas empresariales que garanticen un actuar íntegro y conforme a derecho.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÈTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 27 de 42

### 8.2.6. Declaración y gestión de conflictos de interés

El trabajador/colaborador se compromete a actuar con transparencia, imparcialidad y lealtad hacia la empresa, evitando cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés real, potencial o aparente entre sus intereses personales, profesionales, económicos o familiares y los intereses de la organización.

En caso de presentarse o identificarse un posible conflicto de interés, el trabajador deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su superior jerárquico o al área designada por la empresa, absteniéndose de participar en decisiones, gestiones o actividades relacionadas hasta que la situación sea evaluada y resuelta conforme a las políticas internas.

La empresa podrá establecer medidas preventivas, correctivas o de mitigación que garanticen la objetividad en la toma de decisiones, el cumplimiento de los principios éticos y la protección de los intereses corporativos.

### 8.2.7. Uso responsable de recursos tecnológicos, sistemas informáticos e inteligencia artificial


El trabajador/colaborador se compromete a utilizar de manera responsable, segura y ética los recursos tecnológicos, sistemas informáticos, redes, equipos, plataformas digitales y herramientas de inteligencia artificial puestos a su disposición por la empresa o utilizados en el desarrollo de sus funciones.

Dicho uso deberá realizarse exclusivamente para fines laborales autorizados, observando las políticas internas de seguridad de la información, confidencialidad, protección de datos, propiedad intelectual y prevención de riesgos tecnológicos. En ningún caso podrán emplearse estos recursos para actividades ilícitas, contrarias a la ética empresarial, que comprometan la seguridad de la información o que afecten la reputación, intereses o funcionamiento de la organización.

El trabajador deberá abstenerse de introducir, procesar o divulgar información confidencial o sensible en herramientas tecnológicas o sistemas de inteligencia artificial no autorizados por la empresa. Asimismo, deberá reportar de forma inmediata cualquier incidente de seguridad, uso indebido, vulnerabilidad o situación que pueda afectar la integridad de los sistemas o la información corporativa.

### 8.2.8. Política anticorrupción, antisoborno y prevención del LA/FT

La organización promueve una cultura basada en la ética, la transparencia, la legalidad y la integridad en todas sus actuaciones. En consecuencia, esta política es aplicable a todos los miembros de la organización, incluyendo asamblea, directivos, empleados,

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 28 de 42

contratistas, proveedores, aliados, terceros vinculados y demás grupos de interés que mantengan relaciones con la empresa.

a. Principio general de integridad y cero tolerancia a la corrupción

Se prohíbe cualquier forma de corrupción, soborno, fraude, pago indebido, dádiva, favor o beneficio inapropiado que tenga como propósito influir en decisiones, obtener ventajas indebidas o alterar el normal desarrollo de las actividades empresariales. Ninguna meta comercial, operativa o financiera justifica conductas contrarias a la ley, la ética o las políticas internas.

b. Prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT)

Todos los vinculados a la organización deberán cumplir estrictamente los procedimientos de debida diligencia, conocimiento de contrapartes, monitoreo de operaciones y reporte de situaciones inusuales o sospechosas establecidos por la empresa y por la normatividad vigente. Se prohíbe participar directa o indirectamente en operaciones que puedan facilitar el ocultamiento, manejo, inversión o canalización de recursos provenientes de actividades ilícitas o destinados a la financiación del terrorismo.

c. Transparencia en operaciones y registros


Toda transacción, contrato, gasto, contribución o relación comercial debe estar debidamente soportada, registrada de forma veraz, completa y oportuna, garantizando la trazabilidad de la información y evitando prácticas engañosas o registros contables falsos o incompletos.

d. Responsabilidad de reporte y colaboración

Cualquier persona sujeta a esta política deberá informar de manera inmediata, a través de los canales definidos por la organización, sobre conductas, operaciones o situaciones que puedan representar riesgos de corrupción, soborno, fraude o LA/FT. La organización garantizará la confidencialidad, la protección frente a represalias y el tratamiento adecuado de los reportes.

e. Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de esta política podrá generar sanciones disciplinarias, contractuales, administrativas o legales, según corresponda, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que haya lugar.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 29 de 42

Con esta política, la organización reafirma su compromiso con la transparencia, la legalidad, la confianza institucional y la construcción de relaciones responsables con todos sus grupos de interés.

#### **8.2.9. Relación ética de obsequios, atenciones y hospitalidad corporativa**

Como parte del desarrollo legítimo de las relaciones institucionales y del fortalecimiento de los vínculos con los distintos grupos de interés, la organización podrá entregar o recibir obsequios, así como realizar o aceptar actos de entretenimiento y hospitalidad, siempre que estos respondan exclusivamente a fines institucionales, de posicionamiento corporativo, relacionamiento empresarial o promoción legítima de la actividad económica y reputacional de la organización.

Estas prácticas deberán enmarcarse estrictamente en principios de transparencia, integridad, razonabilidad y legalidad, evitando en todo momento que puedan interpretarse como mecanismos para ejercer presiones indebidas, generar compromisos improcedentes o influir en la objetividad de decisiones propias o de terceros. En ningún caso los obsequios, atenciones u hospitalidades podrán consistir en dinero en efectivo o equivalentes, independientemente de su cuantía.

La financiación de estos actos deberá provenir exclusivamente de recursos autorizados por la organización y su realización requerirá la aprobación formal de la instancia directiva o administrativa competente, conforme a las políticas internas vigentes.

Cuando estas interacciones involucren funcionarios o servidores públicos, deberán efectuarse estrictamente a título institucional, por representantes debidamente autorizados y nunca a título personal, garantizando el cumplimiento de las normas legales y los principios éticos aplicables.

Finalmente, todo obsequio, atención u hospitalidad entregado o recibido deberá reportarse a la función o área encargada del cumplimiento, siguiendo los procedimientos definidos para tal fin, con el propósito de asegurar su trazabilidad, análisis, control y, cuando corresponda, su reporte a los órganos de dirección o supervisión respectivos.

#### **8.2.10. Respeto de los derechos humanos y principios laborales fundamentales**

La organización reconoce el respeto por los derechos humanos y los principios laborales fundamentales como un eje esencial de su actuación empresarial, por lo que promueve el trato digno, justo y respetuoso hacia todas las personas con las que se relaciona, incluyendo trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, comunidades y demás grupos de interés.

En este sentido, se compromete a prevenir cualquier forma de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, acoso, violencia laboral o vulneración de la dignidad humana,

garantizando condiciones laborales seguras, equitativas y acordes con la legislación vigente, así como con los estándares éticos y sociales aceptados en el sector.

La organización fomenta la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad, la libertad de asociación y el diálogo constructivo, propiciando ambientes de trabajo basados en la confianza, la inclusión, el respeto mutuo y el desarrollo integral de las personas.

Asimismo, promueve que sus aliados, contratistas y demás terceros actúen conforme a estos principios, integrando criterios de respeto por los derechos humanos en sus procesos, relaciones comerciales y decisiones corporativas, como parte de su compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la conducta empresarial ética.

#### **8.2.11. Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación**

La organización promueve la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad como principios fundamentales de su cultura corporativa, garantizando que todas las personas sean tratadas con dignidad, equidad y respeto, sin distinción por razones de género, edad, origen, orientación, condición social, creencias, discapacidad, ideología u otras características personales.


En consecuencia, rechaza cualquier forma de discriminación, exclusión, trato desigual o conducta que afecte la dignidad humana, fomentando ambientes laborales inclusivos, respetuosos y basados en el mérito, las capacidades y el desempeño profesional.

La organización impulsa prácticas de selección, contratación, desarrollo, compensación y promoción que aseguren condiciones equitativas para todos, fortaleciendo una cultura organizacional que valore la pluralidad, la diversidad de perspectivas y la convivencia respetuosa.

Asimismo, se espera que colaboradores, contratistas, proveedores y demás grupos de interés actúen conforme a estos principios, contribuyendo a la consolidación de relaciones transparentes, respetuosas y alineadas con los valores éticos y sociales que orientan la gestión empresarial.

#### **8.2.12. Protección de activos intangibles y propiedad intelectual**

La organización reconoce la propiedad intelectual y los activos intangibles como elementos estratégicos para la sostenibilidad, competitividad y reputación empresarial. Por ello, promueve su adecuada protección, uso responsable y respeto tanto de los derechos propios como de los derechos de terceros.

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 31 de 42

En consecuencia, toda información, conocimiento técnico, desarrollos, marcas, diseños, metodologías, bases de datos, documentos, software y demás activos intangibles generados o utilizados en el marco de las actividades organizacionales deben ser gestionados con criterios de confidencialidad, legalidad y responsabilidad, evitando su uso indebido, divulgación no autorizada, copia ilegal o apropiación indebida.

Asimismo, se exige a colaboradores, contratistas, proveedores y demás grupos de interés actuar con integridad frente a la propiedad intelectual, absteniéndose de reproducir, distribuir o utilizar contenidos protegidos sin las autorizaciones correspondientes y garantizando el cumplimiento de las normas legales, contractuales y éticas aplicables.

La organización fomentará prácticas de sensibilización y control orientadas a preservar estos activos, proteger la innovación y asegurar que el manejo del conocimiento corporativo contribuya al desarrollo responsable y transparente de sus operaciones.

### **8.2.13. Compromiso con la responsabilidad social empresarial y donaciones**

El compromiso con la responsabilidad social empresarial hace parte integral de la cultura corporativa y orienta la forma en que se desarrollan las relaciones con las comunidades, el entorno y los distintos grupos de interés. En este sentido, se promueven iniciativas que contribuyan al desarrollo social, económico y ambiental de las zonas de influencia, procurando generar valor sostenible y relaciones de confianza.

Las donaciones, aportes o contribuciones que se realicen deben responder a fines legítimos, transparentes y coherentes con los principios éticos y los objetivos institucionales. Estas actuaciones no podrán utilizarse como mecanismo para obtener beneficios indebidos, influir en decisiones comerciales, regulatorias o políticas, ni para favorecer intereses particulares.

Toda contribución deberá efectuarse conforme a los procedimientos internos establecidos, contar con la debida autorización y registrarse de manera clara en los sistemas contables y administrativos correspondientes, garantizando trazabilidad, transparencia y cumplimiento de la normativa aplicable.

Quienes participen en la gestión, aprobación o ejecución de estas iniciativas deberán actuar con responsabilidad, diligencia y criterio ético, asegurando que los recursos destinados a responsabilidad social se administren de forma eficiente, verificable y alineada con los valores corporativos.

### **8.2.14. Libre competencia y prácticas comerciales leales**

El respeto por la libre competencia constituye un principio esencial en el desarrollo de las actividades empresariales. Por ello, las relaciones comerciales se fundamentan en la

transparencia, la buena fe, la integridad y el cumplimiento estricto de las normas que regulan el mercado y la actividad económica.

Se prohíbe cualquier conducta que pueda interpretarse como práctica restrictiva de la competencia, incluyendo acuerdos indebidos con competidores, manipulación de precios, reparto de mercados, abuso de posición dominante, obtención ilícita de información estratégica o cualquier actuación que distorsione las condiciones normales del mercado.

Las interacciones con clientes, proveedores, competidores y demás grupos de interés deben desarrollarse bajo criterios de equidad, objetividad y respeto mutuo, evitando prácticas engañosas, desleales o que puedan afectar la reputación corporativa o la confianza en la organización.

Todas las personas vinculadas, directa o indirectamente, con las operaciones empresariales deberán actuar con responsabilidad y criterio ético en sus actividades comerciales, promoviendo relaciones sostenibles, competitivas y alineadas con el marco legal y los principios de conducta corporativa.

#### **8.2.15. Lineamientos para comunicaciones y pronunciamientos públicos**


Las comunicaciones externas y los pronunciamientos públicos deben realizarse con responsabilidad, coherencia institucional y apego a los principios de transparencia, veracidad y oportunidad. Toda información divulgada debe ser clara, verificable y alineada con las políticas corporativas, la normativa aplicable y los lineamientos definidos para la gestión de la reputación y la imagen institucional.

Solo las personas expresamente autorizadas podrán emitir declaraciones públicas, atender medios de comunicación o difundir información en representación de la organización. Quienes no cuenten con dicha autorización deberán abstenerse de realizar manifestaciones que puedan interpretarse como posiciones oficiales o comprometer la responsabilidad institucional.

La información estratégica, confidencial o reservada debe protegerse en todo momento, evitando su divulgación indebida o el uso inadecuado en escenarios públicos, redes sociales, eventos, publicaciones o cualquier otro medio de comunicación.

Se promueve una comunicación respetuosa, objetiva y prudente con todos los grupos de interés, procurando que los mensajes institucionales fortalezcan la confianza, la credibilidad y la transparencia, contribuyendo al posicionamiento responsable y ético de la organización.

### **8.3. PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO**

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÈTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 33 de 42

### 8.3.1. Principios rectores para la atención y gestión de casos de violencia basada en género

La atención, análisis e investigación de situaciones relacionadas con violencia basada en género se regirá por los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, debida diligencia y respeto al debido proceso. La organización actuará con seriedad, oportunidad y responsabilidad, evitando dilaciones injustificadas y garantizando que cada actuación tenga como finalidad la protección efectiva de los derechos involucrados.

Se adoptará un enfoque diferencial y con perspectiva de género, reconociendo que las relaciones de poder, los estereotipos y las condiciones estructurales pueden generar impactos desproporcionados en mujeres y personas con identidades de género diversas. En consecuencia, el análisis de los hechos considerará el contexto, la posible situación de vulnerabilidad y la necesidad de adoptar medidas adecuadas para garantizar igualdad real y efectiva.

La compañía aplicará el principio de no revictimización, absteniéndose de someter a la persona afectada a cuestionamientos innecesarios, juicios de valor, exposiciones reiteradas de los hechos o cualquier práctica que pueda generar un nuevo daño emocional o psicológico. Las entrevistas y actuaciones deberán realizarse con respeto, sensibilidad y estricta reserva.

Se garantizará la confidencialidad de la información en todas las etapas del proceso, limitando su conocimiento únicamente a quienes deban intervenir formalmente en la gestión del caso. La divulgación indebida de información relacionada con denuncias o investigaciones constituirá falta disciplinaria.

La organización actuará bajo el principio de buena fe, presumiendo que las denuncias se presentan con fundamento legítimo, sin perjuicio de la verificación objetiva de los hechos. Asimismo, garantizará la imparcialidad en la evaluación de las situaciones, evitando conflictos de interés o influencias jerárquicas que puedan comprometer la objetividad del proceso.

Estos principios buscan asegurar que la gestión interna de casos no solo responda a obligaciones legales, sino que refleje el compromiso institucional con la igualdad, la protección de la dignidad humana y la construcción de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de violencia.

### 8.3.2. Igualdad de género, tolerancia cero frente a la violencia y compromiso con entornos laborales seguros

La organización reconoce que la igualdad entre hombres y mujeres constituye un principio fundamental de la dignidad humana y un pilar esencial de su cultura corporativa. En consecuencia, reafirma su compromiso con el respeto, la promoción y la garantía de

la igualdad real y efectiva de derechos, oportunidades y trato, sin distinción por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual o cualquier otra condición personal, social o cultural.

La compañía entiende que la equidad no se limita a la ausencia de discriminación formal, sino que implica la adopción de prácticas que aseguren condiciones justas y libres de barreras que puedan afectar el desarrollo profesional, la estabilidad laboral, la participación en procesos de decisión o el acceso a oportunidades dentro de la organización. Toda persona vinculada a la empresa deberá actuar bajo el principio de igualdad y respeto, reconociendo el valor intrínseco de cada individuo y promoviendo relaciones laborales basadas en la dignidad, la inclusión y la convivencia armónica.

En este marco, la organización adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia basada en género. Se entiende por violencia basada en género toda conducta, acción u omisión que, fundamentada en estereotipos, roles o relaciones desiguales de poder, tenga como resultado o finalidad causar daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico a una persona por razón de su sexo o género. Esta prohibición se extiende a cualquier manifestación de acoso, hostigamiento, intimidación, trato degradante, descalificación profesional, insinuación no consentida o comportamiento que genere un ambiente intimidatorio, ofensivo o humillante.

Ninguna circunstancia, jerarquía, vínculo contractual, resultado operativo o interés empresarial podrá justificar conductas que vulneren la dignidad o integridad de las personas. La violencia basada en género constituye una falta grave a los principios éticos de la organización y podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias, contractuales o legales correspondientes, sin perjuicio de las acciones adicionales que puedan derivarse conforme a la normatividad vigente.

De igual manera, la compañía asume el compromiso permanente de promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia, en los cuales todas las personas puedan desempeñar sus funciones en condiciones de tranquilidad, confianza y bienestar. Este compromiso implica la adopción de mecanismos de prevención, sensibilización y formación, así como la implementación de canales confidenciales para la denuncia de conductas indebidas y la protección efectiva frente a posibles represalias.

La alta dirección, los líderes de área y cada uno de los colaboradores comparten la responsabilidad de contribuir activamente a la construcción de un entorno organizacional basado en el respeto, la igualdad y la no violencia. El fortalecimiento de una cultura corporativa libre de discriminación y violencia de género no solo responde a un deber legal y ético, sino que constituye una condición indispensable para la sostenibilidad, la reputación y el desarrollo integral de la organización y de quienes la conforman.

### 8.3.3. Conceptos

**Violencia física:** Toda acción u omisión intencional que, mediante el uso de la fuerza o cualquier medio material, cause o pueda causar daño, dolor, lesión o afectación a la integridad corporal de una persona por razón de su sexo o género. Incluye golpes, empujones, agresiones, restricción indebida de la movilidad u otras conductas que vulneren la integridad física, aun cuando no generen lesiones visibles. Constituye una transgresión grave al derecho a la dignidad y a la integridad personal, y es incompatible con los principios de respeto e igualdad que rigen la organización.

**Violencia psicológica:** Toda conducta, acción u omisión reiterada o sistemática que tenga como finalidad o efecto causar daño emocional, afectar la autoestima, generar miedo, intimidación, aislamiento, humillación o control sobre una persona por razón de su sexo o género. Incluye amenazas, descalificaciones, burlas, manipulación, hostigamiento, silenciamiento, vigilancia excesiva o cualquier comportamiento que menoscabe la estabilidad emocional y la dignidad personal. No requiere contacto físico para configurarse y constituye una vulneración grave del derecho a la integridad psíquica y al trato digno.

**Violencia sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual realizada sin el consentimiento libre, previo e informado de la persona, o mediante coacción, intimidación, abuso de poder o aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad, que tenga como finalidad o efecto vulnerar su libertad, integridad y autodeterminación sexual por razón de su sexo o género. Incluye el acoso sexual, las insinuaciones no deseadas, el contacto físico indebido, la solicitud de favores sexuales, la exposición a material sexual no consentido o cualquier acto que atente contra la dignidad y la libertad sexual de la persona. Constituye una falta grave y una vulneración de derechos fundamentales.

**Violencia económica:** Toda acción u omisión orientada a controlar, limitar, menoscabar o impedir la autonomía financiera de una persona por razón de su sexo o género, afectando su acceso, uso o disposición de recursos económicos, ingresos, bienes o derechos patrimoniales. Incluye la privación injustificada de medios de subsistencia, la restricción del acceso al salario, la discriminación salarial, la obstaculización del desarrollo profesional con impacto económico o cualquier conducta que genere dependencia o afectación patrimonial. Constituye una forma de violencia que vulnera la dignidad, la igualdad y el derecho a la autonomía económica.

**Violencia simbólica:** La violencia simbólica comprende aquellas conductas, mensajes, representaciones, expresiones o prácticas que, de manera directa o indirecta, reproducen estereotipos de género, relaciones desiguales de poder o patrones culturales que normalizan la subordinación, desvalorización o discriminación de una persona por razón de su sexo o género. Puede manifestarse a través de comentarios, bromas, imágenes, lenguaje ofensivo o actos que refuercen prejuicios y roles limitantes, aun cuando no exista contacto físico o agresión explícita. Este tipo de violencia afecta la

dignidad, la autoestima y el reconocimiento social, y contribuye a perpetuar entornos de exclusión e inequidad.

**Acoso sexual:** El acoso sexual consiste en toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, no deseada por la persona que la recibe, que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad, generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, o condicionar decisiones laborales a la aceptación de tales conductas. Puede manifestarse mediante insinuaciones, comentarios, mensajes, gestos, solicitudes de favores sexuales, contacto físico indebido o cualquier comportamiento que implique presión o abuso de poder. Su configuración no requiere reiteración cuando la gravedad del hecho afecta la libertad y la integridad de la persona.

**Hostigamiento:** El hostigamiento comprende toda conducta persistente, sistemática o reiterada de persecución, presión, vigilancia, intimidación o molestia dirigida contra una persona por razón de su sexo o género, que tenga como efecto menoscabar su dignidad, estabilidad emocional o desempeño laboral. Puede manifestarse mediante amenazas, señalamientos constantes, descalificaciones públicas o privadas, obstaculización injustificada de funciones o generación deliberada de un ambiente adverso. Esta conducta vulnera el derecho al trato digno y a un entorno laboral respetuoso, aun cuando no exista contacto físico o agresión directa.

**Microagresiones reiteradas:** Las microagresiones reiteradas son expresiones, comentarios, gestos o conductas sutiles, indirectas o aparentemente inofensivas que, de forma repetida, transmiten mensajes de desprecio, inferiorización, estereotipo o exclusión hacia una persona por razón de su sexo o género. Aunque individualmente puedan parecer leves, su acumulación genera un impacto negativo en la dignidad, la autoestima y el bienestar emocional, contribuyendo a la normalización de ambientes discriminatorios o desiguales. Estas prácticas resultan incompatibles con los principios de respeto, igualdad y convivencia que orientan la cultura organizacional.

#### 8.3.4. Conductas prohibidas

La organización prohíbe de manera expresa y categórica todas las conductas definidas en el inciso 8.3.3. del presente Código de Ética, incluyendo aquellas relacionadas con violencia física, psicológica, sexual, económica y simbólica, así como el acoso sexual, el hostigamiento y las microagresiones reiteradas, cuando se fundamenten o tengan relación con el sexo, el género, la identidad o expresión de género, la orientación sexual o cualquier condición asociada a la diversidad sexual de la persona afectada.

En consecuencia, ninguna persona vinculada a la organización podrá incurrir en comportamientos que tengan por objeto o efecto vulnerar la dignidad humana, afectar la integridad física o emocional, limitar la autonomía, generar intimidación o miedo, imponer relaciones desiguales de poder o crear un entorno laboral hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esta prohibición aplica con independencia del nivel jerárquico,

modalidad de vinculación o lugar donde ocurran los hechos, siempre que exista relación directa o indirecta con la actividad laboral o con la condición de la persona dentro del entorno organizacional.

Se consideran igualmente prohibidas las conductas que, bajo apariencia de bromas, prácticas culturales, estilos de liderazgo, exigencias operativas o dinámicas informales, reproduzcan estereotipos de género, refuercen patrones de subordinación, perpetúen desigualdades estructurales o normalicen cualquier forma de discriminación o violencia contra mujeres o personas LGBTIQ+. La ausencia de intención de causar daño no exime de responsabilidad cuando el efecto de la conducta implique afectación a la dignidad o al bienestar de la persona.

De manera general y complementaria, queda prohibida cualquier acción u omisión que, aun cuando no se encuentre expresamente descrita en este Código, sea análoga, equivalente o funcionalmente similar a las conductas definidas como violencia basada en género, y que tenga como finalidad o consecuencia reproducir exclusión, discriminación, subordinación o afectación desproporcionada por razones asociadas al sexo, género o diversidad sexual. Esta cláusula de interpretación amplia busca garantizar una protección integral y evitar vacíos normativos frente a nuevas manifestaciones de violencia o prácticas emergentes.

El incumplimiento de esta disposición será considerado falta grave a los principios éticos y a los valores organizacionales, y dará lugar a las medidas disciplinarias, contractuales o legales correspondientes, sin perjuicio de la obligación de la compañía de activar los mecanismos de protección, investigación y acompañamiento que resulten procedentes.

### **8.3.5. Consecuencias**

Las conductas descritas en el presente capítulo y en el inciso 8.3.3. del Código de Ética serán calificadas como faltas graves, sin perjuicio de que, atendiendo a su intensidad, reiteración, abuso de posición jerárquica, existencia de represalias o afectación significativa a la integridad de la persona, puedan ser consideradas como faltas gravísimas conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a la normativa aplicable.

Cuando se tenga conocimiento de una presunta conducta constitutiva de violencia basada en género, la organización activará de manera inmediata los mecanismos internos de análisis e investigación, garantizando el debido proceso, la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de las partes involucradas. En los casos que correspondan, se dará intervención al Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de las competencias propias de la Gerencia o de la Función de Cumplimiento.

A solicitud de la persona presuntamente afectada, y mientras se adelanta la investigación correspondiente, la empresa podrá adoptar medidas cautelares orientadas a prevenir la continuidad de la conducta o la afectación de la integridad física o emocional. Dichas

medidas podrán incluir, entre otras, la separación temporal de las partes involucradas, la reasignación provisional de funciones, el ajuste de horarios, el traslado temporal de puesto o cualquier otra acción razonable y proporcional que garantice la protección efectiva de la persona solicitante, sin que ello implique prejuzgamiento.

En caso de comprobarse la ocurrencia de la conducta, podrán imponerse las sanciones disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, las cuales podrán comprender amonestaciones escritas, suspensión del contrato de trabajo, terminación del vínculo laboral por justa causa o cualquier otra medida proporcional a la gravedad de los hechos. Estas consecuencias serán igualmente aplicables a directivos, miembros de órganos de administración o cualquier persona vinculada a la organización, en atención al principio de igualdad y responsabilidad ética.

Cuando la conducta involucre contratistas, proveedores, aliados estratégicos u otros terceros, la organización podrá adoptar las medidas contractuales correspondientes, incluyendo la terminación anticipada del contrato, la inhabilidad para futuras vinculaciones o la activación de cláusulas de incumplimiento, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

Adicionalmente, la empresa se reserva la facultad de poner en conocimiento de las autoridades competentes aquellos hechos que puedan constituir infracción legal o delito, especialmente cuando exista afectación a derechos fundamentales, integridad personal o libertad sexual, reafirmando su compromiso con la legalidad y la protección de los derechos humanos.


Toda represalia contra quien denuncie de buena fe, colabore en una investigación o solicite medidas de protección será considerada una falta grave o gravísima, según su naturaleza, y dará lugar a la aplicación inmediata de las medidas disciplinarias correspondientes.

#### **8.4. CONFLICTOS DE INTERÉS**

##### **8.4.1. Declaración de ética y cumplimiento**

La Declaración de ética y cumplimiento es el compromiso formal mediante el cual la persona declara conocer, comprender y adherirse a los principios, valores y disposiciones establecidos en este Código de Ética, asumiendo una conducta íntegra, transparente y conforme a la ley y a las políticas internas de la compañía. Esta declaración expresa también la voluntad de reportar de buena fe actos indebidos, situaciones irregulares o posibles conflictos de interés, contribuyendo así a fortalecer la confianza, la gobernanza y la sostenibilidad del negocio y de las comunidades con las que interactuamos.

Quien suscribe se compromete a actuar con sentido de responsabilidad y diligencia, a preservar la confidencialidad de la información sensible y a colaborar en la identificación

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 39 de 42

y mitigación de riesgos éticos. La declaración puede suscribirse de forma independiente o incorporarse a contratos de trabajo, de prestación de servicios u otros acuerdos, siempre respetando los canales oficiales de denuncia y las protecciones necesarias para quienes reporten conductas indebidas, sin temor a represalias y con salvaguarda de la integridad de las personas y de la organización.

La empresa se compromete a divulgar, comprender y facilitar la apropiación de este Código entre colaboradores, proveedores, aliados y terceros vinculados, promoviendo formación continua, monitoreo de cumplimiento y revisión periódica. En caso de incumplimiento, se activarán los mecanismos disciplinarios, contractuales o legales pertinentes, asegurando un debido proceso y la debida actuación para preservar la integridad, la legalidad y la sostenibilidad de nuestras operaciones en el sector palmero.

#### **8.4.2. Prohibición de ejercicio de actos que vayan en contravía**

El conflicto de interés se refiere a toda situación en la que los intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole de un colaborador, directivo o tercero relacionado con la compañía podría influir, real o potencialmente, en la objetividad e independencia necesaria para tomar decisiones justas en beneficio de la organización y de sus grupos de interés. Cuando exista tal conflicto, la persona involucrada deberá abstenerse de actuar, participar en deliberaciones o tomar decisiones en las operaciones afectadas, para salvaguardar la integridad, la transparencia y la confianza que sustentan la gobernanza corporativa y la reputación del sector palmero.

Para gestionar adecuadamente estos casos, se establece la obligación de identificar y revelar de forma oportuna cualquier situación que genere un conflicto de interés real, potencial o aparente. La transparencia en este proceso permitirá evaluar las medidas de mitigación adecuadas, que pueden incluir la recusación, la reasignación de responsabilidades o la atribución de la decisión a una autoridad competente. El objetivo es evitar que intereses personales condicionen resultados y asegurar una toma de decisiones imparcial y alineada con los principios éticos y la normativa aplicable.

En caso de incumplimiento, se aplicarán las medidas disciplinarias, contractuales o legales correspondientes, sin perjuicio de otros remedios legales disponibles. Todo el personal y los terceros vinculados deben contar con canales de denuncia seguros y confidenciales para reportar conflictos de interés que no sean gestionados adecuadamente, garantizando protección frente a represalias y promoviendo una cultura organizacional de integridad, responsabilidad y respeto por la legalidad y la sostenibilidad del negocio.

#### **8.4.3. Abstención de aprovechamiento de condición y privilegios de obtención de beneficios**

La abstención de aprovechamiento de la condición y de privilegios para obtener beneficios se refiere a la obligación de las personas vinculadas a la compañía de no

intervenir ni influir en procesos, decisiones o actuaciones en las que su posición, relación o beneficio personal pudiera sesgar resultados o condiciones de competencia leal. En este sentido, toda persona en situación de vínculo con la compañía debe abstenerse de participar en actos, certificaciones, adjudicaciones, contratos o negociaciones que puedan generar conflicto de interés, aparentar un sesgo o contravenir los principios de integridad, transparencia y equidad que rigen nuestra gobernanza.

Para garantizar una diligencia adecuada, se establece la obligación de revelar de forma pronta y veraz cualquier escenario que pueda generar aprovechamiento indebido o conflicto de intereses. Esta transparencia permitirá la adopción de medidas mitigadoras como recusación, delegación de la función a una persona independiente o reasignación de roles, de modo que las decisiones se mantengan objetivas y alineadas con los principios éticos y la normativa aplicable. La compañía promoverá canales confidenciales para la denuncia de posibles abusos y protegerá a quienes reporten actos indebidos frente a cualquier represalia.

En caso de incumplimiento, procederán las sanciones correspondientes conforme a la normativa vigente, los contratos y las políticas internas de la compañía, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan. Este marco busca fortalecer la confianza con nuestros grupos de interés y preservar la integridad, la competencia leal y la sostenibilidad de las operaciones de la compañía en el sector palmero.

## 9. REPORTE DE ASUNTOS ÉTICOS

### 9.1. LÍNEA ÉTICA


La línea ética es un mecanismo de carácter anónimo, confidencial e independiente mediante el cual cualquier individuo podrá poner de presente a la compañía cualquier situación de carácter ético en el cual se ve inmersa la organización, sus trabajadores, proveedores, contratistas y/o terceros.

De igual forma podrá denunciarse de buena fe los actos contrarios a este código, la Ley y/o buenas costumbres.

Los canales dispuestos para recibir los reportes antes mencionados corresponden a:

- Vía correo electrónico a la dirección [certificaciones@elborrego.co](mailto:certificaciones@elborrego.co)
- Vía WhatsApp al número de teléfono 315 526 0177
- Comunicación escrita a la dirección Calle 15 #41 – 101, oficinas 519 y 520 centro comercial Primavera Urbana.
- En la página web [elborrego.co](http://elborrego.co)

### 9.2. NO REPRESALIAS PARA DENUNCIANTES

	DOCUMENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Fecha: 25/04/2025
		Versión: 005
		Código: GS-D-001
		Página 41 de 42

La Compañía se compromete a proteger a toda persona que realice una denuncia de buena fe o que colabore en la investigación, y prohíbe expresamente cualquier acto de acoso, discriminación o amenaza en su contra por parte de empleados, directivos o terceros vinculados a la organización. Cualquier indicio de represalia deberá ser reportado de inmediato a la Función de Cumplimiento para su investigación y, de ser necesario, para la adopción de las medidas correctivas correspondientes y la protección del denunciante.

En caso de existir represalias, la Función de Cumplimiento informará a la Asamblea de accionistas y tomará las acciones necesarias para salvaguardar al denunciante y garantizar la continuidad del proceso, sin menoscabo de la confidencialidad y derechos del denunciante ni de la integridad de la investigación. La organización Mantendrá la confidencialidad de la identidad del denunciante dentro de lo permitido por la ley y los requerimientos operativos, proporcionando las medidas de protección adecuadas.

La Compañía se reserva el derecho de tomar las medidas disciplinarias o legales pertinentes contra quien incurran en represalia, según la gravedad de la conducta, y establecerá los plazos y procedimientos necesarios para la resolución de la denuncia y la protección de las personas involucradas.

## 10. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Cualquier violación a las leyes y reglamentos aplicables o a este código de ética se podrá comunicar por medio de los diferentes medios de comunicación de la organización, o por medio de su procedimiento de Peticiones, Quejas, Reconocimientos o Sugerencias; de llegarse a configurar una violación al código de ética y buen gobierno se abordará de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno, y se aplicarán las sanciones correspondientes por el incumplimiento.

En todos los casos la organización garantizará que las medidas disciplinarias sean proporcionales a la gravedad de la falta, proporcionen claridad respecto a las causas y efectos de la sanción y respeten los derechos procesales de las personas involucradas. Las sanciones podrán incluir advertencias verbales o escritas, suspensión temporal, traslado o reasignación, reducción de funciones, multas internas o terminación de la relación laboral o contractual, según la naturaleza y gravedad de la infracción, dejando constancia de la ruta de apelación y del plazo para su revisión.

En caso de violaciones que afecten directamente a terceros o al interés público, la organización podrá remitir el asunto a la autoridad competente y coordinará con la Función de Cumplimiento las acciones correspondientes, con el objetivo de garantizar la debida diligencia, la protección de derechos y la transparencia del proceso.

La aplicación de sanciones no impedirá la investigación de los hechos, la recopilación de pruebas y la continuidad de las diligencias necesarias para esclarecer la situación, sin perjuicio de las medidas de protección para el denunciante y las partes involucradas.

## 11. VIGENCIA

El presente código de ética entra en vigor a partir de su aprobación por la Asamblea de Accionistas de la compañía la cual comunicará su contenido, vigencias y/o modificaciones por los medios idóneos que faciliten el conocimiento de todos sus destinatarios.

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Motivo de cambio	Descripción del cambio	Versión	Responsable
15/02/2018		Creación del documento	001	
19/01/2019		Se adicionaron políticas referentes a anticorrupción	002	
08/01/2020		Se reestructuró el contenido, se agregó nuevo formato y estructura organizacional	003	
26/07/2023	Mejora continua	Cambio de código de GE a GS	004	Auxiliar administrativa
25/04/2025	Mejora continua	Se reestructuro el contenido.	005	Líder de sostenibilidad