

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO



Bogotá D.C
2022

PRESENTACIÓN

Mediante el presente documento, la sociedad **CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL S.A.S.** (en adelante **LA ORGANIZACIÓN**) presenta a todos aquellos interesados el Código de Buen Gobierno (en adelante **CBG**) que tiene como objetivo fundamental documentar todas los principios, medidas, herramientas, instrumentos y reglas mediante las cuales se llevan a cabo las principales actividades de **LA ORGANIZACIÓN** y que se reflejan en la interacción que ella posee con sus grupos de interés, siendo estos sus colaboradores, sus clientes, sus proveedores, la sociedad y sus accionistas.

Mediante la implementación del **CBG**, **LA ORGANIZACIÓN** busca promover la transparencia, la eficacia y la equidad en sus actuaciones y adicionalmente, implementar medidas basadas en la realidad empresarial que aseguren la sostenibilidad de **LA ORGANIZACIÓN**, el incremento de la competitividad, la prevención y mitigación de riesgos, el desarrollo sostenible y la responsabilidad empresarial, mediante la aplicación de medidas a diferentes niveles de forma tal que se logre el compromiso de todos los que la integran y se vincule de manera efectiva a sus clientes y proveedores en el cumplimiento del mismo.

CAPÍTULO I CONCEPTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El **CBG**, es el documento mediante el cual **LA ORGANIZACIÓN** documenta todas los valores, principios, medidas, herramientas, instrumentos y reglas mediante las cuales se lleva a cabo la totalidad de las actividades de **LA ORGANIZACIÓN** y que se reflejan en la interacción que ella posee con nuestro grupo de interés, siendo estos sus colaboradores, sus clientes, sus proveedores, la sociedad y sus accionistas (en adelante “**Grupos de Interés**”).

La Junta Directiva será la responsable de velar por el efectivo cumplimiento del **CBG**, pudiendo delegar en el representante legal esta función, quien, con apoyo de demás áreas y directores de **LA ORGANIZACIÓN**, procederá a la implementación de las medidas adoptadas por los órganos societarios para mantener las buenas prácticas corporativas. Será adicionalmente, responsabilidad de la Secretaria General, velar porque el mismo sea objeto de revisión, actualización y mejora canalizando la información elaborada por las demás áreas de **LA ORGANIZACIÓN**, incluidos los órganos societarios, de forma tal que se asegure que el **CBG** obra a título de documento marco aplicable, pero a la vez adaptable a la dinámica empresarial y a la evolución permanente de las actividades y proyectos que desarrolla **LA ORGANIZACIÓN**.

A. Marco Conceptual del Código de Buen Gobierno

Con el objeto de que el **CBG** sea realmente una herramienta de gestión corporativa con aplicación práctica, el mismo se ha desarrollado con base en los lineamientos de las siguientes organizaciones líderes en gobierno corporativo y requisitos de buenas prácticas estipulados en instituciones públicas de proyectos de infraestructura:

- i. **LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS OCDE** Documento de Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE.
- ii. **CONFECÁMARAS**. Documento Guía Colombiana de Gobierno Corporativo para Sociedades Cerradas y de Familia.
- iii. La **CORPORACIÓN ANDINA DE FOMENTO (CAF)**. Documento Lineamientos para un Código Andino de Gobierno Corporativo.
- iv. Los lineamientos señalados por **GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI)**

- v. Las directrices trazadas por la **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES** y la **UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS FINANCIERO** mediante la Circular Externa No. 100-000005 del 17 de junio de 2014 y el Modelo de Gestión del Riesgo de LA/FT para el Sector Real de la Cámara de Comercio de Bogotá.
- vi. Los estatutos de **LA ORGANIZACIÓN** que incluyen protocolos y medidas de familia y de sucesión en eventos de ausencias.

B. De los Principios Base del Gobierno Corporativo

Para la elaboración y estructuración del **CBG**, se adoptaron como columna vertebral los principios de gobierno corporativo de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE, los cuales deben ser objeto de adaptación al contexto colombiano y a las características propias de **LA ORGANIZACIÓN**. Son por tanto principios del gobierno corporativo de **LA ORGANIZACIÓN**, los siguientes:

- i. **Garantizar la Base de un Marco Eficaz para el Gobierno Corporativo.** El marco para el gobierno corporativo deberá promover la transparencia y eficacia de los mercados, ser coherente con el régimen legal y articular de forma clara el reparto de responsabilidades entre las distintas autoridades supervisoras, reguladoras y ejecutoras.
- ii. **Los Derechos de los Accionistas y Funciones Clave en el Ámbito de la Propiedad.** El marco para el gobierno corporativo deberá amparar y facilitar el ejercicio de los derechos de los accionistas.
- iii. **Tratamiento Equitativo de los Accionistas.** El marco para el gobierno corporativo deberá garantizar un trato equitativo a todos los accionistas, incluidos los minoritarios y los extranjeros. Todos los accionistas deben tener la oportunidad de realizar un recurso efectivo en caso de violación de sus derechos.
- iv. **El Papel de las Partes Interesadas en el Ámbito del Gobierno Corporativo.** El marco para el gobierno corporativo deberá reconocer los derechos de las partes interesadas establecidos por ley o a través de acuerdos mutuos, y fomentar la cooperación activa entre sociedades y las partes interesadas con vistas a la creación de riqueza y empleo, y a facilitar la sostenibilidad de empresas sanas desde el punto de vista financiero.
- v. **Divulgación de Datos y Transparencia.** El marco para el gobierno corporativo deberá garantizar la revelación oportuna y precisa de todas las cuestiones materiales relativas a la sociedad, incluida la situación financiera, los resultados, la titularidad y el gobierno de **LA ORGANIZACIÓN**.
- vi. **Las Responsabilidades de la Junta Directiva.** El marco para el gobierno corporativo deberá garantizar la orientación estratégica de **LA ORGANIZACIÓN**, el control efectivo de la dirección ejecutiva por parte de la Junta Directiva y la responsabilidad de este frente a **LA ORGANIZACIÓN**.

y los accionistas.

C. De la estructura del Código de Buen Gobierno

El **CBG** de **LA ORGANIZACIÓN** ha sido concebido mediante la estructuración de grupos de medidas según el campo de acción en que las mismas deban ser implementadas, concentrándose principalmente en aquellos aspectos en que la toma de decisiones de **LA ORGANIZACIÓN** debe estar basada en las mejores prácticas empresariales para la sostenibilidad de **LA ORGANIZACIÓN** y para el beneficio de los Grupos de Interés, a través de la contribución que ella realiza a la sociedad desarrollando su objeto social y obrando con Responsabilidad Social Empresarial.

Los grupos de medidas de buenas prácticas se han dividido así:

- Grupo 1. Medidas De Gobierno Corporativo De Impacto Estratégico.
- Grupo 2. Medidas De Gobierno Corporativo Dirección Societaria
- Grupo 3. Medidas De Gobierno Corporativo De Control De Gestión.
- Grupo 4. Medidas De Gobierno Corporativo En Prevención De Lavado De Activos Y Financiación Del Terrorismo (LA/FT).
- Grupo 5. Medidas De Gobierno Corporativo De Responsabilidad Social Empresarial Y Pacto Global De Naciones Unidas.

CAPÍTULO II

GRUPO 1. DE LAS MEDIDAS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE IMPACTO ESTRATÉGICO

A. ¿Quiénes Somos?

LA ORGANIZACIÓN es una sociedad por acciones simplificada, de naturaleza comercial, de nacionalidad colombiana que se constituyó mediante escritura pública No. 410 del 13 de febrero de 2006 otorgada en la Notaría 38 de Bogotá D.C. Su objeto social principal es la prestación de servicios de limpieza, aseo, cafetería, mantenimiento, suministro de elementos de cafetería y aseo, mantenimiento y reparación, limpieza de fachadas, vidrias, poda de pastos y servicio de jardinería, y todo lo relacionado con el servicio de consejería y servicio doméstico en general. Igualmente, su objeto social le permite participar en licitaciones públicas y privadas en desarrollo de su objeto social. Por último, el objeto social incluye el desarrollo de cualquier actividad lícita permitida en Colombia, y las demás actividades que se incluye en los Estatutos Sociales de **LA ORGANIZACIÓN**.

Por tanto, entre otras, **LA ORGANIZACIÓN** está autorizada para participar como proponente en cualquier clase de licitación, concurso, invitación a cotizar; pudiendo adicionalmente para ello, constituir conforme a la ley y bajo la forma jurídica que convenga, consorcios, uniones temporales, promesas de sociedad futura, sociedades, asociaciones, con firmas y/o personas naturales, jurídicas, públicas, privadas, mixtas o de cualquier naturaleza nacionales o derechos mineros con base en títulos de adjudicación o mineros, reconocimientos de propiedad privada, concesiones, permisos, aportes, licencias o cualesquiera otra similar y realizar todas las demás actividades complementarias adicionales o relacionadas.

B. Nuestra Misión

Nuestra misión es otorgar a nuestros clientes servicios de aseo, garantizando altos estándares de calidad, la protección del medio ambiente y el bienestar de nuestros trabajadores, actuando con Responsabilidad Social y asegurando la rentabilidad y la permanencia en el mercado.

De igual manera, nuestra política de HSEQ, establece que **LA ORGANIZACIÓN**, está comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales y los necesarios relacionados con los peligros de seguridad y salud en el trabajo, los aspectos ambientales y los que se susciten en el desarrollo de nuestro objeto social, mediante la asignación de los recursos financieros necesarios para una gestión eficaz y recurso humano competente y comprometido. Adicionalmente, quienes integran **LA ORGANIZACIÓN** propugnan porque sus actuaciones se enmarquen en los principios y valores éticos de solidaridad, justicia e igualdad, en la procura de oportunidades de crecimiento y desarrollo con un sentido de responsabilidad social y con un legado empresarial que se transmite en el corto, mediano y largo plazo.

Por tanto, es nuestra responsabilidad promover la calidad de vida laboral mediante la identificación, control y reducción de los efectos nocivos que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores, proveedores, subcontratistas y visitantes, al medio ambiente, a la propiedad y a la comunidad, mediante la prevención de la contaminación ambiental, los incidentes y enfermedades laborales. Es nuestra prioridad, seguir contribuyendo

al desarrollo del país y sus mercados mediante la prestación de servicios de aseo con la mejor calidad y rentabilidad, y la implementación de programas de responsabilidad social, para lograr la mejora continua de nuestro sistema de gestión y la satisfacción de las partes interesadas.

C. Nuestra Visión

En el año 2025 Centro Aseo Mantenimiento Profesional S.A.S. será la mejor alternativa, para sus clientes por su innovación en la prestación del servicio, el desarrollo integral de nuestro equipo de trabajo y el uso eficiente de los recursos.

Observación; Nuestra visión es mantenernos como una de las empresas más sólidas en el sector de los servicios de aseo y seguir siendo pioneros en la calidad de la prestación de nuestros servicios y el manejo corporativo de **LA ORGANIZACIÓN**, a través de la constante mejora con los más altos estándares de calidad en la prestación de nuestros servicios de forma tal que se satisfagan los intereses de nuestros Grupos de Interés.

D. Nuestros Objetivos

Nuestros objetivos a la luz del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad (HSEQ) son los siguientes:

1. Mantener calificación de Satisfacción del Cliente externo en mayor o igual a 90%, manteniendo el enfoque de Cultura de Servicio
2. Aumentar EBITDA de la Compañía en un 2%.
3. Mejorar competitividad de la empresa mediante la obtención de la Certificación ISO 45001:2018, y el Mantenimiento de sus certificaciones PREAD, ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.
4. Mejorar el Clima Laboral mediante la implementación en un 90% de trabajo en Equipo, Comunicación asertiva y otros pertinentes.
5. Desarrollar e Implementar plan o programa de Innovación en la Compañía en un nivel mayor o igual a 90%.
6. Lograr reconocimiento a nivel nacional

E. Nuestros Valores Corporativos

LA ORGANIZACIÓN a través del protocolo de familia y sus Estatutos Sociales, ha identificado el siguiente conjunto de valores que se vivencian con nuestros empleados, proveedores y clientes, y en general con todos nuestros Grupos de Interés:

DINAMISMO

- Sentido de urgencia
- Análisis
- Toma de decisiones

INTEGRIDAD

- Confianza
- Respeto

- Calidad
- Justicia
- Honestidad
- Lealtad
- Compromiso

APASIONAMIENTO

SOLIDARIDAD

- Solidaridad
- Unidad
- Armonía

F. Nuestro Código de Ética Empresarial (el “Código de Ética”)

Uno de los mecanismos que garantizan la buena gobernanza es nuestro Código de Ética, que orienta el SER y que HACER dentro y fuera de **LA ORGANIZACIÓN**, previniendo cualquier situación que por acción u omisión comprometa la seguridad y reputación de nuestra gente. Un aspecto relevante y que caracteriza a **LA ORGANIZACIÓN** es el compromiso por la defensa y protección de los derechos humanos de todos nuestros clientes internos y externos, con la convicción de que las buenas prácticas laborales es una de las principales estrategias para la sostenibilidad de nuestro negocio.

A partir de la gestión de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, como un compromiso de trabajar por la protección y garantía de los derechos humanos y nuestro compromiso con su cumplimiento, hemos logrado diferenciarnos en el sector de la construcción como una organización justa y responsable con su gente. Así mismo, los valores corporativos son el fundamento filosófico de nuestra organización que orientan nuestras prácticas, comportamientos y formas de relacionamiento en todos los escenarios garantizándose la confianza en nuestros accionistas, la sostenibilidad del negocio y la satisfacción de nuestros clientes.

El Código de Ética, parte del reconocimiento del hecho que la excelencia de una organización reside en los hombres y las mujeres que la componen y en el sistema de valores al que adhieren. Por ello, **LA ORGANIZACIÓN** ha implementado principios que permiten poner en práctica nuestra misión, visión y valores, buscando favorecer el desarrollo personal y profesional de cada colaborador y garanticen una imagen positiva entre nuestros clientes, nuestros proveedores, nuestros socios y nuestros accionistas. En atención al Código de Ética se han acogido los siguientes principios:

Lealtad para con LA ORGANIZACIÓN

Los trabajadores de **LA ORGANIZACIÓN** tienen un deber de lealtad para con su organización. La regla primordial que deben aplicar es anteponer los intereses de **LA ORGANIZACIÓN** a los intereses personales y nunca deben adoptar una conducta que pudiera tener por efecto perjudicar **LA ORGANIZACIÓN**, su

reputación y su imagen.

Gestión y comportamiento

Los trabajadores se esmerarán en establecer relaciones humanas y sociales armoniosas. Se valorarán el espíritu de equipo y la implicación de cada uno en la vida de **LA ORGANIZACIÓN**. Se privilegiarán la escucha y el diálogo en el marco de una relación de confianza. La gestión se adaptará al buen funcionamiento profesional de los equipos. La posición jerárquica y el poder disciplinario se ejercerán oportuna y razonablemente, con el debido respeto de la persona.

Respeto por las leyes y los reglamentos

Los trabajadores tienen la responsabilidad de conocer y observar escrupulosamente las leyes y los reglamentos que se impongan en el ejercicio de su actividad. No deben ignorarlos ni interpretarlos de una manera que pudiera resultar perjudicial para la compañía. Los responsables deben cuidar de que sus trabajadores sean informados regularmente. En caso de duda, incertidumbre o dificultad de interpretación o aplicación, deberá consultarse con la jerarquía.

Obligación de confidencialidad

Los trabajadores de **LA ORGANIZACIÓN** tienen una obligación general de confidencialidad ante cualquier tercera persona en lo relativo a los proyectos de la compañía, sus realizaciones, sus métodos y todo tipo de información comercial, técnica, financiera, social o privada que llegue a su conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Debe observarse el secreto profesional más estricto cuando la divulgación de información, de cualquier tipo que fuere, pueda perjudicar a **LA ORGANIZACIÓN**. De igual manera, existe una obligación de confidencialidad en cuanto a los precios y condiciones ofertados por otros proveedores al momento en que se adelanta la selección del proveedor y la contratación.

La utilización fraudulenta de los derechos de propiedad intelectual de **LA ORGANIZACIÓN**, así como la reproducción sin previa autorización de los programas de software utilizados por **LA ORGANIZACIÓN**, están estrictamente prohibidas y el colaborador que así procediera se expondría a procedimientos judiciales sin que esto suponga la exclusión de un procedimiento disciplinario contra él.

Obligación de diligencia

La pertenencia a **LA ORGANIZACIÓN** requiere poner en conocimiento de la jerarquía cualquier información o suceso que pueda tener una incidencia en la buena marcha de **LA ORGANIZACIÓN**. En particular, es necesario alertar a las personas competentes si alguna información que sabemos que es confidencial circula indebidamente fuera de **LA ORGANIZACIÓN**.

Principio de planeación

Los integrantes de **LA ORGANIZACIÓN** deberán obrar con planeación en todas sus actividades, a efectos

deconseguir que las actividades y labores se adelanten dando cumplimiento a los requisitos cliente. Así mismo, adoptarán planes estratégicos encaminados a asegurar la competitividad y sostenibilidad de **LA ORGANIZACIÓN** en el corto, mediano y largo plazo.

De igual manera, el deber de planeación por los responsables de **LA ORGANIZACIÓN**, debe permitir a **LA ORGANIZACIÓN**, prever la necesidad de adelantar negociaciones por volúmenes o en condiciones económicas o técnicas en economía de escala, de forma tal que se consigan los mayores beneficios en tiempo, costo y calidad para **LA ORGANIZACIÓN** y que adicionalmente, **LA ORGANIZACIÓN** pueda anticipar la necesidad de contar con los recursos económicos para atender las contrataciones internas de manera oportuna.

Relaciones con los proveedores

Los proveedores y prestatarios de servicios de **LA ORGANIZACIÓN** deben ser tratados con lealtad en un marco de prácticas comerciales transparentes. Asimismo, deben ser seleccionados objetivamente en función de criterios de competencia, calidad de los productos y condiciones de prestación del servicio o de bienes y anteponiendo en todo caso los intereses de **LA ORGANIZACIÓN** en prelación a cualquier interés personal. Esde señalar que las actuaciones de corrupción entre particulares son actualmente sancionadas como delitos por el código penal y a través de la Ley 1474 de 2011- Estatuto Anticorrupción.

Las relaciones con los proveedores de bienes y servicios se regularán mediante el cumplimiento de los procedimientos internos previstos en el Sistema Integrado de Gestión HSEQ.

Prevención y solución de los conflictos de intereses

La confianza que **LA ORGANIZACIÓN** otorga a sus trabajadores se basa en la transparencia. De manera general, cada persona debe evitar encontrarse en una situación en la que sus intereses personales estuvieran en conflicto con los de **LA ORGANIZACIÓN** o pudieran perjudicar su independencia o su integridad profesional. Aeste respecto, todos los trabajadores tienen prohibido:

- Solicitar o aceptar una ventaja, beneficio, promesa o de cualquier tipo y en cualquier forma que fuera, para sí mismo o para un tercero, de un cliente existente o futuro, un proveedor (incluidos los consultores o cualquier persona que esté o desee estar en relación comercial con **LA ORGANIZACIÓN**) o un competidor.
- Poseer intereses financieros en una sociedad externa que mantenga o desee mantener relaciones profesionales con **LA ORGANIZACIÓN** o que esté en competencia con él y de manera general, en cualquier organización.
- Ejercer una actividad profesional en otra empresa. Los trabajadores podrán aceptar una función cualquiera o un cargo de administrador únicamente previo acuerdo escrito por parte de la jerarquía.
- Prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o asesores de **LA ORGANIZACIÓN**, una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella.
- El hacer uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de su cargo o función y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.

Mecenazgo, solidaridad y patrocinio

LA ORGANIZACIÓN y sus vinculadas patrocinan actividades sociales y culturales y también realizan acciones de solidaridad en forma de ayuda a obras u operaciones humanitarias, caritativas, científicas o artísticas. Los trabajadores participantes deben comprobar que todas las acciones emprendidas en el marco de las actividades de patrocinio, solidaridad y mecenazgo:

- Respondan a los objetivos buscados,
- Sean conformes con la reglamentación nacional o local, así como con las reglas internas de **LA ORGANIZACIÓN** y
- contribuyan a la notoriedad de **LA ORGANIZACIÓN**.

- La concepción, la aplicación y el presupuesto de estas acciones deben someterse a la aprobación de la jerarquía.

Información financiera

Está estrictamente prohibido comunicar a terceros, o explotar por su propia cuenta o por la de otros, cualquier información financiera que todavía no se haya puesto en conocimiento del público, independientemente de que pueda o no afectar la cotización de la acción. En la medida en que la revelación o la difusión de dicha información, pudiera influir en la cotización del título, el colaborador implicado se expondría a las sanciones previstas por la ley y la reglamentación de la competente, así como a sanciones disciplinarias.

Esta obligación se impone en particular a los directivos que tuvieren acciones en **LA ORGANIZACIÓN** quienes tienen prohibido hacer operaciones con los títulos de la sociedad cuando posean una información privilegiada, especialmente en los periodos de publicación de las cuentas semestrales y anuales.

Prevención y gestión del riesgo en lavado de activos y financiación de terrorismo.

Los responsables de la contratación buscarán dar cumplimiento a lo previsto por la Circular Externa 100-00005

- 2014 de la Superintendencia de Sociedades, que tiene como objeto prevenir, para el caso en particular, la contratación con personas que pudieran estar implicadas en lavado de activos o financiación del terrorismo. Para tal fin, se deberá obrar con diligencia y cuidado a efectos de reducir la posibilidad de contratación con proveedores que pudieran estar involucrados en dichas actividades.

Difusión y carácter obligatorio

El Código de Ética se aplica a la sociedad **LA ORGANIZACIÓN** y a todas sus sociedades vinculadas directa e indirectamente. Los trabajadores de las sociedades de **LA ORGANIZACIÓN** se comprometen a respetar los principios de acción definidos por el presente texto. Cada responsable debe velar por su difusión a todos los trabajadores de su equipo. Cada colaborador de **LA ORGANIZACIÓN**, cualquiera que sea su función y su nivel jerárquico, debe tener conciencia de que las disposiciones anteriores tienen un carácter obligatorio y que su incumplimiento comprometería su responsabilidad personal y podría ser el objeto de sanciones.

El Código de Ética se entiende incorporado al contrato de trabajo y cualquier violación por parte del colaborador **LA ORGANIZACIÓN** de las obligaciones o prohibiciones contraídas en el mismo se considerará una falta grave y por ende una justa causa para la terminación del contrato de trabajo en los términos de la ley.

G. De las Comunicaciones Internas y Externas de LA ORGANIZACIÓN

En **LA ORGANIZACIÓN** consideramos la comunicación como un proceso estratégico a nivel transversal

que contribuye a la gestión organizacional, regido por los principios de claridad, transparencia, confianza y participación.

(a) Comunicación al interior de LA ORGANIZACIÓN:

En el ámbito de comunicación interna, la dirección de Talento Humano será la encargada de divulgar y generar una estrategia de construcción de valor compartido y sentido de pertenencia a partir de la misión, visión, principios, valores, políticas, objetivos estratégicos por los cuales se rige el comportamiento de cada uno de los colaboradores. Así mismo fortalecer la identidad y cultura organizacional logrando una coherencia en el decir y el actuar de **LA ORGANIZACIÓN**.

(b) Comunicación al exterior de LA ORGANIZACIÓN:

En cuanto a la comunicación a nivel externo, la dirección de Talento Humano será la encargada de divulgar temas de interés, informes, entre otros, y contribuir con el fortalecimiento de vínculos con los grupos de interés. Las acciones comunicativas deberán cumplir los parámetros establecidos por **LA ORGANIZACIÓN** y cualquier comunicado hacia el exterior, debe estar aprobado por la Dirección de Talento Humano

LA ORGANIZACIÓN, a través de la Dirección de Talento Humano, debe entregar información clara, coherente y oportuna con sus grupos de interés bajo políticas efectivas de producción, manejo, difusión y circulación. Además, debe fomentar la participación e integración de las áreas de la compañía en aras de mejorar la productividad, a través del entendimiento de los procesos internos de Gestión de Calidad (HSEQ).

Es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano mantener actualizada la página web de **LA ORGANIZACIÓN**, con información de proyectos, informe de sostenibilidad y diferentes temas de interés, que el CBG plantea para efectos de transparencia y confianza.

H. Medidas Adoptadas

Mediante el CBG, **LA ORGANIZACIÓN** propende porque el desarrollo del objeto social de **LA ORGANIZACIÓN**, se efectúe en un ámbito global, en ejercicio del derecho de libertad de empresa, reconociendo los derechos de las partes interesadas establecidos por ley o a través de acuerdos mutuos, y fomentando la cooperación activa entre sociedades y las partes interesadas, con vistas a la creación de riqueza y empleo, y a facilitar la sostenibilidad de empresas sanas desde el punto de vista financiero (OCDE, 2004), **LA ORGANIZACIÓN** ha implementado las siguientes medidas de gobierno corporativo de impacto estratégico:

MEDIDA 1. **LA ORGANIZACIÓN** define lineamientos de Planeación Estratégica a través de la Misión y Visión.

MEDIDA 2. **LA ORGANIZACIÓN** define objetivos estratégicos de mediano y largo plazo (5 años o más).

MEDIDA 3. **LA ORGANIZACIÓN** define los valores corporativos y vela por su aplicación en el giro ordinario de negocios.

MEDIDA 4. **LA ORGANIZACIÓN** define los principios corporativos mediante un Código de Ética y vela por su aplicación en el giro ordinario de negocios.

MEDIDA 5. **LA ORGANIZACIÓN** divulga a los directivos, empleados y partes interesadas, la Misión, la Visión, los objetivos estratégicos de mediano y largo plazo y el CBG ya sea en la intranet o en la página web corporativa.

CAPÍTULO III

GRUPO 2. DE LAS MEDIDAS DE DIRECCIÓN SOCIETARIA

La implementación de Medidas de Dirección Societaria está orientada en su aplicación a los órganos sociales y administradores de **LA ORGANIZACIÓN**, siendo estos: La Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva, los administradores en los términos definidos como tales por el Código de Comercio.

Las disposiciones y medidas del CBG referentes al Máximo Órgano social que es la Asamblea de Accionistas, así como al Máximo Órgano de Administración que es la Junta Directiva, tienen como fin principal el asegurarla participación de los accionistas, los administradores definidos por la ley como los integrantes de la junta directiva y los representantes legales en las reuniones societarias y adicionalmente, que estos se involucren en el direccionamiento y la construcción del valor empresarial, ausentes de situaciones que involucren un conflicto de interés.

Los accionistas, los integrantes de la Junta Directiva, los Administradores, representantes y empleados de **LA ORGANIZACIÓN**, se encuentran en una situación de conflicto de interés cuando cualquier decisión, acción u omisión en ejercicio de sus funciones, acarree un dilema entre interés de la Sociedad, proveedor o parte interesada en la situación y su interés propio o el de un tercero.

Todos aquellos anteriormente mencionados, se encuentran en la obligación estatutaria de informar al superior inmediato (en el caso de la Junta Directiva a la Asamblea) de cualquier acción, omisión o decisión que pudieran generar situaciones de conflicto de interés, o influir en la dirección de su opinión o voto.

Las atribuciones conferidas a cada uno de los órganos de administración de **LA ORGANIZACIÓN** se encuentran consagradas en los Estatutos Sociales de **LA ORGANIZACIÓN**.

I. Medidas Adoptadas

Para el presente capítulo, en primera instancia se acudirá a lo previsto en la legislación mercantil societaria vigente, en segunda instancia, en los Estatutos Sociales de **LA ORGANIZACIÓN** y en tercera instancia (en dicho orden), a la documentación de las medidas que a continuación se indican:

MEDIDA 6. LA ORGANIZACIÓN deberá realizar reuniones de órganos sociales de manera periódica, en donde se discuta y apruebe el direccionamiento estratégico de **LA ORGANIZACIÓN** y se surtan las aprobaciones requeridas en los términos previstos en los Estatutos Sociales según las atribuciones conferidas a cada órgano social o administrador.

MEDIDA 7. LA ORGANIZACIÓN deberá emplear los medios necesarios, incluyendo los tecnológicos, para promover la realización de las reuniones de Asamblea de Accionistas y Juntas Directivas, así como la

participación en las mismas, mediante la realización de convocatorias que se ajusten a los requisitos previstos en la ley para tal fin.

MEDIDA 8. LA ORGANIZACIÓN contará con el siguiente Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea de Accionistas, en adición a lo establecido en los Estatutos Sociales:

- Se procurará porque el tiempo máximo de las reuniones sea de cuatro (4) con el fin de que las mismas se lleven a cabo de la forma más afectiva, sin perjuicio que las mismas se puedan alegar por decisión del presente de la reunión.
- Los accionistas estarán representados directamente en el evento de personas naturales o a través de sus representantes legales (para lo cual se deberá presentar el respectivo certificado de existencia y representación legal) en el evento de personas naturales. La representación de patrimonios autónomos o fondos de inversión se realizará a través de la sociedad administradora o su gestor profesional con las debidas facultades. En el evento que las personas no puedan asistir, deberán otorgar un poder especial con facultades suficientes a su apoderado.
- Se les dará la palabra a los asistentes según las directrices del Presidente.
- Las reuniones se podrán llevar a cabo de forma presencial o virtual en los términos de ley.

MEDIDA 9. Los administradores deberán someter a consideración de la Asamblea de Accionistas o a la Junta Directiva en los términos previstos en los Estatutos Sociales, aquellas operaciones o actuaciones que se consideren críticas para el desempeño corporativo, según se defina en los Estatutos Sociales, como son: La enajenación de activos, la constitución de garantías o avales con activos de la sociedad, las fusiones, adquisiciones o absorciones, el levantamiento de cualquier restricción contenida en los Estatutos Sociales para los administradores, entre otras.

MEDIDA 10. Los administradores informan a la Asamblea de Accionistas y a la Junta Directiva de las operaciones directas e indirectas entre la sociedad y los accionistas y/o los administradores y/o los directivos, a fin de prevenir la ocurrencia de conflictos de interés los términos previstos en el Decreto 1925 de 2009 y la Circular Externa 100 006 del 23 de marzo de 2008 y la Ley 222 de 1995 y demás normas aplicables.

MEDIDA 11. La Junta Directiva estará conformada según lo designe la Asamblea de Accionistas y con las facultades descritas en los Estatutos Sociales. Los miembros de la Junta Directiva se consideran administradores para todos los efectos, en especial los contenidos en la Ley 222 de 1995 y su artículo 23. Los miembros de Junta Directiva deberán actuar en todo momento a favor de los intereses de LA ORGANIZACIÓN, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias, guardar y proteger la reserva comercial e industrial de LA ORGANIZACIÓN, abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada, no competir directa ni indirectamente con LA ORGANIZACIÓN y abstenerse de incumplir cualquier disposición legal o reglamentaria entre otras. Los miembros de Junta Directiva deberá cumplir con los deberes de lealtad y buena fe en su calidad de administradores

MEDIDA 12. La Asamblea de Accionistas velará porque los administradores den cumplimiento a los siguientes deberes, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones como administradores: i) Deber de diligencia o fidelidad con prelación de los intereses de la sociedad y la creación de valor a los accionistas, ii) Deber de

lealtad y buena fe, iii) Deber de No competencia con la sociedad, iv) Deber de Secreto, v) Restricción en el uso de los activos sociales para ventaja personal, vi) Derecho de información y vii) Derecho a contar con el auxilio de expertos cuando las circunstancias lo ameriten.

MEDIDA 13. La Junta Directiva podrá contar con integrante(s) independientes. Se entiende por integrante externo a aquel que en ningún caso:

- Es empleado o representante legal de **LA ORGANIZACIÓN**.
- Sea empleado o administrador de la persona natural o jurídica que preste servicios de auditoría a la sociedad o a sus vinculadas.
- Sea accionista que directa o indirectamente controla la mayoría de los derechos de voto de **LA ORGANIZACIÓN** o que determine la composición mayoritaria de los órganos de administración, de dirección o de control de la misma.
- Tenga vínculos familiares con alguno de los anteriores hasta el tercer grado de afinidad o primero civil.
- Tenga vínculos patrimoniales o comerciales directos o indirectos con **LA ORGANIZACIÓN**.

En el evento en que se designe un integrante independiente en la Junta Directiva, este deberá contar como mínimo con las siguientes calidades:

- Presentar una hoja de vida con una trayectoria de conducta que amerite ser tenido en cuenta para las nominaciones. En igual forma, deberá demostrar un desempeño profesional sobresaliente.
- **CONOCIMIENTOS:** Todo integrante de Junta Directiva de **LA ORGANIZACIÓN** debe:
 - a) Demostrar capacidad para analizar coherentemente informaciones, documentos y datos, con aptitud de indagar, cuestionar, investigar, confrontar y concluir.
 - b) Conocer el entorno, la industria y **LA ORGANIZACIÓN**, las formas de dirección moderna, y tener disposición de aprendizaje permanente.
 - c) Poseer sensibilidad y actitud proactiva frente a los cambios sociales, políticos, económicos, tecnológicos y culturales.
 - d) Identificarse con la misión, filosofía, valores, visión y objetivos de **LA ORGANIZACIÓN** y de la familia propietaria, así como con las estrategias acordadas para su logro.
 - e) Tener disposición y capacidad permanentes de cuestionarse el statu quo de **LA ORGANIZACIÓN**, sus procesos, políticas, decisiones, procedimientos y conductas de los directivos de la compañía.

• **HABILIDADES:** Para todos los efectos de este CGB se ha definido Habilidad, como la capacidad y la destreza para ejecutar una determinada tarea. De acuerdo con este concepto, todo integrante de la Junta Directiva de **LA ORGANIZACIÓN** debe:

- a. Tener habilidades de dirección estratégica para propiciar un desempeño eficaz en su rol de integrante de Junta Directiva.
- b. Ser un buen comunicador, para que esté en capacidad de transmitir ideas adecuadamente frente a sus pares de Junta, en el ámbito de la percepción, la interpretación y la retroalimentación.
- c. Demostrar imaginación para sugerir oportuna y proactivamente, cambios y mejoramientos de procesos internos, frente a las nociones de flexibilidad e innovación.
- d. Poseer creatividad, la cual se define como la habilidad para que pueda reordenar lo actual y así lograr la innovación y el cambio, estimulando ideas y recursos novedosos para solucionar problemas y para facilitar la toma de decisiones acertadas.
- e. Visión, la cual provee la capacidad de pensar y repensar el futuro de la compañía, con miras al logro de la sostenibilidad de **LA ORGANIZACIÓN** en el largo plazo.
- f. Tener la capacidad, la disposición y el compromiso de trabajar en equipo, como competencia estratégica clave y condición indispensable en el logro de la competitividad empresarial.
- g. Aptitudes y actitudes de liderazgo, para promover acciones que orienten en la Junta a los demás integrantes, al Presidente, Presidente Ejecutivo, a los directivos y demás colaboradores, hacia el logro de los principales objetivos que se haya trazado **LA ORGANIZACIÓN**, facilitando y siendo gestor del cambio, y promoviendo el ambiente para que las personas sean permeables a las innovaciones propuestas, y para que **LA ORGANIZACIÓN** adopte procesos de reacción rápida a las exigencias que los propios cambios señalen.

• **VALORES Y ACTITUDES:** Los integrantes de la Junta Directiva deben apropiarse de los principios éticos de **LA ORGANIZACIÓN**. Deben demostrar con su conducta que comparten los valores, dando ejemplo para todos los integrantes de **LA ORGANIZACIÓN**. Deben entender la importancia de un equilibrio entre responsabilidad social y creación de valor para **LA ORGANIZACIÓN** y la familia propietaria. Las características más importantes de un integrante de junta directiva deberán ser:

- Lealtad
- Confidencialidad
- Honestidad
- Puntualidad
- Liderazgo
- Confianza
- Creatividad
- Excelentes relaciones interpersonales y contactos
- Firmeza para tomar decisiones
- Mente abierta a la innovación
- Facilidad de comunicación
- Capacidad de análisis

- Solidaridad
- Manejo y solución de conflictos

El integrante independiente de la Junta Directiva deberá efectuar previo a su designación, una declaración

de independencia, tanto frente a la sociedad, los accionistas y los directivos que se consignará en el acta del órgano social que realice su designación.

MEDIDA 14. En cumplimiento del protocolo de familia, la Asamblea de Accionistas o la Junta Directiva podrá crear órganos de consulta y apoyo para la toma de decisiones. Dichos comités deberán estar integrados por dos

(2) personas expertas en la materia, con reconocida solvencia moral y una trayectoria profesional sobresaliente en la respectiva rama profesional. Los comités no serán permanentes y obrarán según las necesidades de **LA ORGANIZACIÓN**. La designación de sus integrantes será anual.

MEDIDA 15. LA ORGANIZACIÓN asignará a la Secretaría General, la verificación del cumplimiento de las normas estatutarias y legales de las reuniones de la Asamblea de Accionistas, de la Junta Directiva y de los consejos de administración internos de **LA ORGANIZACIÓN**, si ellos se implementan. La Secretaría General velará porque se refleje en las actas, el desarrollo de las sesiones de Asamblea de Accionistas y Junta Directiva, cuando tenga conocimiento de las mismas. De igual manera, la Secretaría General velará por la legalidad formal y material de las actuaciones de los órganos de administración, con el fin de que garantizar que los procedimientos y reglas de gobierno son respetados y regularmente revisados.

MEDIDA 16. La Asamblea de Accionistas tendrá un procedimiento de evaluación de la gestión de los administradores a efectos de verificar el cumplimiento de los objetivos de la planeación estratégica definidos. El consolidado de los resultados de la evaluación, se incluirán en el informe de gestión anual que debe ser presentado a la Asamblea de Accionistas para su aprobación, en donde se deberán revelar, además de lo exigido en la Ley (Art. 47 Ley 222 de 1995), la siguiente información:

- Operaciones celebradas con o entre los administradores, los asociados, personas vinculadas a estos y aquellos.
- El cumplimiento de las medidas del CGB, así como las acciones preventivas, correctivas y de mejora, consolidado en un informe anual de CBG.
- El cumplimiento de la Política y el Plan de Implementación del Sistema Autocontrol y Gestión del Riesgo LA/FT de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT) bajo los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Sociedades.
- El cumplimiento de la Política de Protección de Datos (Habeas Data). Ley 1581 de 2012, bajo los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Industria y Comercio.
- El estado de cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor por parte

de la sociedad en cumplimiento de la Circular Externa 300-002 de 2010 de la Superintendencia de Sociedades.

MEDIDA 17. Los administradores y la Junta Directiva entregarán a la Asamblea de Acciones de manera previa a la realización de las Asambleas Ordinarias toda la información financiera y contable. La Asamblea de Acciones cuenta con la posibilidad de realizar preguntas o inquietudes a la Junta Directiva, los Administradores o la revisoría fiscal ya sea de manera previa o durante la realización de la reunión, verbalmente o por escrito, a efectos de realizar conocer las operaciones de **LA ORGANIZACIÓN** y realizar con base en ella la aprobación de los Estados Financiero.

MEDIDA 18. La Asamblea de Accionistas velará porque todos los accionistas tengan trato equitativo, para tal fin respetaran los derechos de voto en los términos señalados en los Estatutos sociales, darán cumplimiento al derecho de preferencia en el evento de pactarse y adicionalmente, ni dificultaran indebidamente la emisión de votos, para la toma de decisiones sociales.

MEDIDA 19. La Asamblea de Accionistas velará porque se divulgue el Código de Buen Gobierno, así como toda política corporativa, tanto a los administradores, Vicepresidencias, empleados y partes interesadas, en lo que fuere pertinente y según la conducencia de los temas. La Asamblea de Accionistas canalizará dicha divulgación a través de la Secretaría General.

MEDIDA 20. En el evento de ausencias temporales o permanentes de los miembros de la Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva y los Administradores continuarán administrando **LA ORGANIZACIÓN** en el giro normal del negocio en los términos de este CBG y los Estatutos Sociales, y velarán porque dicha ausencia sea suplida lo más pronto posible. Dichas ausencias temporales o permanentes no paralizarán el giro normal del negocio, y la Junta Directiva y los Administradores continuarán con la administración en los términos aquí descritos.

MEDIDA 21. Los Estatutos Sociales contemplan mecanismos de solución de conflictos o controversias entre los accionistas y la sociedad y/o los administradores.

CAPÍTULO IV

GRUPO 3. DE LAS MEDIDAS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE CONTROL DE GESTIÓN Y RIESGOS

A. De la Gestión del Riesgo

LA ORGANIZACIÓN ha considerado que el desarrollo de una actividad empresarial sostenible se sustenta en la planeación, el seguimiento, la implementación de correctivos y el análisis de riesgos, definidos de la siguiente manera:

Se entiende por planeación, la existencia de metas de corto, mediano y largo plazo establecidas para la administración de **LA ORGANIZACIÓN**, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos determinados en la planeación estratégica que materializan la misión y la visión definida por los accionistas y que debe ser materia de implementación por quienes integran **LA ORGANIZACIÓN**.

La planeación se lleva a cabo, a través de las reuniones realizadas por los órganos societarios, como son la Asamblea de Accionistas y la Junta Directiva, así como los demás comités que se puedan conformar, incluyendo el Comité de Planeación Estratégica.

Se entiende por seguimiento, el control de la gestión con un seguimiento periódico y sistemático del cumplimiento de los objetivos trazados, según el horizonte de planeación estratégicamente diseñado.

El control de la gestión podrá realizarse mediante la implementación del Sistema Integrado de Gestión HSEQ y el agotamiento de indicadores previamente definidos por la alta dirección en el Sistema, así como en otras metodologías encaminadas al acompañamiento y coordinación entre las diferentes áreas de **LA ORGANIZACIÓN** para lograr los fines propuestos, encontrándose entre ellas los diferentes comités de trazabilidad y seguimiento que se adelantan periódicamente en **LA ORGANIZACIÓN** por la Presidencia, la Presidencia Ejecutiva, Vicepresidencias, Secretaría General, Gerentes y Directores.

Se entiende por implementación de correctivos, la toma de medidas preventivas y correctivas encaminadas a la mejora de las actuaciones en **LA ORGANIZACIÓN**, de forma tal, que el monitoreo y la medición que se lleva a través del seguimiento, genere valor y sus resultados sean utilizados en la toma de decisiones de **LA ORGANIZACIÓN**.

La implementación de acciones de prevención y corrección, pueden llevarse a cabo mediante el Sistema Integrado de Gestión HSEQ, así como, las decisiones adoptadas en los diferentes comités de seguimiento implementados en **LA ORGANIZACIÓN**.

Se entiende por análisis de riesgos, la implementación de políticas corporativas encaminadas a mitigar los riesgos a los que potencialmente puede estar expuesta **LA ORGANIZACIÓN** al momento de desarrollar sus actividades. Para ello, es responsabilidad de las primeras líneas de dirección (Vicepresidencias y Secretaria General), el desarrollar políticas corporativas que sirvan como parámetros de acción de manera estandarizada, sin perjuicio de que puedan ser adaptables a la necesidad de cada proyecto específico.

Además del CBG, **LA ORGANIZACIÓN** velará por la implementación de una Política de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT), así como de protección de datos (Habeas Data). De igual manera y frente a los aspectos de contratación, cuenta con un Manual de Contratación que define los mecanismos para la selección de proveedores, la realización de la contratación y la evaluación de los mismos a la finalización del servicio o compra. Este proceso se lleva a cabo mediante dos herramientas tecnológicas ISOLUCION y SINCO.

B. Medidas Adoptadas

Expuesto lo anterior, las siguientes son las Medidas de Gobierno Corporativo de Control de Gestión:

MEDIDA 22. La Asamblea de Accionistas aprobará un plan estratégico que cubra un periodo igual o superior a dos (2) años y definirá objetivos estratégicos para **LA ORGANIZACIÓN** por dicho periodo.

MEDIDA 23. La Asamblea de Accionistas o la Junta Directiva aprobará un presupuesto con vigencia anualizada tanto para los proyectos como administrativamente, con corte al 31 de diciembre del respectivo año

y realizará un seguimiento periódico al cumplimiento del mismo.

MEDIDA 24. LA ORGANIZACIÓN documentará quien, como y cuando se evaluarán a los responsables de los planes y objetivos estratégicos y adicionalmente, documentará las responsabilidades de los funcionarios de la

compañía en el cumplimiento de los objetivos trazados.

MEDIDA 25. LA ORGANIZACIÓN deberá definir indicadores de gestión que permitan evaluar el nivel de gestión de los administradores, directivos de segundo nivel (Vicepresidencias y Secretaría General) y tercer nivel (Gerentes y Directores) y se efectuará el seguimiento de dichos indicadores de manera periódica y pública, retroalimentando a los interesados en las causas generadoras de incumplimiento y aportando alternativas de solución y mejora.

MEDIDA 26. LA ORGANIZACIÓN documentará la adopción de medidas preventivas y correctivas, si con ocasión del seguimiento de los planes, objetivos y presupuestos, existen brechas entre la ejecución real y lo presupuestado.

MEDIDA 27. LA ORGANIZACIÓN comunicará a sus empleados el desempeño en los indicadores de gestión, así como las medidas adoptadas para el cumplimiento de los mismos y de los objetivos estratégicos.

MEDIDA 28. LA ORGANIZACIÓN deberá identificar y comunicar a sus empleados y a los grupos de interés, los riesgos de incumplimiento de la Ley, la regulación interna y/o de los requisitos del cliente, cuando a ello haya lugar. Para ello elaborará matrices de riesgo e impactos de carácter legal, técnico económico, ambiental y social, que le permitan identificar que riesgos son susceptibles de ser mitigados, aceptados y controlables y cuáles no.

MEDIDA 29. LA ORGANIZACIÓN, implementará mecanismos eficaces para controlar o mitigar, según sea el caso los riesgos e impactos carácter legal, técnico económico, ambiental y social fundamentados en las matrices de riesgo aprobadas por la Junta Directiva.

MEDIDA 30. LA ORGANIZACIÓN se asegurará mediante procedimientos documentados, que la elaboración de la información financiera se ajusta a las disposiciones legales vigentes y aplicables para el sector y adicionalmente, procederá a su revelación en los términos previstos en la ley y en lo pertinente, a las partes interesadas.

MEDIDA 31. LA ORGANIZACIÓN, cuenta con revisoría fiscal que obra bajo criterios de independencia e idoneidad.

MEDIDA 32. LA ORGANIZACIÓN podrá, si así lo decide la Junta Directiva, implementar el Comité de Planeación Transversal (CPT), que tendrá como objetivo que las segundas líneas de jerarquía de **LA ORGANIZACIÓN** realicen un trabajo integrado y participen en el cumplimiento de las medidas contenidas en el CBG. Este comité se reunirá trimestralmente.

CAPÍTULO V

GRUPO 4. DE LAS MEDIDAS DE GOBIERNO CORPORATIVO EN PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LA/FT).

A. Del Sistema de Gestión de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

LA ORGANIZACIÓN, velará por dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y a los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Sociedades, a efectos de elaborar una política y proceder a la implementación de un Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de LA/FT, en los términos señalados por la Circular 100 000005 y cualquier otro documento que la modifique o la derogue.

Se entiende como lavado de activos, el delito mediante el cual una persona busca dar transparencia de legalidad a bienes o dinero provenientes de alguna de las actividades descritas en el código penal en el artículo 323. Por financiación al terrorismo, se entiende el delito que comete toda persona que incurre en conductas descritas en el artículo 345 del Código Penal.

LA ORGANIZACIÓN tendrá una política, mecanismos y herramientas necesarios para prevenir y gestionar el riesgo en Lavado de Activos y Financiación de Terrorismo (LA/FT).

Para tal fin, LA ORGANIZACIÓN procederá a implementar el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de LA/FT (SLA/FT) fundamentándose en la Guía para la Adopción de un Sistema de Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y de Financiación del Terrorismo del Sector Real elaborado por la Cámara de Comercio

A. Medidas Adoptadas

MEDIDA 33. El SLA/FT tendrá los componentes de Diagnóstico, Identificación de Riesgos, Medición y Evaluación de Riesgos, Adopción de Controles – Medidas preventivas y Divulgación y Capacitación.

MEDIDA 34. Los resultados de la implementación del SLA/FT, se incluirán en el informe de gestión que presentará el representante legal al máximo órgano de administración a la Junta Directiva y esta a su vez, a la Asamblea de Accionistas ordinaria de cada año.

MEDIDA 35. El SLA/FT contempla acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias para garantizar la prevención de actuaciones u operaciones de lavado de activos y financiación al terrorismo.

MEDIDA 36. El SLA/FT se divulgará a LA ORGANIZACIÓN y a terceros mediante mecanismos adecuados que garanticen su conocimiento por parte de los integrantes de LA ORGANIZACIÓN y los terceros con quienes tienen relaciones comerciales, sean estos públicos o privados.

CAPÍTULO VI

GRUPO 4. MEDIDAS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS. GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI)

A. Responsabilidad Social Empresarial

Se entiende por organización socialmente responsable, aquella que impulsa una cultura de competitividad responsable, al mismo tiempo que contribuye al bienestar de la sociedad, combatiendo interna y externamente prácticas de corrupción con base en un Código de Ética, basado en sus valores corporativos que rigen el actuar de la compañía y el de sus empleados.

Es aquella que promueve condiciones favorables para la calidad de vida, el desarrollo humano y profesional de sus colaboradores, así como el de sus grupos de interés, propendiendo por la construcción de tejido social que impulsa el desarrollo de sus comunidades.

Una organización socialmente responsable es aquella que respeta su entorno ecológico en todos y cada uno de sus procesos de operación y comercialización, además de contribuir a la preservación del medio ambiente, donde se identifican necesidades sociales del sector y se trabaja en la solución de los mismos.

En **LA ORGANIZACIÓN** estamos convencidos que, para ser exitosos, debe existir un compromiso constante con el desarrollo social y con todos aquellos que tienen que ver con nuestro negocio, donde buscamos crear diferencias significativas y sostenibles en el tiempo en pro de la calidad de vida y el bienestar de la gente, haciendo de nuestra compañía perdurable en el tiempo y permitiéndonos alcanzar nuestros objetivosempresariales.

La Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso que se asume el mismo día en el que se acepta que con cada trabajo que se desarrolla, se afectan de manera positiva las vidas de muchas personas. Es devolverle a la sociedad todo lo que de ella hemos tomado para el funcionamiento de nuestro negocio.

(a) Articulación de La Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial de **LA ORGANIZACIÓN** se basa en el SER, y se encuentra alineada con los Objetivos del Milenio, los 10 principios del Pacto Global, los 7 principios para el empoderamiento de la mujer y equidad de género, GRI, ISO 26000, decálogo de empresas socialmente responsables, metodologías de Fenalco Solidario, Cemefi (Centro Mexicano para la Filantropía), entre otros estándares internacionales, que buscan contribuir a un mundo más equitativo donde el sector empresarial tome partido y lidere los procesos de cambio, no solo retribuyendo, compensando y resarciendo a través de inversión social, económica y ambiental, sino trabajando de la mano con sus grupos de interés en procesos de carencia de valores, equidad, igualdad de género, Derechos Humanos, lucha contra la corrupción, estándares laborales, empoderamiento, entre otros,

aportando ciudadanos al mundo, en quienes quedará la voluntad de hacer bien las cosas.

(b) Grupos de interés y ejes temáticos de la RSE

Se denomina grupos de interés al conjunto de partes interesadas y/o afectadas por la actividad de una organización. Los grupos de interés pueden ser grupos o personas que representan a cosas o a intereses medioambientales o sociales y que afectan o son afectados, directa o indirectamente, por el desempeño de la actividad de una organización.

El trabajo y aporte a cada uno de estos grupos se realiza desde todas las áreas de **LA ORGANIZACIÓN** y la gestión misma que cada una de ellas realiza; sin embargo, para el proceso de Responsabilidad Social Empresarial **LA ORGANIZACIÓN** definió 4 grupos de interés en los cuales centrará su gestión: Empleados (Colaboradores), Comunidad y Sociedad (Comunidades), Cadena de valor (proveedores, competencia, clientes y consumidores) y Medio Ambiente.

Para responder a la gestión con cada uno de estos grupos, **LA ORGANIZACIÓN** determinó 5 ejes temáticos en los cuales la compañía centra todos sus esfuerzos y determina su actuar en Responsabilidad Social Empresarial, los cuales son (Gestión Social, Educación, Emprendimiento, Formación en RSE y Ciudadanía Corporativa).

Desde la filosofía e historia de **LA ORGANIZACIÓN**, sus fundadores siempre han propendido por construir una empresa justa y rentable, y para ello la fórmula del éxito, siempre ha sido comenzar la RSE en casa, lo que significa que debe comenzarse por la satisfacción de las necesidades básicas de la gente que integra la compañía, el pago de un salario justo, condiciones de trabajo dignas, programas de bienestar, entre otros, trascendiendo todas las condiciones de ley y yendo mucho más allá donde realmente se tenga un impactopositivo en la vida de los colaboradores y en la generación de valor.

En ese sentido la RSE de la compañía busca atender los intereses y necesidades sociales de la gente a través de la (gestión social), ofrecer alternativas de capacitación y promoción del SER (educación), apoyar en los procesos de generación de ideas de negocio e ingresos adicionales en sus núcleos familiares (emprendimiento), formación y transmisión del saber hacer y buenas prácticas (Formación en RSE), y por último, la formación de ciudadanos para mundo y mejores personas que aporten y contribuyan a una mejor sociedad (Ciudadanía Corporativa), garantizando no solo sostenibilidad de la empresa, sino la de su entorno y las sociedades que la circundan.

(c) Gestión Ética Empresarial

Entendiendo que los valores corporativos son aquellas cualidades y atributos que caracterizan, diferencian y orientan el deber SER de una organización, éstos a su vez son las exigencias de comportamiento ético que se esperan dentro de una relación comercial.

A esta relación de confianza basada en valores, la hemos denominado gestión ética empresarial, entendida

como el conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de **LA ORGANIZACIÓN** para alcanzar una mayor sintonía con la sociedad y permitir una mejor adaptación a todos los entornos en condiciones que supone respetar los derechos reconocidos por la sociedad y los valores que ésta comparte. Estas buenas prácticas se ven reflejadas en:

- Respeto y cumplimiento de los principios de acción definidos en el Código de Ética.
- Vivencia de los valores corporativos.
- Lealtad con la Organización.

(d) Derechos Humanos y Equidad de Género

Las organizaciones deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, incluidos los derechos laborales, económicos, sociales y ambientales. Operar nuestro negocio desde una perspectiva de derechos, implica que como empresa socialmente responsable cumplimos con todas las obligaciones de ley y garantizamos condiciones para el bienestar social de nuestra gente. De igual forma, promovemos la equidad de género, asegurando que todas las políticas sean sensibles al género, avanzando en una cultura corporativa de igualdad de oportunidades, no discriminación e inclusión.

Bajo este fundamento, **LA ORGANIZACIÓN** se compromete al desarrollo de planes y políticas que permitan avanzar en la igualdad y justicia, así como el deber de exigir que todos los proveedores y contratistas el cumplimiento con pagos justos y a tiempo con sus colaboradores, garantizando condiciones óptimas de salud y seguridad, en los que no se generen trabajos forzosos ni denigrantes, como tampoco se apoye el trabajo infantil, la discriminación de género y la no inclusión.

(e) Sostenibilidad y Sustentabilidad

Con el fin de que las empresas perduren en el tiempo, garantizando rentabilidad y recursos para las generaciones futuras, es importante que se realice una debida diligencia frente a la compensación de impactos, inversión social y gestión para la sustentabilidad ambiental. En **LA ORGANIZACIÓN**, la gestión en estos tres ámbitos es motivada y promovida en toda la cadena de valor, con el fin de involucrar a todos los interesados en generaciones corresponsables que perpetúan y consolidan nuestra operación, optimizando los recursos de forma eficaz y eficiente.

Con el fin de reafirmar nuestra responsabilidad social empresarial, como parte de la evaluación del proveedor, el responsable de la contratación deberá diligenciar la evaluación de desempeño del proveedor en el programa que para tal fin **LA ORGANIZACIÓN** determine.

(f) Responsabilidades, Certificaciones y Reconocimientos

Es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano, la elaboración de estrategias, políticas, protocolos, actividades, manuales e instructivos, así como la puesta en marcha planes de acción y programas en RSE que permitan mantener las acciones socialmente responsables de **LA ORGANIZACIÓN**, su

fortalecimiento institucional y buen relacionamiento con grupos de interés.

Igualmente, la Dirección de Talento Humano será la encargada de gestionar, consolidar, presentar y responder ante los procesos de renovación de certificaciones en Responsabilidad Social Empresarial, así como la presentación de informes de gestión que permitan la renovación anual de sellos, reconocimientos, distintivos, postulación a premios, entre otros, recurriendo a las distintas áreas de **LA ORGANIZACIÓN** y asignando responsabilidades, en la entrega oportuna de información e indicadores que respondan a la gestión económica, social y ambiental de **LA ORGANIZACIÓN**.

B. Pacto global de la Organización de las Naciones Unidas

LA ORGANIZACIÓN propenderá por seguir lineamientos del del Pacto Global de las Naciones Unidas. El trabajo social justo y responsable con el que ha venido trabajando nuestra empresa en toda su trayectoria, se ve reflejado con estos lineamientos.

El **Pacto Global** es la iniciativa de la ciudadanía corporativa más grande del mundo:

- Es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados. Las empresas que hacemos parte de este pacto nos comprometemos a alinear nuestras estrategias bajo los diez Principios del Pacto Global, que se enmarcan en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anti-Corrupción. Con la aplicación de estos principios universalmente aceptados y el trabajo conjunto con sus grupos de interés, ratificamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.
- El Pacto Global es una red que articula diferentes actores, promueve la gestión del conocimiento y las acciones socialmente responsables de parte de las organizaciones.

(a) Principios del pacto global Derechos Humanos.

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.

Estándares laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio ambiente

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

LA ORGANIZACIÓN respeta los 10 principios universales, y procurará que todos sus proveedores estén alineados con el cumplimiento de éstos por lo cual serán objeto de seguimiento y revisiones periódicas.



ALEXANDRA GIRALDO RESTREPO
Representante Legal