

PROARCA COLOMBIA S.A.S.**CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL Y BUEN GOBIERNO****CAPÍTULO I. GENERALIDADES****1.1. DEFINICIÓN.**

Este Código de Ética Empresarial y Buen Gobierno (en adelante CEEBG) compila los preceptos, principios y valores que deben orientar las acciones de **PROARCA COLOMBIA S.A.S.**, en adelante simplemente La Compañía o La Sociedad, así como de todos aquellos que hacen parte de ésta, directa o indirectamente, en calidad de accionistas, administradores, trabajadores, contratistas, proveedores y/o clientes, entre otros, cada uno de los cuales conforma un Grupo de Interés.

1.2. OBJETIVOS.

1.2.1. El CEEBG tiene como objetivos principales los siguientes:

1.2.1.1. Establecer las normas y principios que deben regir las actuaciones de cada uno de los Grupos de Interés de La Compañía, actuaciones que deberán estar basadas en los principios y valores que fundamenten el compromiso social y aseguren el cumplimiento de la misión de la Compañía.

1.2.1.2. Fomentar y promover elevados niveles de cumplimiento de las normas y principios de La Compañía, con el propósito de conservar la imagen de la misma y de su capital humano.

1.2.1.3. Contribuir con la realización y ejecución del objeto social de La Compañía en concordancia con las normas establecidas en el CEEBG, la ley y las directrices internas para la implementación del CEEBG.

1.2.1.4. Propiciar la interacción fluida y armónica de todos los Grupos de Interés de La Compañía, procurando la primacía del interés general sobre los intereses particulares de alguno de los Grupos de Interés.

1.2.5.1. Regular la forma en la cual se deben llevar a cabo las relaciones entre La Compañía y los terceros.

- 1.2.5.2. Fortalecer la imagen corporativa y la legitimidad social ante la sociedad y los ciudadanos.
- 1.2.5.3. Promover la continuidad del negocio.

1.3. ALCANCE.

Las disposiciones del CEEBG que aquí se describen son de obligatorio cumplimiento y deberán ser ejecutadas de forma íntegra por La Compañía y sus Grupos de Interés, incluyendo, pero sin limitarse a: los accionistas, los administradores, los trabajadores y/o los contratistas en el lugar donde se encuentren, dentro o fuera del territorio colombiano, e independiente del negocio o actividad que se ejecute.

Es obligación de La Compañía y de sus administradores que las normas del CEEBG sean implementadas y cumplidas por todos los Grupos de Interés, incluso por aquellos respecto de los cuales no hay relación de subordinación con La Compañía.

La inobservancia del CEEBG por parte de los administradores y trabajadores, dará lugar a acciones sociales de responsabilidad o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según corresponda. La inobservancia del CEEBG por parte de los demás Grupos de Interés dará lugar a la imposición de sanciones y/o a la terminación de la relación contractual o comercial, de que se trate.

Las situaciones no previstas en el CEEBG se resolverán de acuerdo con los principios previstos en el numeral 1.4. del mismo, junto con los códigos, reglamentos, políticas y procedimientos internos. En caso de duda, se consultará con el área de: Gestión Humana, en relación con los empleados o al Oficial de Cumplimiento en los demás casos.

1.4. PRINCIPIOS.

El CEEBG se fundamenta en los siguientes principios:

- 1.4.1 Identidad: todas las actuaciones de La Compañía y de los Grupos de Interés estarán guiadas por los valores, principios, objetivos y metas que ésta debe cumplir en la sociedad.

- 1.4.2. Racionalidad: los actos de los Grupos de Interés serán analizados, juzgados y/o censurados conforme a los procedimientos internos que se establezcan para cada uno de los Grupos de Interés, procurando a cada uno de ellos que pueda ejercer de forma debida y apropiada su derecho al debido proceso.
- 1.4.3. Pertinencia: cada uno de los Grupos de Interés debe asumir la responsabilidad y el rol que conforme a la naturaleza de sus funciones le corresponda y le haya sido asignado.
- 1.4.4. Solidaridad: cada uno de los miembros que hace parte de uno de los Grupos de Interés contará con las condiciones que permitan la realización de sus objetivos mediante el apoyo, respeto y guía de las personas que hayan sido designadas por La Compañía para la adecuada orientación y supervisión.
- 1.4.5. Legalidad: todas las actuaciones de La Compañía y de cada uno de los Grupos de Interés deberán estar conformes a la Constitución, las leyes y demás disposiciones normativas. Cualquier acto o negocio de La Compañía y de cada uno de los Grupos de Interés, deberá reconocer los derechos y libertades individuales y sociales.
- 1.4.6. Respeto: los actos de las personas que conforman cada uno de Grupos de Interés serán juzgados y evaluados con respeto y en todo caso promoviendo la tolerancia y la construcción de La Compañía a partir de la diferencia.
- 1.4.7. Transparencia y Legalidad: todas las actuaciones de La Compañía y de los Grupos de Interés estarán guiadas por los procedimientos establecidos en el CEEBG y en los códigos, reglamentos, políticas y procedimientos internos y se garantizará el debido proceso dentro de cualquier investigación que se adelante.
- 1.4.8. Debido Proceso: todo procedimiento relacionado con el CEEBG deberá estar reglamentado, especialmente si se trata del inicio de investigaciones o la imposición de sanciones, por su incumplimiento, respetando el derecho de defensa que le asiste a la persona investigada.

1.5. VALORES.

El CEEBG se inspira principalmente en los cuatro grandes valores de nuestro grupo empresarial DEMOCORP, que han regido nuestro grupo desde hace más de 40 años y que engloban lo que es nuestra identidad y cultura corporativa. Estos son los siguientes:

- 1.5.1. Determinación: Total determinación a cumplir con los compromisos adquiridos, a través del esfuerzo, la perseverancia y el optimismo que caracteriza nuestro capital humano. Sin importar la complejidad del desafío, ahí estaremos para generar los

resultados esperados. Contamos con las capacidades y la voluntad para lograr lo que otras empresas no pueden.

- 1.5.2. **Talento:** Total disciplina, adaptación, engranaje, iniciativa y voluntad de aprendizaje. Los resultados esperados se maximizan valorando la importancia de cada integrante en los equipos de trabajo. Nos apoyamos en la inteligencia colectiva. Estamos orgullosos de nuestros logros y de pertenecer a la familia DEMOCORP.
- 1.5.3. **Transparencia:** Honestidad 360 grados, comunicación clara y eficaz, precisión en la información, cooperación, confianza en el equipo y buena voluntad. Somos claros y transparentes con nuestros equipos, clientes y proveedores. Estamos orgullosos de mantener como prioridad la buena voluntad.
- 1.5.4. **Felicidad:** Escuchar para tomar en cuenta las opiniones de los demás, saludar al llegar a la empresa, hacer reconocimiento al trabajo, ser flexibles, comunicación adecuada, humanizar, tener buena energía, motivar el equipo, Nos sentimos orgullosos y felices de lo que logramos día a día; nuestra cultura es obtener alto trabajo en equipo y colaboración de manera satisfactoria, equilibrando la motivación laboral y personal.

Así mismo debemos mencionar explícitamente, aunque están precedentes e incluidos en los cuatro valores mencionados, los siguientes valores como parte del CEEBG:

- 1.5.5. **Confianza:** generar credibilidad en todas las actuaciones que realice La Compañía con cada uno de los Grupos de Interés, lo que posibilita tejer relaciones más sólidas y duraderas y fortalecer la imagen corporativa. En consecuencia, los actos de La Compañía deben ser coherentes con los principios y valores consagrados en el CEEBG.
- 1.5.6. **Cooperación:** cada uno de los Grupos De Interés deberá trabajar conjunta y coordinadamente para lograr las metas, objetivos y propósitos fijados por La Compañía.
- 1.5.7. **Participación:** todos los miembros de cada uno de los Grupos de Interés, podrá proponer a La Compañía procedimientos, manuales, principios y/o, valores que contribuyan con el cumplimiento efectivo del CEEBG y, por ende, a desarrollar La Compañía de forma eficiente y responsable.

- 1.5.8. Lealtad: respetar las diferencias, así como los enfoques que cada uno de los Grupos de Interés pueda tener en la ejecución de las labores que le hayan sido asignadas. Es leal quien, ante una controversia de alguno de los Grupos de Interés, es capaz de anteponer el interés general de La Compañía a sus intereses particulares o a los intereses de alguno de los Grupos De Interés.
- 1.5.9. Responsabilidad: asumir las consecuencias y efectos de los actos y comportamientos que vayan en contravía de los principios y valores de La Compañía.
- 1.5.10. Equidad: dar a cada uno lo que le corresponde, en concordancia con los derechos que le asisten a cada caso persona o alguno de los Grupos de Interés.
- 1.5.11. Reserva: mantener en reserva todos los asuntos, información y/o documentos confidenciales y privilegiados, que hayan sido asignados a alguna persona o Grupos de Interés.
- 1.5.12. Honestidad: todos los miembros de los Grupos de Interés deben actuar de forma coherente con los principios y valores aquí establecidos y motivados por la buena fe, evitando medios contrarios a la ética como el fraude, el engaño, la trampa y la mentira.
- 1.5.13. Eficacia y Eficiencia: se debe procurar el cumplimiento de los objetivos trazados por la Sociedad en el tiempo previsto, con la calidad esperada y utilizando los medios y recursos destinados para tal fin.

1.6. DEFINICIONES.

Para un mejor entendimiento del CEEBG, a los siguientes términos se les deberá dar el significado a que se refiere este numeral:

- 1.6.1. Armas de Destrucción Masiva: son armas capaces de eliminar a un número muy elevado de personas de manera indiscriminada y causar grandes daños económicos y medioambientales, como, por ejemplo: las armas nucleares, biológicas y/o químicas.
- 1.6.2. Auditoría de Cumplimiento: es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución del Programa de Ética Empresarial o las demás políticas de la Compañía, cuando resulte aplicable.

- 1.6.3. Cliente: es la persona, natural o jurídica, que: (i) adquiere productos o (ii) contrata servicios de La Compañía.
- 1.6.4. Conflicto de Interés: cuando los intereses personales de cualquier persona que hace parte de uno de los Grupos de Interés se contraponen a los intereses de La Compañía.
- 1.6.5. Corrupción: es el abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones. (Transparencia por Colombia).

Aunque la corrupción no es exclusivamente un término jurídico, se resaltan en esta definición, los siguientes delitos del Libro II, del Código Penal:

A. Título XV Delitos contra la Administración Pública:

- *Capítulo Tercero (Del Cohecho) Art. 407, Cohecho por Dar u Ofrecer*
- *Capítulo Quinto (tráfico de Influencias)*
- *Capítulo Once (De la Utilización Indevida de Información y de Influencias Derivadas del Ejercicio de la Función Pública), Art. 433, Soborno Transnacional*
- *Capítulo Doce (De la Omisión de Activos, la Defraudación y la Promoción de Estructuras de Evasión Tributaria) del Código Penal Colombiano*

B. Título VII Delitos contra Patrimonio Económicos:

- *Capítulo Quinto (Del Abuso de Confianza) art. 250 A, De la Corrupción Privada y Art. 250 B, de la Administración Desleal*

- 1.6.6. Ética: es el conjunto de normas, principios, valores y reglas que rigen la conducta de cada uno de los Grupos de Interés que hacen parte de La Compañía.
- 1.6.7. Financiamiento de proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM): todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, depósito o uso de armas nucleares, químicas y/o biológicas, sus medios de lanzamiento u otros materiales relacionados, en contravención a las leyes nacionales o internacionales que sean aplicables.
- 1.6.8. Financiación del Terrorismo (FT): cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación que proporcione apoyo financiero a las actividades de elementos o

grupos terroristas. Esta conducta es delito en Colombia y está tipificada en el artículo 345 del Código Penal.

- 1.6.9. Grupos de Interés o Contrapartes: todas las personas, que hacen parte de alguna de las categorías (accionistas, clientes, proveedores, trabajadores, administradores, entre otras) que tienen interés en las actividades adelantadas por La Compañía y que pueden incidir, de forma directa o indirecta, en el desarrollo de ésta.
- 1.6.10. Información confidencial/privilegiada: toda aquella información de La Compañía, que de ser divulgada sin autorización y conocimiento pueda provocar una pérdida, desventaja o perjuicio para La Compañía.
- 1.6.11. La Compañía: Es PROARCA COLOMBIA S.A.S., incluyendo cualquier sociedad, matriz, filial o sucursal que tenga vinculación con ella.
- 1.6.12. Lavado de Activos (LA): el Lavado de Activos es un delito, que consiste en dar una apariencia de origen legítimo o lícito a bienes - dinerarios o no, que en realidad son producto o "ganancias" de delitos graves como: tráfico ilícito de drogas, trata de personas, corrupción, secuestros y otros. (UNODC) En Colombia está tipificado en el artículo 323 del Código Penal.
- 1.6.13. Oficial de Cumplimiento: es la persona natural seleccionada por la Asamblea General de Accionistas de La Compañía o su delegado, con el fin de que implemente la adecuada ejecución del CEEBG, supervise el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y demás políticas, adopte los mecanismos necesarios y adecuados para evitar que alguno de los Grupos de Interés o La Compañía cometan actos ilícitos o en contra de los principios y valores del CEEBG.
- 1.6.14. Proveedor: es la persona, natural o jurídica, que: (i) vende productos o (ii) presta servicios a La Compañía, independientemente del contrato que haya suscrito con La Compañía (suministro, agencia, distribución, asesoría, consultoría, entre otros).
- 1.6.15. Riesgo: es la posibilidad de que suceda algo que tendrá un impacto sobre los objetivos de la Compañía. Se mide en términos de consecuencias y probabilidades.
- 1.6.16. Riesgo de contagio: es la posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir La Compañía, directa o indirectamente, por una acción o experiencia de una persona natural o jurídica que posee vínculos con dicha organización, como sería el caso del cliente o del proveedor.
- 1.6.17. Riesgo de corrupción: es la posibilidad de que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, La Compañía incurra en actos de corrupción.

- 1.6.18. Riesgo residual o neto: es el nivel resultante del riesgo después de que La Sociedad aplique los controles.
- 1.6.19. Riesgo inherente: es el nivel de riesgo propio de la actividad de La Sociedad, sin tener en cuenta el efecto de los controles.
- 1.6.20. Riesgo legal: es la posibilidad de pérdida o daño en que incurre La Compañía al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales. El riesgo legal surge también como consecuencia de fallas en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones de La Compañía.
- 1.6.21. Riesgo operativo: es la posibilidad de que La Sociedad incurra en pérdidas o por deficiencias, fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos. Esta definición incluye los riesgos legal y reputacional, asociados a tales factores.
- 1.6.22. Riesgo reputacional: es la posibilidad de pérdida en que incurre La Compañía por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de La Sociedad y sus prácticas de negocios, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales en contra de La Compañía.
- 1.6.23. Reducción de riesgos: es la aplicación selectiva que haga La Compañía, de técnicas apropiadas y principios de administración para reducir las probabilidades de una ocurrencia, o sus consecuencias, o ambas.
- 1.6.24. Sagrilaft: es el sistema de autocontrol y gestión del riesgo integral LA/FT/FPADM y consistente en la evaluación de la posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir La Compañía por su propensión a ser utilizada directa, indirectamente o a través de sus operaciones como instrumento para estas conductas y/o canalizando sus recursos hacia la realización de actividades terroristas, uso de armas de destrucción masiva o cuando se pretenda utilizarla para el ocultamiento de activos provenientes de actividades ilícitas
- 1.6.25. Soborno Nacional/Trasnacional : es el acto en virtud del cual una persona jurídica, a través de alguna de las personas que conforma alguno de los Grupos de Interés, da, ofrece o promete a un servidor público en Colombia (conducta según la legislación nacional se denomina Cohecho) o en el exterior, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (ii) objetos de valor material o (iii) cualquier beneficio o utilidad, a cambio de que dicho servidor público realice, omita, retarde y/o

adjudique, entre otras, cualquier acto relacionado con sus funciones en algún acto, negocio, licitación o contrato que tenga relación con La Compañía.

1.6.26. **Terrorismo:** es un método para realizar acciones violentas repetitivas, utilizando individuos, grupos o actores clandestinos (semi) estatales, por razones ideológicas, religiosas, o políticas (UIAF Colombia). En Colombia el terrorismo es un delito tipificado en el artículo 343 del Código Penal.

1.6.27. **Trabajador:** cualquier persona que tenga una relación de subordinación con La Compañía, en virtud de un contrato de trabajo, sin importar la modalidad del contrato de trabajo vigente.

CAPÍTULO II. SOBRE LAS RELACIONES

2.1. IMAGEN CORPORATIVA.

Todas las personas que intervengan en las decisiones de La Compañía o que la representen a nivel legal o comercial, están obligadas a preservar la imagen corporativa y a no realizar actos que deterioren el buen nombre y reputación de la misma. De esta manera, constituirá falta grave cualquier acto que atente contra la imagen corporativa de La Compañía.

2.2. ÉTICA EN LAS RELACIONES COMERCIALES.

Las relaciones comerciales que emprenda La Compañía estarán conducidas con seriedad, profesionalismo, equidad y cumpliendo a cabalidad los compromisos que se adquieran, y cumpliendo los principios y objetivos dispuestos en este CEEBG.

En el ejercicio de sus funciones cada administrador, empleado o colaborador de la compañía, debe evitar tomar cualquier posición que pudiera ser incompatible con el buen desempeño de las labores u obstaculice su correcta ejecución. Así las cosas, se considerará reprochable que cualquier miembro de La Compañía induzca a que se concedan favores que quebranten los principios que rigen e inspiran a la organización, violen las leyes o las políticas internas aplicables, o pueda resultar en la materialización de uno de los riesgos (Ej. Legal, reputacional, operacional, etc), o puedan ser vistos como contrarios a las buenas prácticas de la industria en detrimento de la imagen de la Compañía.

Por otro lado, La Compañía se compromete a no realizar actos que perjudiquen la libre competencia con sus competidores directos, ni que vayan en detrimento de la buena imagen de sus Grupos de Interés, ni que perjudiquen al medio ambiente.

En este sentido, La Compañía no ofrecerá o dará retribuciones indebidas, sean en dinero o en especie, que contraríen las buenas prácticas comerciales y de negocios para obtener ventajas competitivas o beneficios. Toda la información de los competidores a la que tenga acceso La Compañía será utilizada para los fines legítimos y autorizados por la ley, conservando la ética de los negocios y respetando las normas sobre competencia.

La Compañía mantendrá relaciones transparentes y conforme a la buena fe con cada uno de los Grupos de Interés. En relación a la escogencia de los proveedores, esta se realizará teniendo en cuenta las condiciones económicas de la oferta, la seriedad, solidez, experiencia, capacidad y solvencia de cada uno de los proveedores, en todo caso, observando criterios comerciales transparentes y legítimos.

Se tendrá especial atención en los siguientes temas:

2.2.1 Regalos

Se permite la entrega de obsequios con fines publicitarios o de acuerdo con las ocasiones sociales regulares, que bajo ninguna circunstancia comprometan la ética e independencia de la persona a la cual se dirigen, en la realización de los negocios ni la toma de decisiones.

2.2.2. Gastos relacionados con entretenimiento, alimentación, hospedaje y viajes

Se permite la entrega de obsequios con fines publicitarios o de acuerdo con las ocasiones sociales regulares, que bajo ninguna circunstancia comprometan la ética e independencia de la persona a la cual se dirigen, en la realización de los negocios ni la toma de decisiones.

2.2.3. Contribuciones Políticas de cualquier naturaleza

Se permite la entrega de obsequios con fines publicitarios o de acuerdo con las ocasiones sociales regulares, que bajo ninguna circunstancia comprometan la ética e independencia de la persona a la cual se dirigen, en la realización de los negocios ni la toma de decisiones.

2.2.4. Remuneración y pago de comisiones a empleados y contratistas respecto de negocios y transacciones nacionales o internacionales

Se permite el pago de comisiones a trabajadores y/o contratistas, siempre y cuando las condiciones para el pago se hayan establecido previamente al hecho generador y no violen una norma legal, ni tengan como objeto el otorgamiento indirecto de beneficios no autorizados a la Contraparte que decide sobre la firma, otorgamiento y/o ejecución de un contrato o negocio en el que tenga interés La Compañía. En todo caso, las comisiones, bajo ninguna circunstancia tendrán como fin comprometer la ética e independencia en la realización de los negocios ni la toma de decisiones por parte de las personas que deciden

sobre la firma, otorgamiento y/o ejecución de un contrato o negocio en el que tenga interés La Compañía.

2.3. ÉTICA EN LA RELACIONES CON EL ESTADO O SERVIDOR PÚBLICO (NACIONAL O EXTRANJERO).

Las relaciones con las entidades estatales se regirán por las normas y procedimientos legales aplicables al caso.

De esta manera, quien tenga que relacionarse, en razón a sus funciones y labores, con cualquier entidad pública deberá en todo momento actuar de forma seria y profesional, debiendo primar en todo caso la máxima según la cual: *“lo que no pueda pedir en voz alta, no lo pida”*.

En ese sentido y de acuerdo con la Ley 2195 de 2022 dispone que: *“Las personas jurídicas que por medio de uno o varios: (i) empleados, (ii) contratistas, (iii) administradores, o (iv) asociados, propios o de cualquier persona jurídica subordinada den, ofrezcan, o prometan, a un servidor público extranjero, directa o indirectamente: (i) sumas de dinero, (ii) cualquier objeto de valor pecuniario o (iii) otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público extranjero realice, omita, o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional”* serán objeto de las sanciones legales aplicables, por lo que dichas conductas se encuentran expresamente prohibidas por La Compañía.

2.4. MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVILEGIADA.

Se debe mantener reserva de toda la información confidencial, privilegiada y estratégica a la que se tenga acceso, aun cuando haya cesado la relación por la cual se obtuvo la información.

De esta forma, es obligación inhibirse a divulgar información sobre los asuntos internos de La Compañía a terceros no autorizados, que puedan ser competidores directos o que puedan utilizarla en perjuicio de La Compañía o de cualquiera de los Grupos de Interés.

Asimismo, cualquier acto de aprovechamiento de la información, en beneficio propio o de algún tercero, para obtener un beneficio patrimonial o moral, se considerará un uso indebido y reprochable de la información y dará lugar a las sanciones que resulten aplicables, dependiendo del Grupo de Interés al cual pertenezca.

Aún en el caso de que algún trabajador o contratista por cualquier causa ya no se encuentre vinculado contractualmente con la Compañía deberá mantener la confidencialidad de la información a la que haya tenido acceso, motivado por la ética profesional y por observancia de la ley.

En todo caso, La Compañía se reserva el derecho de divulgar a las Entidades de Control correspondientes, la información relacionada con los hechos y conductas de las que tenga conocimiento y violen las normas y políticas a las que hace referencia esta CEEBG.

2.5. PROVECHO INDEBIDO DE LA POSICIÓN.

Nadie podrá aprovecharse de la posición que ostenta dentro de La Compañía o de alguno de los Grupos de Interés para lograr ventajas – no autorizadas - frente a sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores, contratistas, entre otros.

Se considerará censurable, reprochable y objeto de la sanción pertinente, cualquier conducta de acoso laboral o sexual de quienes están en una posición dominante, tales como: jefes, miembros de junta directiva, accionistas o quien de cualquier forma pueda imponer autoridad a la persona víctima del acoso.

Así mismo, será reprochable y sancionable, cualquier acto de quien ostenta alguna posición de liderazgo o poder, cuando como consecuencia de alguna orden o instrucción alguna persona de inferior jerarquía comete un acto ilícito o que atente contra alguno de los principios o valores del CEEBG.

2.6. ACOSO LABORAL.

La Compañía no acepta ni tolera ninguna forma de acoso laboral, entendido como cualquier comportamiento habitual que sea ejercido por cualquier miembro de La Compañía, sea empleado, jefe, colega o subordinado, que pretenda causar intimidación o temor y que atente contra la dignidad, vida, integridad y derechos fundamentales de la víctima.

2.7. ACOSO SEXUAL.

Se considera acoso sexual todos aquellos actos de naturaleza sexual que afecten la dignidad de cualquier miembro de La Compañía. Se incluyen las acciones físicas y expresiones verbales o no verbales que se consideren indeseadas y ofensivas y pretendan ser usadas para incidir, directa o indirectamente, en las labores y situación dentro de La Compañía de la víctima del acoso.

2.8. DIVERSIDAD Y DERECHOS FUNDAMENTALES.

La Compañía fomenta y respeta la diversidad, así como respeta la dignidad personal y los derechos fundamentales de todos los integrantes de los Grupos de Interés. Se velará por el desarrollo profesional y personal de todos los individuos.

De igual manera, la Compañía garantiza que todos sus procesos incluyendo, pero sin limitarse a los procesos de contratación, promoción y desarrollo organizacional se orientarán por los principios de igualdad de oportunidades y trato justo.

La vida y la salud de todos los integrantes de los Grupos de Interés es una prioridad y prevalecerá sobre la eficiencia y eficacia en las actividades y los resultados de la Compañía. Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro y una cultura de bienestar.

2.9. EXPLOTACIÓN INFANTIL.

La Compañía no acepta ni tolera forma alguna de explotación infantil, entendido como cualquier comportamiento que sea ejercido por cualquier miembro de La Compañía, sea empleado, jefe, colega o subordinado, incluso cualquier otra Contraparte, que directamente o a través de tercera persona, solicite o demande realizar trabajos forzados (contra su voluntad, violando sus derechos y las leyes aplicables), sexuales o peligroso con persona menor de edad, mediante pago o promesa de pago en dinero, especie o retribución de cualquier naturaleza.

2.10. CONTAMINACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

La Compañía fomenta y respeta el medio ambiente sano, por lo tanto, esta comprometida con todas las actividades tendientes a prevenir y reducir el impacto ambiental negativo generado por las actividades de la Compañía, cumplir la normativa aplicable ambiental, requisitos e iniciativas de que haga parte La Compañía, tales como: (a) utilización racional del agua, (b) reciclaje y separación de residuos desde la fuente, (c) utilización de dispositivos de bajo consumo de energía, (d) reducción del consumo de papel, entre otras actividades.

CAPÍTULO III. CONFLICTOS DE INTERÉS.

3.1. CATEGORÍAS DE CONFLICTO DE INTERÉS.

En la ejecución del objeto social de La Compañía y en el desarrollo de la misma, se distinguen las siguientes situaciones que podrían generar conflicto de interés:

3.1.1. El uso incorrecto de los activos de La Compañía para obtener un beneficio propio.

Los activos de La Compañía no deben ser utilizados en actividades no relacionadas con las labores encomendadas o para obtener beneficio personal alguno, salvo autorización expresa de la Asamblea General de Accionistas.

En todo caso, es fundamental proteger y cuidar con especial atención los activos de La Compañía, como si dichos activos fueran propios, deber al que están sometidos todos los Grupos de Interés.

3.1.2. Dar o recibir regalos que no sean acordes con el objeto y giro normal de La Compañía.

Se configura un conflicto de interés cuando los regalos o invitaciones recibidas o entregadas, se usan, de cualquier forma, para incidir, directa o indirectamente, en la toma de decisiones comerciales y estratégicas de La Compañía o para beneficiar en lo personal a quien lo recibe, sin una causa legítima.

3.1.3. Ejecutar trabajos externos que compitan con las actividades desarrolladas por La Compañía, afecten a la Compañía o que beneficien a algún competidor.

Los trabajadores no deben realizar trabajos para cualquier tercero, persona natural o jurídica, que sea competencia directa de La Compañía o que de cualquier forma afecten a la Compañía. Del mismo modo, los trabajadores se comprometen a no participar en actividades, fuera del horario de trabajo, que pongan en riesgo su salud y estado, de tal suerte que se impida el cumplimiento de sus funciones, salvo que se encuentre autorizado expresamente por el Contrato de trabajo o la Ley.

3.1.4. Realizar negocios con familiares o amigos.

Para evitar que se presenten posibles conflictos de interés los trabajadores, administradores, accionistas o contratistas no deben realizar negocios en nombre de La Compañía, con sus familiares o personas cercanas, salvo que La Compañía de forma clara y expresa haya otorgado la correspondiente autorización y, en todo caso, cuando el negocio se celebre en condiciones de mercado.

3.2. OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS CONFLICTOS.

Las situaciones que puedan representar un posible conflicto de interés, que tengan la potencialidad de perjudicar a La Compañía deben ser informados de forma oportuna y por

escrito al área de La Compañía que se vea involucrada, al jefe inmediato de quien lo reporta y al Oficial de Cumplimiento.

En presencia de un conflicto de intereses, real o potencial, la persona que lo reporte se abstendrá de participar en la toma de la decisión, en la gestión o manejo correspondiente, hasta que no reciba la autorización respectiva por escrito.

Periódicamente La Compañía podrá solicitar confirmaciones escritas sobre la existencia de conflictos de interés.

3.3. PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA.

La Compañía no hace contribuciones o donaciones económicas, independientemente de la modalidad, a organizaciones o movimientos políticos, ni hace parte de algún partido político, ni presiona a sus Contrapartes para que voten o apoyen a un partido político o a un candidato a un cargo público, respetando la libre decisión que, en ese sentido, le asiste a cada una de sus Contrapartes.

Así las cosas, no se autoriza el uso del nombre, propiedades, equipos o fondos de La Compañía para favorecer o apoyar a algún partido político, organización o candidato ni en Colombia ni en el exterior.

Sin perjuicio de lo anterior, La Compañía no podrá restringir la participación en política de alguna de las personas que haga parte de alguno de los Grupos de Interés, ni podrá influir en las decisiones personales de los trabajadores, proveedores o contratistas, en relación con sus inclinaciones y preferencias políticas.

Si alguna de las personas que hace parte de alguno de los Grupos de Interés decide participar en política, dicha persona deberá notificar dicha circunstancia y La Compañía estará obligada a vigilar de forma detallada todas las transacciones que se hagan con dicha persona, procurando que no se configure alguna clase de delito o soborno.

CAPÍTULO IV. CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y EL TERRORISMO Y DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

4.1. NORMAS PARA PREVENIR EL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

Con el fin de prevenir y controlar posibles actos que configuren enriquecimiento ilícito (incluido el denominado Lavado de Activos o Financiación del terrorismo) al interior de La

Compañía y sin perjuicio de la política SAGRILAFT, se establecen los siguientes parámetros:

- 4.1.1. La Compañía no mantendrá relaciones comerciales, laborales o de ninguna índole con personas naturales y/o jurídicas sin realizar la debida validación de los requisitos de vinculación relacionados con el riesgo de lavados de activos y la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva, conforme al Manual de Procedimientos de Vinculación, que para el efecto ordene el Oficial de Cumplimiento.
- 4.1.2. La Compañía reconoce la importancia que tienen las normas de prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva en el logro de las metas, propósitos y objetivos institucionales.
- 4.1.3. La Compañía establecerá los mecanismos para conocer de forma personal a quienes tengan algún vínculo habitual u ocasional con La Compañía, con el fin de comprobar que la información suministrada al momento de la vinculación obedezca a la realidad y se encuentre debidamente actualizada.
- 4.1.4. En caso de que se sospeche que alguna operación, servicio o persona que se pretenda vincular a La Compañía estén relacionados con actividades de ilícitas, serán rechazadas, independientemente del beneficio económico que dicha operación hubiere podido generar a La Compañía.
- 4.1.5. Si se evidencia que alguna de las personas de alguno de los Grupos de Interés incumple alguna de las obligaciones en materia de prevención y control de lavado de activos se aplicará el régimen sancionatorio previsto por La Compañía, conforme al procedimiento que para el efecto establezca el Oficial de Cumplimiento.
- 4.1.6. La Compañía reportará a la UIAF y a la Fiscalía General de la Nación cualquier activo, producto, fondo o derecho que se relacione con LA/FT/FPADM o Corrupción.

CAPÍTULO V. ANTICORRUPCIÓN: ANTI-COHECHO Y ANTI-SOBORNO.

5.1. ESTRATEGIAS ANTICORRUPCIÓN: ANTI-COHECHO Y ANTI-SOBORNO.

La Compañía no acepta ni tolera ninguna forma de corrupción pública ni privada en la que se involucre a **funcionarios de entidades estatales** o empleados de otras empresas.

Rechaza cualquier acto que configure un soborno – o cohecho- de cualquier tipo, entendido como el ofrecimiento de préstamos, regalos, propinas directas o indirectas, donaciones a terceros o cualquier otro beneficio con el propósito de que actúe y tome decisiones contrarias e ilegítimas, o incluso, decisiones ajustadas a ley, pero motivadas por este tipo de prebendas.

Las relaciones con los servidores públicos se regirán por lo establecido en las leyes, convenios y normas nacionales e internacionales en lo relativo a la prevención y lucha contra la corrupción.

Quien ejecute actos considerados como soborno -o cohecho por dar u ofrecer- o cualquier acto corrupto, público o privado o que favorezca la realización de los mismos será objeto de sanción disciplinaria, conforme a lo estipulado en los Reglamentos Internos de La Compañía, dependiendo del Grupo de Interés al cual pertenezca, sin perjuicio de ser objeto de las denuncias ante las autoridades competentes.

5.2. Cohecho por Dar u Ofrecer

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 407 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano), La Compañía se compromete a evitar cualquier acto de cohecho propio o impropio, el cual se da u ofrece dinero u otra utilidad a un servidor público directamente o a un tercero designado por este.

5.3. SOBORNO TRANSNACIONAL

En concordancia con lo dispuesto por la Ley 1778 de 2016 y sus modificaciones (Ley Anti-soborno), La Compañía se compromete a evitar cualquier acto de soborno transnacional, en el cual una persona jurídica, mediante cualquiera de sus miembros, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de forma directa o indirecta, dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier otro beneficio con el fin que dicho servidor omita, retarde o realice cualquier acto relacionado con sus funciones y relacionado con un negocio o transacción internacional.

5.4. CORRUPCIÓN PRIVADA

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 250 A de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano), La Compañía se compromete a evitar cualquier acto de corrupción privada, por el cual se promete, ofrece o concede cualquier dádiva o beneficios ilícitos o no justificado a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación, para que le favorezca.

5.5. MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR ESTE CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL Y PARA ATENUAR RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

La Compañía deberá identificar y evaluar los riesgos, dependiendo de la naturaleza de su objeto social, los montos habituales de los actos, negocios o contratos que suscribe, así como la conformación de cada uno de los Grupos de Interés.

Una vez identificados y evaluados los riesgos, La Compañía a través de su Oficial de Cumplimiento, deberá establecer las Políticas, alarmas y controles para evitar que alguna de las personas de alguno de los Grupos de Interés cometa alguna actividad ilícita que pueda comprometer el buen nombre de La Compañía.

5.3.1. Medidas en General.

La Asamblea General de Accionistas de La Compañía, impulsará a nivel institucional la cultura ética empresarial y, en especial, la materia de administración de riesgo de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, así como del tratamiento de datos personales.

El representante legal de La Compañía y el Oficial de Cumplimiento procederán a la formación de una cultura ética organizacional conforme a este CEEBG y en especial, las medidas en contra de la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva y la violación de los derechos de los titulares de información personal, para lo cual se procederá, entre otras, a las siguientes acciones:

- Inducción a los Trabajadores sobre los valores de La Compañía, la ética empresarial, el concepto de corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva y las políticas de La Sociedad en contra de estas conductas.
- Creación de manuales y procedimientos para identificar y controlar los riesgos de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva en coordinación con el Oficial de Cumplimiento.
- Organización y ejecución de capacitaciones sobre ética empresarial, corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, tratamiento de datos personales, así como sobre los controles

adoptados por La Compañía para evitar que los riesgos de estas conductas se materialicen en La Sociedad.

- Divulgación de las políticas éticas de la empresa y de las medidas de La Compañía en contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva.

5.3.2. Otras medidas por parte del Oficial de Cumplimiento.

La Compañía deberá implementar los controles que se consideren necesarios o reforzar los que existan, para reducir la probabilidad de ocurrencia y/o minimizar el impacto en caso de materialización del riesgo inherente al lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, atendiendo a las especiales recomendaciones que al efecto haga el Oficial de Cumplimiento.

El Oficial de Cumplimiento verificará la implementación y ejecución de dichos controles, por parte de las secciones a cargo.

Los manuales y procedimientos de control aprobados por La Compañía serán de obligatorio cumplimiento para cada uno de los Grupos de Interés, so pena de las sanciones y multas a que haya lugar, conforme a lo previsto en dichos manuales.

CAPÍTULO VI. MANEJO DE INFORMACIÓN.

6.1. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.

Cada una de las personas que hace parte de Grupos de Interés y, en especial los trabajadores, tienen que proteger los activos de La Compañía, entre los que se destacan: conocimientos técnicos, datos sensibles, financieros y contables, patentes, derechos de propiedad intelectual y el know-how, fórmulas, listados de clientes o proveedores, sin que esta enumeración sea taxativa sino meramente enunciativa.

Cualquier acto en contra de la información confidencial o los activos intangibles de La Compañía será considerado indebido, irresponsable o abusivo.

Sin perjuicio de lo anterior, La Compañía está obligada a cumplir con los requerimientos de ley con respecto al tratamiento de los datos personales recolectados en el ejercicio del negocio, conforme a lo establecido por la Ley 1581 de 2012 (Ley de Protección de Datos).

6.2. SEGURIDAD EN EL USO DE LA INFORMACIÓN.

Con el fin de evitar el mal uso de la información y su divulgación, el comportamiento de los miembros de La Compañía se ajustará a las siguientes reglas:

- 6.2.1. Los trabajadores serán responsables de garantizar la confidencialidad y seguridad de la información que conozcan en razón al cargo que desempeñan. La transmisión de esta información se hará por los canales habilitados por La Compañía, siguiendo las pautas de seguridad exigidas y guardando registros de la información entregada, sea documental o electrónica.
- 6.2.2. No se podrá utilizar o instalar sistemas de software o aplicaciones que no sean autorizadas o suministrados por La Compañía para la realización de las labores y tareas que se le han encomendado. Tampoco se podrá copiar o reproducir el software licenciado para La Compañía, para uso o interés propio o de terceros.

CAPÍTULO VII. ÓRGANOS Y PROCEDIMIENTO.

7.1. COMITÉ DE ÉTICA.

EL máximo órgano de la Compañía es la Asamblea General de Accionistas y por lo tanto delega las facultades de implementación, inspección y cumplimiento del CEEBG mediante la conformación de un Comité de Ética, el cual será conformado por un representante de los siguientes Grupos de Interés internos a La Compañía, los cuales ocuparán cargos de libre nombramiento y remoción por parte de la Asamblea General de Accionistas o su delegado sin contraprestación:

1. Accionista o administrador.
2. Oficial de Cumplimiento.
3. Asesor externo o un tercero designado por los 2 anteriores.

El representante de cada uno de los Grupos de Interés internos, que ha sido señalado en el inciso precedente, será seleccionado por la Asamblea General de Accionistas o su delegado, mediante el sistema de votación. Cada miembro del Comité de Ética podrá tener un (1) suplente personal definido por el miembro principal, quien lo reemplazará en caso de ausencia temporal o permanente.

Los miembros del Comité de Ética serán elegidos por períodos de dos (2) años y podrán ser removidos en cualquier momento por la Asamblea General de Accionistas.

En caso de renuncia o falta absoluta o remoción del miembro principal o suplente, la Asamblea General de Accionistas podrá nombrar uno nuevo en cualquier momento.

7.2. FUNCIONAMIENTO Y FACULTADES DEL COMITÉ DE ÉTICA.

El Comité de Ética deberá velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones previstas en el CEEBG, en los Manuales y procedimientos que se implementen al interior de La Compañía. Así mismo, el Comité de Ética deberá velar por el fortalecimiento de los más altos estándares de conducta ética dentro de la Sociedad, resolver consultas sobre los asuntos relacionados con la interpretación del CEEBG. Cuando así se disponga en cualquier otra política, el Comité podrá actuar en temas relacionados con otros asuntos (Ej. Tratamiento de datos personales, PTEE, SAGRILAF, etc).

El Comité de Ética que se conforme, deberá fijarse su propio reglamento, en el cual se establecerá, entre otras, la periodicidad de las reuniones, de acuerdo con el siguiente marco:

- (i) El comité de ética se reunirá de manera universal y sin previa convocatoria por estar todos los miembros principales presentes, o previa convocatoria con al menos 1 día hábil de antelación.
- (ii) La convocatoria podrá ser realizada por cualquier miembro principal o suplente, un representante legal de La Compañía, por el Oficial de Cumplimiento, cursada mediante correo electrónico o cualquier otro medio escrito.
- (iii) El quorum para deliberar será de al menos 2 de 3 miembros (cuando sea convocada previamente) y de 3 de 3 miembros cuando sea universal.
- (iv) El quorum para decidir será de al menos 2 de 3 miembros, en todos los casos.
- (v) El comité podrá darse su propio reglamento.

7.3. MEDIDAS Y ACCIONES CORPORATIVAS.

La Compañía y, en especial, el Comité de Ética adoptarán las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento del CEEBG, procurando que todos los Grupos de Interés que hacen parte de La Compañía respeten las pautas, valores y principios consignados en el CEEBG.

Todos los trabajadores, administradores y contratistas de La Compañía están obligados a colaborar en las investigaciones adelantadas por el Comité de Ética por supuestas infracciones o faltas éticas.

La falta de colaboración, la omisión intencional de información o el suministro de información inexacta o equívoca dará lugar al inicio de una investigación disciplinaria.

La imposición de sanciones estará antecedida de un respeto al debido proceso de la persona objeto de investigación. Las sanciones estarán debidamente justificadas y deberán ser proporcionales a la gravedad de la falta, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación vigente en la República de Colombia, así como por los reglamentos o manuales de La Compañía, en los cuales se encuentran establecidas las sanciones derivadas del incumplimiento del CEEBG.

7.4. Oficial de Cumplimiento.

PROARCA COLOMBIA S.A.S. contará con un Oficial de Cumplimiento elegido por la Asamblea General de Accionistas que se encargará de velar por la implementación y cumplimiento del CEEBG y las demás políticas de la Compañía. La Asamblea General de Accionistas definirá en cada política el perfil, facultades, inhabilidades e incompatibilidades del Oficial de Cumplimiento con apego a las normas legales aplicables en cada caso.

7.5. Denunciar las sospechas de violaciones del Código.

PROARCA COLOMBIA S.A.S. ha puesto a disposición de los todos los trabajadores, administradores y contratistas para denunciar las posibles violaciones de este CEEBG el correo electrónico oficialdecumplimiento@proarca.com.

CAPÍTULO VIII. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN.

El Oficial de Cumplimiento definirá anualmente el plan de capacitación para la correcta implementación del CEEBG y demás políticas entre los administradores, empleados y colaboradores de La Compañía, en colaboración con el área de Recurso Humanos o Gestión Humana. La capacitación se realizará por lo menos 1 vez al año y de ella se dejará evidencia.

Al inicio de la relación laboral para los empleados o contractual para los contratistas, éstos deberán acusar recibo de la copia electrónica o física de las políticas corporativas.

La Compañía dispondrá de los mecanismos disponibles para publicar el CEEBG y las demás políticas en su página web para consulta de todos los Grupos de Interés.

CAPÍTULO IX. AUDITORIA.


El cumplimiento e implementación del CEEBG será auditado al menos 1 vez al año por el Oficial de Cumplimiento y, cuando exista, por la Revisoría Fiscal. Como resultado de la

auditoría se emitirá un informe escrito que será considerado por el Representante Legal en su informe de gestión anual que se presentará ante la Asamblea General de Accionistas.

CAPÍTULO X. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN.

El CEEBG entrará en vigor a partir de su promulgación y podrá ser revisado, modificado y ajustado cuando la Compañía lo considere pertinente. Cualquier modificación será anunciada públicamente a todos los Grupos de Interés, mediante publicación en la página web de La Compañía.

El CEEBG se expide en la ciudad de Bogotá D.C. a los 31 días del mes de marzo de 2023.



CARLOS ALBERTO MOLINA MANZANO
Representante Legal
PROARCA COLOMBIA S.A.S.