

Programa de Integridad de Grupo Gral

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Editado el 21 de agosto de 2019.

MENSAJE DE LA JUNTA DIRECTIVA

Como mi nuestra primera comunicación para la empresa, sus trabajadores, y también para los colaboradores de Grupo Gral, les enviamos a todos nuestro Código de Conducta y Ética. Este código incorpora los principales valores de Grupo Gral, como lo son la ética, integridad, transparencia y respeto mutuo, así como la seriedad en nuestras conductas personales y en los negocios.

Nuestro Código de Conducta y Ética refuerza los compromisos del Grupo Gral donde quiera que haga negocios. Este tiene como principal objetivo exponer las conductas esperadas de todo el personal interno y externo relacionado con Grupo Gral. Adicionalmente, este tiene como objetivo reforzar las disposiciones éticas, jurídicas y de *compliance* fundamentales para la sostenibilidad de nuestro negocio.

Como consecuencia de lo anterior, solicitamos a todos nuestros Trabajadores y Terceros la lectura y minuciosa de este documento, así como el cumplimiento de todas las políticas de nuestro Programa de Integridad.

Tenemos absoluta seguridad que solamente respetando los principios de conducta y ética seremos capaces de promover el desarrollo de nuestros negocios, de nuestros Clientes y de los profesionales que actúan con nosotros, logrando así una trayectoria de éxito y sostenibilidad.

Mas adelante les indicaremos la forma de comunicación con nuestro Canal de Transparencia. Este les permitirá comunicar cualquier cuestión relacionada con posibles infracciones a nuestro Código de Conducta y Ética.

*Mario Tenerelli
Miembro de la Junta Directiva Grupo Gral*

Sumario

DEFINICIONES:	5
CAPÍTULO I – OBJETIVO	7
CAPÍTULO II – MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	7
CAPÍTULO III – ALCANCE Y VIGENCIA DE ESTE CÓDIGO	7
CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADES.....	8
CAPÍTULO V - DEL AMBIENTE DE TRABAJO	8
Sección V.1. – ACOSO y Abuso de Poder.....	9
Sección V.2. - Uso de Alcohol, Drogas y Porte de Arma.....	9
Sección V.3 - De la prohibición del ejercicio de actividades paralelas.....	9
Sección V.4 - De la permanencia y acceso a las dependencias de cualquiera de las empresas del Grupo Gral.....	10
Sección V.5 - Del uso de recursos de Tecnología de la Información (TI) y contraseñas de acceso.....	10
Sección V.6 - Internet, email, redes sociales.....	11
Sección V.7 - Del uso de bienes de propiedad de las empresas del Grupo Gral.....	12
Sección V.8 - De la vestimenta.	13
Sección V.9 - Calidad, Salud, Seguridad.....	13
CAPÍTULO VI – COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE Y EL USO RACIONAL DE RECURSOS NATURALES.....	14
CAPÍTULO VII - DE LA RELACIÓN CON TERCEROS DE LA INICIATIVA PRIVADA.....	14
Sección VII.1: Comisiones, sobornos y descuentos para la Iniciativa Privada.	15
Sección VII.2: Regalos, Presentes y Ventajas Indebidas Recibidas Como Consecuencia de la Relación con la Iniciativa Privadaempresas privadas.	15
Sección VII.3: Entretenimiento.....	16
Sección VII.4: Donaciones y Patrocinios que involucren empresas privadas.....	16
Sección VII.5: Relación con Proveedores.....	17
Sección VII.6: Competencia.	17
CAPÍTULO VIII - DE LA RELACIÓN CON EL GOBIERNO, AGENTES Y ÓRGANOS PÚBLICOS	18
CAPÍTULO IX - CONTRIBUCIÓN POLÍTICA	19
CAPÍTULO X - CONFLICTO DE INTERESES.....	19
Sección X.1 - Participación de Trabajadores en negocios/beneficios externos.	19
Sección X.2 - Precauciones en la participación de Trabajadores en el ejercicio de sus funciones.	20
Sección X.3 - Relaciones de parentesco.	20

Sección X.4 - Participación de Trabajadores en las empresas de Terceros.....	21
Sección X.5 - Inversiones en negocios competidores.....	21
CAPÍTULO XI – INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	22
CAPÍTULO XII - REGISTROS CONTABLES	24
CAPÍTULO XIII- COMUNICACIÓN Y DECLARACIONES A LA PRENSA.....	24
CAPÍTULO XIV - PROTECCIÓN DE LA MARCA Y PROPIEDAD INTELECTUAL	24
CAPÍTULO XV - GESTIÓN DE LA ÉTICA Y EL COMITÉ DE ÉTICA.....	25
CAPÍTULO XVI - REPORTE DE LAS VIOLACIONES Y EL CANAL DE TRANSPARENCIA.....	25
Anexo I TÉRMINO DE NOTIFICACIÓN Y ADHESIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA del Grupo Gral - Trabajadores	27
Anexo II TÉRMINO DE NOTIFICACIÓN Y ADHESIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA del Grupo Gral – Terceros	28
Anexo III MODELO DE CARTA EXPLICATIVA (CONFORME ES MENCIONADO EN EL CAPÍTULO VII – SECCIÓN VII.2)	29
Anexo IV FORMULARIO PARA LA AUTORIZACIÓN DE DONACIÓN Y PATROCINIO (CONFORME ES MENCIONADO EN EL CAPÍTULO VII – SECCIÓN VII.4)	30

Todos los términos y expresiones utilizados en este *Código de Conducta y Ética* con las respectivas iniciales resaltadas en letras mayúsculas, aunque sea en plural o singular, masculino o femenino, tendrán los significados que les son atribuidos a continuación:

“Administración Pública”: Es el conjunto de órganos, entidades, servicios y agentes del Estado, que desempeñan la gestión y ejecución de actividades o servicios públicos, en las esferas nacional, departamental, distrital y municipal (o en cualquier otra forma de organización territorial o política en donde Grupo Gral lleve a cabo sus negocios), para satisfacer las necesidades de toda la sociedad.

“Administrador(es)”: Se refiere a los representantes legales, gerentes, directores, miembros de junta directiva, o cualquier otra persona que tenga funciones de administración en Grupo Gral, en singular o plural.

“Agente(s) Público(s)”: Significa toda persona que: (i) aunque sea transitoriamente o sin remuneración, ejerza cargo, empleo o función pública en cualquier órgano o entidad de la Administración Pública o en empresa contratada o convenida para la ejecución de actividad objeto de concesión por la Administración Pública; (ii) ejerza cargo, empleo o función en empresas públicas o controladas por el gobierno, incluyendo sociedades de economía mixta, así como fundaciones públicas; (iii) integra partido político o es candidato(a) a cargo político; y (iv) ejerza cargo, empleo o función pública en órganos, entidades estatales o en representaciones diplomáticas de país extranjero, así como en personas jurídicas controladas, directa o indirectamente, por el poder público de país extranjero o en organizaciones públicas internacionales.

“Canal de Transparencia”: Es el medio de comunicación indicado en el Capítulo XVI de este Código, específicamente creado para el reporte de incidentes, denuncias, dudas y preocupaciones, sirviendo de instrumento para que Trabajadores y Terceros puedan relatar cualquier cuestión relacionada a la infracción potencial o cometida a las normas de este *Código de Conducta y Ética*, a las Políticas y demás normas vigentes establecidas por Grupo Gral y en cada una de las empresas en las que tenga participación.

“Cliente(s)”: Son las Personas Físicas o Jurídicas que mantienen relación mercantil o por cualquier otro medio lícito, con Grupo Gral mediante la adquisición de cualesquiera productos o servicios prestados por el mismo.

“Código”: Significa este *Código de Conducta y Ética*.

“Comité de Ética”: Es el órgano no estatutario de Grupo Gral responsable de apoyar las acciones que tengan como objetivo asegurar la observancia y cumplimiento de este *Código de Conducta y Ética*, manuales, guiones, protocolos, normas generales, ordenanzas, resoluciones, reglamentos, incluyendo políticas instituidas por Grupo Gral o cualquiera de las empresas de las que haga parte.

“Empleado(s)”: Significa el profesional que tiene contrato de trabajo celebrado con el Grupo Gral.

“Gestor(es)”: Son todos los Socios, Directores (estatutarios o Empleados), Gerentes, Coordinadores y líderes de Grupo Gral.

“Grupo Gral”: Significa Grupo Gral S.A.S, sus controladas, vinculadas y subsidiarias. Todas las menciones o referencias hechas en este Código al Grupo Gral, deben ser leídas e interpretadas como válidas y deben ser aplicables a todas las empresas del grupo económico de Grupo Gral.

“Persona(s) Relacionada(s)”: Personas relacionadas a un Agente Público por cualquier razón, incluyendo, sin limitación, miembros de la familia o parientes de Agente Público, tales como cónyuge, compañero(a), hermanos, padres, hijos o hijastros, abuelos, nietos, yernos, nueras, tíos, sobrinos, cuñados y suegros.

“Tercero(s)”: Significa todas las personas externas al Grupo Gral, es decir, aquellas personas sin vínculo laboral o estatutario, tales como los proveedores de bienes y/o servicios (incluyendo pero no limitándose a las empresas de representación comercial, de prestación de servicios en general y de agencia), Clientes, apoderados, consultores en general y demás terceros que mantengan o pretendan mantener relación con Grupo Gral, bajo cualquier naturaleza y forma, así como cualesquiera personas físicas y/o jurídicas subcontratadas y/o vinculadas a los Colaboradores.

“Trabajador(es)”: Significan los colaboradores de Grupo Gral, es decir, los socios, directores estatutarios y los Empleados de las empresas pertenecientes al Grupo Gral, incluyendo a sus Administradores, pasantes y aprendices, considerando todos sus segmentos de negocios, marcas y divisiones.

“Ventaja(s) Indebida(s)”: El término *Ventaja Indebida* debe ser interpretado de forma amplia e incluye cualquier beneficio (tangible o intangible) que tenga valor o que pueda generarle beneficio o ventaja al receptor, incluyendo, sin limitación, dinero, equivalentes a dinero, como tarjeta-regalo o vale-regalo, presentes, viajes, refecciones de valores excesivos, entradas, entretenimiento, hospitalidad, hospedaje, patrocinios, bienes o servicios, los cuales no hayan sido solicitados, contratados y/o sometidos al proceso regular de homologación y registro de proveedores establecido por las empresas del Grupo Gral; así como préstamos, donaciones, descuentos no disponibles al público en general, informaciones privilegiadas, beca de estudio o auxilio que estén fuera de políticas y reglas vigentes y establecidas por Grupo Gral.

Este Código tiene como objetivo establecer los parámetros y las conductas deseadas por Grupo Gral de sus Trabajadores y de los Terceros que con el mismo se relacionen. Lo anterior en concordancia con los principios éticos y legales que Grupo Gral comparte.

En este sentido, Grupo Gral espera un elevado compromiso de sus Trabajadores y Terceros, con el cumplimiento de la ley legal, de los principios éticos, así como en la observancia de nuestros valores corporativos, establecidos en este Código.

Los Trabajadores y Terceros deberán manifestar su aceptación a este Código firmando el Anexo I y Anexo II, respectivamente.

CAPÍTULO II – MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Nuestra misión, visión y valores están basados en los principios éticos y de integridad así como en la actuación con los más elevados estándares de calidad. Todos los Trabajadores y Terceros deben actuar en concordancia con la misión, visión y valores de Grupo Gral.

Nuestra misión está basada en crear un nuevo modelo de distribución de insumos agrícolas en América Latina atrayendo, reteniendo y premiando a los Trabajadores comprometidos con el suministro de productos y servicios extraordinarios para el productor rural.

Nuestra visión es convertirnos en la mayor empresa de distribución de insumos agrícolas de América Latina a través de la consolidación del mercado de reventas y de una propuesta de valor única para nuestros Clientes y colaboradores.

Nuestros valores son promover actitudes positivas y con energía, sentido de urgencia, comprometidos con la transformación, así como la comunicación efectiva.

CAPÍTULO III – ALCANCE Y VIGENCIA DE ESTE CÓDIGO

Este Código de Conducta y Ética es parte del Programa de Integridad de Grupo Gral y debe ser observado por todos los Trabajadores y Terceros, correspondiéndoles a estos la responsabilidad por su diseminación y cumplimiento integral. El presente Código tiene vigencia desde la fecha de su formalización, por plazo indeterminado a partir de su aprobación. Este Código hace parte de los contratos individuales de trabajo, que Grupo Gral haya celebrado o que celebre a futuro con todos los Trabajadores.

Las normas establecidas en este Código son generales y aplican indistintamente a todos los Trabajadores y Terceros independientemente de la empresa, división o marca de Grupo Gral a la cual estén vinculados. Su aplicación es indistinta para todos los niveles jerárquicos.

En el caso en el cual surja una situación en la cual no sea claro cómo debe aplicarse este Código, tal situación debe ser puesta en conocimiento del Comité de Ética, a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación, quien será el órgano para esclarecerla.

El presente Código de Conducta si bien tiene un amplio alcance, no agota todas las situaciones; podrán surgir casos no previstos y que puedan suscitar dudas con relación a la manera adecuada de proceder, por lo que tales situaciones deberán ser esclarecidas junto al Comité de Ética a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADES

Es de responsabilidad de todos los Trabajadores y Terceros llevar a cabo las relaciones y negocios de Grupo Gral, en que estén involucrados, siempre de conformidad con la legislación vigente, los estándares éticos y de integridad defendidos por el mismo. Adicionalmente, los Trabajadores deberán orientar a sus subordinados con respecto a las normas que aparecen en este Código y en todo el Programa de Integridad de Grupo Gral.

Todos los Trabajadores y Terceros son responsables de reportar cualquier incidente, denuncias, dudas o preocupaciones, cuando sospechen o detecten violaciones a lo dispuesto en este Código y a las demás normas del Programa de Compliance de Grupo Gral, a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

CAPÍTULO V - DEL AMBIENTE DE TRABAJO

Todos los Trabajadores y Terceros deben ser tratados con respeto y dignidad. Así mismo, los Trabajadores deben tener oportunidad de crecimiento profesional.

Como consecuencia de lo anterior, Grupo Gral está comprometido con: (i) la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo respetuoso, que favorezca el trabajo en equipo y la dignidad de los Trabajadores; (ii) ofrecer un ambiente de trabajo adecuado, buscando la seguridad, higiene, salud y el bienestar; e (iii) incentivar la formación de los Trabajadores, promoviendo entrenamientos específicos, en la medida en que sea posible.

Todas las leyes y reglamentos que garanticen la libertad de asociación, privacidad, acuerdos colectivos, jornadas de trabajo y remuneración deben ser siempre respetadas en el ambiente de trabajo.

Todos los Trabajadores y Terceros deben respetar la diversidad, la dignidad personal, la privacidad y los derechos de todos los seres humanos, evitando cualquier tipo de discriminación, racismo, acoso en el ambiente de trabajo.

Sección V.1. – Acoso y Abuso de Poder.

Grupo Gral no admite ningún tipo de acoso ya sea de índole sexual, económico, moral o situaciones que configuren presiones, intimidaciones o amenaza en la relación entre Trabajadores, independientemente del nivel jerárquico.

El Trabajador que considere ser discriminado, blanco de discriminación o presiones, prácticas abusivas o siendo irrespetado debe dirigirse a su superior jerárquico o comunicar este hecho al Comité de Ética a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación. Lo anterior, sin perjuicio del Comité de Convivencia que está disponible para esos efectos en cada una de las empresas de Grupo Gral.

Sección V.2. - Uso de Alcohol, Drogas y Porte de Arma.

Está terminantemente prohibido el porte de armas, en el horario de trabajo y/o durante la entrada a las empresas de Grupo Gral. No están permitidas armas de ninguna especie en las dependencias del Grupo Gral, salvo para los profesionales expresa y legalmente autorizados a portarlas.

Está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y de sustancias psicoactivas que afecten o impidan la capacidad del Trabajador de desempeñar adecuadamente sus actividades laborales en el marco de su contrato de trabajo.

También está expresamente prohibida cualquier actividad que favorezca o pueda favorecer, directa o indirectamente, la utilización y el comercio de drogas, interna o externamente. La mera sospecha en este sentido debe ser inmediatamente comunicada al Comité de Ética a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

El incumplimiento de esta obligación se tendrá como falta grave a las obligaciones laborales del Trabajador y, por tanto, como justa causa para terminar el contrato de trabajo o cualquier otra forma de vinculación del colaborador con Grupo Gral.

Sección V.3 - De la prohibición del ejercicio de actividades paralelas.

Grupo Gral no autoriza a sus Trabajadores, durante la ejecución de su contrato laboral, a llevar a cabo: (i) actividades paralelas, diferentes a las determinadas en el contrato laboral, en las instalaciones de Grupo Gral durante o fuera del horario de trabajo o (ii) actividades de prestación de servicios.

No está permitido que los Trabajadores realicen actividades diferentes a las contratadas por Grupo Gral. Dentro de estas se encuentran, sin limitarse, la oferta o la comercialización de cualquier mercancía o la prestación u obtención de cualquier servicio ajeno a los negocios de Grupo Gral en las instalaciones de cualquiera de las empresas del Grupo Gral

La permanencia de Trabajadores en las instalaciones de Grupo Gral por conveniencia (i.e. espera de transporte, estudio) aunque sea autorizada previamente por el jefe inmediato superior, no podrá ser considerada como trabajo suplementario por los Trabajadores y consecuentemente no generará recargos.

Sección V.4 - De la permanencia y acceso a las dependencias de cualquiera de las empresas de Grupo Gral.

Grupo Gral espera que los Trabajadores y Terceros respeten todas las condiciones de permanencia y controles de acceso a sus instalaciones.

Los Trabajadores o Terceros deben, durante su permanencia en las instalaciones de las empresas de Grupo Gral, respetar todas las normas de conducta. Así las cosas, dentro de las oficinas o áreas del trabajo no están permitidos los juegos de azar.

El control de acceso debe ser respetado por todos los Trabajadores y Terceros, con el fin de garantizar la seguridad de las personas, instalaciones y equipos. La circulación de Terceros y Trabajadores debe llevarse a cabo en lugares autorizados y de forma adecuada, obedeciendo los criterios procedimentales establecidos, tales como el registro, entrada acompañada, uso de credencial, uniforme, etc.

La recepción social de las instalaciones de Grupo Gral están reservadas exclusivamente al acceso y atención de visitantes. Así, los Trabajadores no deben aglomerarse ni permanecer alrededor de estas. Adicionalmente, los Trabajadores tampoco deben exhibir documentos mientras permanezcan transitoriamente en estas. Se recomienda mantener la urbanidad, buen orden y cordialidad en la recepción, con el fin de preservar la imagen institucional de Grupo Gral.

El Trabajador que, de manera excepcional, necesite recibir visitantes para fines particulares, podrá hacerlo mediante la previa autorización de su superior jerárquico, quedando tal visitante restringido al acceso a la puerta y o recepción. El Trabajador que reciba un visitante, velará por que la visita sea breve y no interfiera ni perjudique las actividades profesionales, así como que sean cumplidos todos los procedimientos y condiciones de acceso.

Sección V.5 - Del uso de recursos de Tecnología de la Información (TI) y contraseñas de acceso.

Grupo Gral espera que sus recursos de tecnología sean utilizados estrictamente para la ejecución de las funciones y servicios contratados, teniendo en cuenta los límites de acceso y la autorización para el uso de los mismos concedida a los Trabajadores y Terceros. El uso de los recursos tecnológicos del Grupo Gral debe llevarse a cabo de forma racional, respetuosa y consciente, observando las directrices establecidas en este Código y demás políticas existentes.

Corresponde a los Trabajadores utilizar los recursos de TI que les fueren proporcionados por Grupo Gral exclusivamente para fines funcionales, de forma consciente, responsable y con observancia a la ética y a la legislación aplicable.

Los Recursos de TI no deben ser usados para hacer descargas, copias, almacenaje, creación, transmisión o distribución de contenidos ilegales, criminales, o que puedan violar derechos de autor, restricciones o infracciones de licencias u otros derechos de propiedad intelectual. Un Trabajador que reciba este tipo de material de otro Trabajador debe reportar este hecho al Comité de Ética, a través del Canal de la Transparencia.

Las contraseñas de acceso son herramientas de protección de la información y datos de Grupo Gral. Por tanto, su uso debe ser siempre personal e intransferible. Es considerada una violación a las directrices de este Código la divulgación o transferencia de contraseñas de acceso a sistemas de información.

Se prohíbe a los Trabajadores usar los recursos tecnológicos para propósitos distintos a los establecidos en el contrato de trabajo.

Sección V.6 - Internet, email, redes sociales.

El Grupo Gral espera que sus Trabajadores y Terceros respeten los principios éticos y la legislación vigente siempre que utilicen *internet, e-mails* y redes sociales en general, observando todas las orientaciones previstas en este Código, incluso, con respecto a las reglas de reserva y confidencialidad.

Al utilizar emails corporativos, los Trabajadores y Terceros que eventualmente tengan acceso a los mismos, deben velar por la imagen y seguridad de Grupo Gral, empleando un lenguaje acorde con el ambiente profesional. Está prohibido el uso inapropiado o abusivo del e-mail corporativo. Es considerado un uso inapropiado o abusivo del e-mail corporativo, entre otros: el intercambio, remisión o recepción de mensajes para fines particulares o con objetivos distintos al del trabajo contratado o que contengan contenidos inadecuados. Los Trabajadores deben prevenir que información confidencial se vuelva vulnerable o accesible a terceros no autorizados.

La participación en redes sociales (*Facebook, Twitter, Instagram, etc.*), demás forums, *blogs* u otros medios, de forma escrita o virtual y las respectivas opiniones o manifestaciones allí divulgadas, deben ser emitidas de forma que quede claro el carácter estrictamente personal del remitente, no vinculando, mencionando o utilizando de ninguna forma la imagen o nombre del Grupo Gral. Esta expresamente prohibido que los Trabajadores asocien cualquiera de las marcas, productos o servicios del Grupo Gral con la imagen de los Trabajadores en los medios de comunicación mencionados anteriormente.

Todos los mensajes, datos e información redactada, enviada o recibida por medio de sistemas electrónicos y recursos de TI del Grupo Gral, son de propiedad exclusiva del Grupo Gral, de forma que este puede utilizarlos, conocerlos y transmitirlos a terceros como bien le convenga.

De acuerdo con la legislación vigente, la empresa se reserva el derecho de almacenar, auditar, interceptar, acceder, monitorear y revelar comunicaciones, incluyendo mensajes almacenados, recibidos o remitidos por cualquier Trabajador a través de los sistemas electrónicos de la empresa, sin obligatoriedad de requerir notificación previa. Están prohibidas cualesquiera acciones adoptadas por el Trabajador, buscando impedir el acceso de la empresa y/o del Grupo Gral a las referidas informaciones.

Para tales efectos, Grupo Gral ha obtenido las autorizaciones previas de los titulares de datos.

Al utilizar *internet*, está prohibido que el Trabajador acceda a sitios web de citas, de mensajes instantáneos (salvo el *Skype* y *Messenger* corporativos si son debidamente autorizados), de conversaciones *online* o que contengan materiales ilícitos o prohibidos.

El uso de *internet* por parte del Trabajador se limitará al acceso a los sitios web que estén relacionados a la consecución de las funciones que ejerza el Trabajador en cualquiera de nuestras empresas. Está prohibido el uso del *internet* para actividades de carácter personal, excepto para operaciones bancarias personales y para mensajes electrónicos, siempre y cuando su uso sea medido y no perjudique el ejercicio de las funciones y los resultados/entregas esperadas del Trabajador.

Grupo Gral se reserva el derecho de monitorear todos los accesos a *internet* y mensajes electrónicos, pudiendo evaluar a su criterio el uso excesivo de las mismas, aplicando las medidas disciplinarias correspondientes.

Sección V.7 - Del uso de bienes de propiedad de las empresas de Grupo Gral.

Grupo Gral espera que sus activos, físicos o financieros, sean utilizados exclusivamente para las finalidades establecidas por el Grupo y exclusivamente en el ámbito de la ejecución de las actividades contratadas con sus Trabajadores y Terceros.

No está permitida la utilización de cualquier activo de cualquiera de las empresas del Grupo Gral que no sea en beneficio exclusivo de Grupo Gral.

Los Trabajadores y Terceros son responsables por la salvaguarda y uso apropiado de los activos suministrados por Grupo Gral. La salvaguarda incluye la protección contra el desperdicio, pérdida, daños, mal uso, hurto o abuso de aquellos.

La misma conducta es esperada con relación a las áreas de uso común como, por ejemplo, baños, refectorios, cafetería y estacionamiento, contribuyendo así positivamente para el bienestar de todos los Trabajadores y Terceros.

Sección V.8 - De la vestimenta.

El Grupo Gral vela por la utilización adecuada de la vestimenta, para asegurar un ambiente seguro, higiénico y respetuoso.

El uso obligatorio de uniforme queda a criterio único y exclusivo de Grupo Gral. De implementarse su utilización, ésta será una condición para la ejecución del trabajo, debiendo ser observado su uso de forma adecuada y aseada.

Independientemente de la obligatoriedad o no del uso de uniforme, todos los Trabajadores deben velar por la imagen personal y organizacional de Grupo Gral, utilizando en sus instalaciones o cuando lo representen, trajes adecuados al ambiente de trabajo, a las actividades desempeñadas, a los principios morales y éticos, así como asegurando un ambiente de respeto, higiene y seguridad.

Sección V.9 - Calidad, Salud, Seguridad.

Grupo Gral promueve un ambiente de trabajo seguro y adopta acciones para proteger a sus Trabajadores y Terceros que actúen en sus dependencias, previniendo riesgos inherentes al trabajo. Siendo así, espera la misma conducta de sus Trabajadores y Terceros.

Es deber de los Trabajadores actuar dentro de los más altos estándares de excelencia con respecto a la estricta observancia de todos los protocolos, guiones, normas, reglamentos, resoluciones, procedimientos, reglas e instrucciones aplicables a la función que ejerzan, informándole rápidamente al superior jerárquico o al Canal de Transparencia, cualquier riesgo, inconformidad, hecho o evento que esté en alguna medida, relacionados a tales temas.

El Grupo Gral le proporciona a los Trabajadores los Equipos de Protección Personal (EPP's). Su correcta utilización es verificada periódicamente. El uso de los EPP es obligatorio para todos los Trabajadores, Terceros y visitantes en áreas de riesgo, así como para todas las actividades informadas por la seguridad del trabajo. La no utilización de los EPP es una infracción grave al presente Código.

Se espera que todos los Trabajadores pongan en conocimiento cualquier incidente y/o violación a las reglas de seguridad y salud del trabajo, con la intención de crear y mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes.

CAPÍTULO VI – COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE Y EL USO RACIONAL DE RECURSOS NATURALES

Grupo Gral incentiva el uso racional de recursos naturales tales como agua y energía, aplicando adecuados estándares de consumo en sus actividades, evitando el desperdicio y diseminando una cultura de responsabilidad ambiental.

Grupo Gral conduce sus negocios y actividades con responsabilidad social y ambiental, contribuyendo para un desarrollo sostenible, protegiendo y respetando el medio

ambiente, así como buscando la eliminación de impactos ambientales negativos que puedan derivarse de sus actividades.

Grupo Gral, además de promover el cumplimiento de la legislación ambiental, prioriza la búsqueda de la mejora en sus procesos por medio de la gestión de sus actividades, la prevención de la contaminación, la destinación adecuada de residuos y la aplicación de estándares de ética e integridad.

Grupo Gral considera que tales acciones contribuyen al desarrollo de las comunidades donde actúa.

CAPÍTULO VII - DE LA RELACIÓN CON TERCEROS DE LA INICIATIVA PRIVADA

Es compromiso de Grupo Gral, incluyendo a sus Trabajadores y Terceros, actuar de forma transparente, ética, en cumplimiento de las normas y responsable en la relación con la iniciativa privada.

Las disposiciones acordadas entre el Grupo Gral y Terceros deben ser cumplidas por ambas partes, conforme los instrumentos jurídicos propios, la legislación aplicable, este Código, los procedimientos y políticas establecidas por Grupo Gral. Grupo Gral no acepta ninguna disposición contraria a los preceptos legales y a las premisas éticas previstas en este Código.

Es obligatorio para los Terceros relacionados con Grupo Gral, el cumplimiento de este Código y de todas las políticas integrantes del Programa de *Compliance* del mismo. En este sentido, Grupo Gral se reserva el derecho de, sin que le recaiga ningún gravamen, terminar cualquier relación jurídica mantenida con Terceros siempre que verifique el incumplimiento de obligaciones de *compliance*.

El incumplimiento de un Trabajador a una obligación de *compliance* es considerado como una falta grave a las obligaciones del Trabajador y por tanto es considerada como una justa causa que habilita la terminación de su contrato laboral.

Sección VII.1: Comisiones, sobornos y descuentos para la Iniciativa Privada.

Está terminantemente prohibido al Trabajador ofrecer, solicitar o prometer, directa o indirectamente, a cualquier Tercero o incluso recibir de estos, cualquier Ventaja Indebida, tales como sobornos, comisiones, favores, descuentos en compras o contrataciones en general o cualquier otro tipo en nombre propio, del Tercero o de cualquiera de las empresas de Grupo Gral.

Los descuentos en compras serán aceptados solamente si no representan ningún incumplimiento legal, infracción al presente Código, políticas y procedimientos de Grupo Gral, y siempre que sean aprobados expresamente y previamente por la Dirección responsable.

Si hubiere dudas con respecto a la aplicación de esta sección, consulte el Comité de Ética a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

Sección VII.2: Regalos, Presentes y Ventajas Indebidas Recibidas Como Consecuencia de la Relación con la Iniciativa Privada.

Grupo Gral espera que sea siempre evitado el recibimiento de regalos, presentes y gratificaciones recibidas de Terceros.

Para evitar el riesgo, la ocurrencia o incluso la apariencia de una relación inadecuada en el marco de una relación con cualquier Tercero, los Trabajadores no deben ofrecer, solicitar, obtener o aceptar regalos en general, así definidos como Ventajas Indebidas de cualquier naturaleza, tales como regalos¹, entretenimientos², patrocinios, donaciones, entre otros ("Regalos").

Podrán ser aceptados regalos solamente cuando sean otorgados espontáneamente y por cortesía de Terceros, que no represente ningún conflicto de interés y siempre que el valor correspondiente sea inferior a **COP\$300.000,00 (trescientos mil pesos)**. La autorización aquí prevista no es aplicable para la relación con empresas públicas, tales como el Gobierno, Agentes u Órgano Públicos conforme el Capítulo IX a continuación.

En la hipótesis de que el Trabajador reciba un regalo o presente, prohibido de acuerdo con las reglas establecidas en este Código, deberá devolverlo al remitente con una carta explicativa, haciendo uso del modelo que se encuentra en el Anexo III con el fin de informar sobre la imposibilidad de recibir el regalo con base en el cumplimiento al Programa de Compliance y al Código de Conducta y Ética de Grupo Gral.

Si hubiere dudas con respecto a la aplicación de esta sección, consulte el Comité de Ética a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

Sección VII.3: Entretenimiento.

Queda prohibida la oferta o recibimiento de ventajas relacionadas a entretenimiento.

Ningún Trabajador podrá recibir ni solicitar a Terceros, que mantengan o potencialmente puedan mantener relaciones con Grupo Gral, cualquier tipo de patrocinio para entretenimientos como fiestas de fin de año, *shows*, cursos y viajes. Excepto si estos patrocinios son previamente enviados y están expresamente autorizados por el Comité de Ética, a quien compete evaluar si tales eventos se refieren

¹A título de ejemplos, son considerados regalos: bolígrafos, camisetas, agendas, llaveros, calendarios, entre otros, que contengan el logotipo de la empresa que ofreció el regalo y que no posean valor de mercado por encima del (de los) límite(s) establecido(s) en este (estos) *Código de Conducta y Ética*.

² Son ejemplos de entretenimiento: entradas para cine, eventos, *shows*, almuerzo, cena, viaje, hospedaje, etc.

a casos no frecuentes o esporádicos, que no involucren valores considerados excesivos y que no influencien equivocadamente el juicio del Trabajador.

Entretenimientos relacionados a entidades gubernamentales, Agentes y Órganos Públicos deben observar lo dispuesto en los Capítulos IX y X a continuación.

Sección VII.4: Donaciones y Patrocinios que involucren empresas privadas.

Las donaciones hechas “al” “o” por el Grupo Gral para entidades privadas, ya sean para fines de investigación, de asistencia a la salud, de educación, de filantropía o para cualquier otra finalidad, deben ser actos no comprometidos, sin generar ningún tipo de ventaja o contrapartida material, así como deben encontrarse debidamente autorizados por la Dirección y por el Departamento de *Compliance*.

Las donaciones para entidades privadas deben ser expresa y previamente autorizadas por la dirección de Grupo Gral y por el Departamento de *Compliance*, deben encontrarse debidamente formalizadas y registradas contablemente, así como deben ser aprobadas de acuerdo con las responsabilidades societarias (capacidad del Órgano específico) establecidas.

A su vez, los patrocinios deben ser siempre recibidos o pagados de acuerdo con las directrices documentadas y las contraprestaciones deben estar detalladas y explícitas en un contrato formalmente suscrito entre las partes. Está prohibido cualquier beneficio al patrocinador que no esté debidamente expresado en el contrato de patrocinio suscrito.

Cualquier Trabajador que sea contactado por entidades o personas interesadas en ofrecer o solicitar donaciones o patrocinios debe dirigir la solicitud al Comité de Ética a través del Canal de la Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación, mediante el formulario que consta en el Anexo IV.

En el caso de donaciones y patrocinios para entidades gubernamentales, Agentes y Órganos Públicos deben observar lo dispuesto en los Capítulos IX y X a continuación.

Sección VII.5: Relación con Proveedores.

Todos los proveedores de productos o servicios de las empresas de Grupo Gral, deberán proceder de forma transparente y con estricta observancia a las leyes vigentes, códigos, reglas y reglamentos aplicables, oponiéndose a actos de corrupción, competencia desleal y lavado de dinero. De esta forma, Grupo Gral espera que sus proveedores:

- Traten a todos los Trabajadores de forma justa, con dignidad y respeto;
- Divulguen informaciones financieras precisas y honestas;
- No incurran en conflictos de interés;
- Den y reciban regalos respetando los propósitos correctos y límites definidos en este Código de Conducta;
- Salvaguarden el patrimonio y los bienes de Grupo Gral;
- Protejan las informaciones reservadas y confidenciales;

- Respeten la propiedad intelectual y otros derechos similares de Grupo Gral;
- Respeten el tratamiento de datos personales;
- No utilicen modelos de tercerización ilegal con el fin de evitar obligaciones legales y/o contractuales;
- Protejan la reputación del Grupo Gral;
- Informen cualquier violación evidenciada a los estándares éticos y legales de Grupo Gral;
- No posean historial negativo en listas restrictivas del comercio y no participen de actos que puedan afectar su imagen.

En el caso de conflictos entre los estándares definidos en leyes, códigos, reglas y reglamentos, los proveedores deben siempre seguir esta orientación general:

Sea cual sea el estándar más conservador, este es lo que debe ser seguido. Así, si una Ley local entra en conflicto con este Código de Ética y Conducta, seguimos la Ley e informamos al Comité de Ética. Por el contrario, si una práctica comercial local entra en conflicto con nuestro Código, seguimos el Código. ¿Aún no está seguro? No dude en pedir orientación a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

Sección VII.6: Competencia.

Grupo Gral defiende la libertad de mercado y de iniciativa realizada con justicia, ética y dentro de las leyes en vigor.

Grupo Gral está en contra de cualquier tipo de acuerdo, explícito o implícito, entre competidores de un mismo mercado, con relación a precios, cuotas de producción y distribución o división territorial, con la finalidad de aumentar precios y beneficios conjuntamente, por tanto, son inaceptables cualquier acción que limite, o tenga la posibilidad de limitar, la libre competencia.

Las decisiones sobre política de precios, de participar o no de actividades y de competir o no, son tomadas exclusivamente por Grupo Gral de acuerdo con criterios legales, técnicos y comerciales por este establecidos.

CAPÍTULO VIII - DE LA RELACIÓN CON EL GOBIERNO, AGENTES Y ÓRGANOS PÚBLICOS

Es compromiso de Grupo Gral actuar de forma legal, transparente, ética y responsable en la relación con Agentes Pùblicos. Grupo Gral tiene absoluta neutralidad política y no hace contribuciones, bajo ninguna forma, a partidos u organizaciones políticas o a candidatos a cargos de elección popular.

Independientemente del nivel jerárquico, la relación entre Grupo Gral y cualesquiera de sus Trabajadores o de estos Trabajadores con la Administración Pública (sus órganos,

empresas públicas, agentes públicos, entre otros) debe transcurrir dentro del más elevado estándar de ética, integridad, legalidad, respeto y transparencia.

Grupo Gral, por sí mismo y por sus accionistas, está vehementemente en contra de la práctica, por acción u omisión, directa o indirecta, con uso o no de medios fraudulentos, de cualquier ilícitos, tales como evasión fiscal; evasión; corrupción; cualquier forma de fraude; extorsión; soborno; contrabando o desvío; lavado de activos; competencia desleal; falsificación, adulteración y/o uso indebido de documentos, informaciones, marcas, patentes y/o signos distintivos; asociación a grupos criminales, entre otros semejantes a estos relacionados.

En este sentido, son consideradas conductas contrarias el presente Capítulo las que sean cometidas por Trabajadores o Terceros, en contravía de la ley, contratos o políticas aplicables tales como, pero sin limitarse a:

- Ofrecer, prometer, pagar o autorizar el pago, dar o concordar en dar regalos, favores o cualquier tipo de Ventaja Indebida, en desacuerdo con los términos de este Código, a cualquier persona integrante de la Administración Pública o Agente Público o similar, o a Persona Relacionada, con el objetivo de beneficiarse ilícitamente a si mismo (Trabajador) y/o al Grupo Gral;
- Involucrarse directa o indirectamente en cualesquiera actividades ilícitas junto con Órganos o Agentes Públicos;
- La realización de cualesquiera pagos, a título de agradecimiento o el ofrecimiento de cualquier Ventaja Indebida a terceros en general con quien tenga relación, ya sea en el ámbito comercial o como consecuencia de ley, reglamento o norma, sobretodo tratándose de autoridades del Gobierno, Agentes Públicos, similares o de cualquier forma relacionados, empresas estatales y otros órganos públicos, con la intención de agilizar cualesquiera proyectos, contratos, servicios o adquisición de productos, o influenciar actos o decisiones de tales personas (físicas o jurídicas);
- El uso de prácticas fraudulentas o de cualquier tipo de corrupción en su ambiente de negocios; y
- Cualquier acto o actividad que, por acción u omisión, signifique ocultar o disimular la naturaleza, origen, localización, disposición, movimiento o propiedad de bienes, derechos o valores provenientes, directa o indirectamente, de conducta penal de acuerdo con el Código Penal y demás leyes aplicables.

La gestión de fondos públicos debe ser completamente transparente, debe contar con los registros de todas las transacciones de forma apropiada y completa y deben ser proporcionados para la debida prestación de cuentas, conforme la legislación aplicable.

Grupo Gral incentiva la denuncia de actos de corrupción y todos aquellos actos repudiados por este Código, a través del Canal de Transparencia, indicado en el Capítulo XVI a continuación.

CAPÍTULO IX - CONTRIBUCIÓN POLÍTICA

Está prohibido hacer donaciones políticas para candidatos a cargos políticos o a partidos políticos por personas jurídicas, incluso, con la intención de obtener ventaja o beneficio propio o para Grupo Gral.

Grupo Gral respeta el derecho de sus Trabajadores de apoyar procesos políticos de manera personal e individual. Siendo así, está prohibido usar el nombre, logotipos, marcas y cualesquiera signos distintivos de Grupo Gral o dar la impresión de estar actuando en nombre de este.

Está prohibida la propaganda política de cualquier especie en las dependencias, vehículos o bienes de cualquiera de las empresas de Grupo Gral.

CAPÍTULO X - CONFLICTO DE INTERESES

Grupo Gral no acepta cualquier contratación y/o establecimiento de obligación que incurra en conflicto de interés.

Se considera conflicto de interés toda situación en la cual un Trabajador o Tercero, esposa, hijo o pariente cercano de este, posea intereses profesionales o personales que hagan difícil el cumplimiento, con imparcialidad, de sus obligaciones con el Grupo Gral, inclusive si ningún acto antiético o impropio resulte del mismo.

Sección X.1 - Participación de Trabajadores en negocios/beneficios externos.

Grupo Gral reconoce y respeta el derecho individual de cada Trabajador de participar de negocios externos, siempre que no representen conflicto de intereses.

Grupo Gral reconoce el derecho de actividades no laborales externas por parte de los Trabajadores, siempre que tales actividades sean lícitas, no entren en conflicto con las responsabilidades y horario de trabajo del Trabajador, no comprometan el buen desempeño de sus funciones y no expongan a riesgo los negocios de Grupo Gral o de sus empresas.

Las oportunidades de beneficios personales extras, fuera de Grupo Gral, no deben involucrar, en ninguna hipótesis, conexión con el nombre de este y sus marcas, de cualquiera de sus empresas o cualquiera de los servicios, productos o negocios. Tampoco deben estar vinculadas al uso de influencias, relaciones, informaciones consideradas confidenciales u otros recursos de cualquiera de las empresas de Grupo Gral.

Sección X.2 - Precauciones en la participación de Trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Los Trabajadores no pueden utilizar información privilegiada o confidencial de Grupo Gral, obtenida en función de su cargo en el mismo, para beneficio personal o beneficio indirecto.

Los Trabajadores deben evitar cualquier negocio o acción personal que entre en conflicto o tenga la **apariencia** de conflicto con los negocios e intereses de Grupo Gral. También deben evitar cualquier negocio que facilite, a título de **amistad o parentesco**, la aceptación de Terceros en desconsideración a los criterios de homologación alineados con la Ley, este Código y/o políticas de Grupo Gral, que puedan comprometer el profesionalismo, exención, transparencia y seriedad por los cuales los negocios de Grupo Gral deben ser conducidos.

Siempre que hubiere dudas con respecto a la existencia o no de un potencial conflicto de intereses, la relación habida debe ser declarada al Comité de Ética para su análisis, a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

Sección X.3 - Relaciones de parentesco.

Grupo Gral establece reglas de relaciones de parentesco observado su derecho de evitar conflictos de interés.

No está permitido el trabajo de parientes consanguíneos o afines en línea recta o colateral, hasta el segundo grado (padre, madre, abuelo, hijo, cónyuge, suegros hermanos, compañeros, etc.) en un mismo Departamento o en áreas afines o interrelacionadas.

Son consideradas áreas afines o interrelacionadas, por ejemplo, las áreas de Existencias *versus* Compras, Contabilidad *versus* Cuentas por Pagar, Compras *versus* Cuentas por Pagar, entre otros.

Los casos ya existentes en el momento de la divulgación de este Código constituirán excepción a esta norma, siempre que sean comunicados al Comité de Ética a través del Canal de Transparencia informado en el Capítulo XVI a continuación. Nuevos casos pueden ser evaluados para su autorización específica por parte del Comité de Ética de Grupo Gral, siempre que sean debidamente justificados y sea comprobada su necesidad.

El noviazgo y el compromiso están permitidos mientras no sea caracterizado vínculo familiar. Cuando el vínculo se concretice, incluso en la hipótesis de unión marital, el hecho deberá ser conducido a la evaluación del Comité de Ética.

Sección X.4 - Participación de Trabajadores en las empresas de Terceros.

No es aceptable que el Trabajador mantenga relación laboral o comercial directa, formal o informal, con proveedores o competidores de Grupo Gral.

No está admitida la participación de ningún Trabajador, a título de accionista o miembro de órganos de gestión, de Terceros relacionados a Grupo Gral, durante la vigencia del Contrato de Trabajo.

Se incluye en esta prohibición, la participación como socio oculto en sociedades en cuenta de participación (sociedades de hecho), consorcios, colaboraciones comerciales, o cualesquiera otros tipos de asociación.

Quedan exceptuadas de esta prohibición las participaciones de Trabajadores existentes antes de la fecha del inicio del vínculo laboral con Grupo Gral y que hayan sido declaradas por escrito en la ocasión de la contratación.

Se hará una excepción cuando tal participación ocurra en compañías de capital abierto, con acción en bolsas de valores, cuando la participación no supere el 1% (uno por ciento) del capital social del Tercero o bajo aprobación expresa del Comité de Ética de Grupo Gral.

Siempre que hubiere dudas, consulte el Comité de Ética a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

Sección X.5 - Inversiones en negocios competidores.

No están permitidas las inversiones por parte de los Trabajadores en negocios que compitan con las actividades de Grupo Gral, durante la vigencia del Contrato de Trabajo y/o Vínculo Societario de los Administradores.

En cualquier hipótesis, el Trabajador está obligado a mantener en reserva, incluso después del término del Contrato de Trabajo, toda la Información Confidencial relativa a secretos de negocio a las cuales tenga acceso en virtud de su actuación en Grupo Gral.

CAPÍTULO XI – INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Los Trabajadores tendrán acceso a información confidencial, la cual debe permanecer reservada para evitar perjuicios a Grupo Gral. Dicha información incluye, pero no se limita a: todos los documentos relacionados con los servicios, canales de venta, estrategias de mercadeo, manuales, publicidad, estrategias de venta y comercialización, análisis sobre competencia, infraestructura, información sobre proveedores, información sobre los artistas, costos de adquisición de materias primas, diseños y productos terminados, al igual que el precio final de venta de los productos y/o los servicios y cualquier otro aspecto que concierne a las actividades desarrolladas por Gral o que hayan sido conocidos por los Trabajadores con ocasión de su contrato de trabajo con las empresas de Grupo Gral aun cuando no estén marcados como confidenciales, así como la información concerniente a los nuevos negocios, Terceros y aquellos

documentos que estén en poder del Trabajador o que éste haya recibido para la adecuada ejecución del contrato de trabajo. En adelante (“Información Confidencial”).

En desarrollo de la obligación de guardar la reserva de la Información Confidencial, los Trabajadores y Terceros se comprometen a:

No utilizar para ningún efecto, ni divulgar: (i) los secretos comerciales y administrativos de Gral, (ii) los manuales de Grupo Gral, independientemente de su naturaleza, (iii) los borradores, prototipos, modelos, bosquejos, diseños y en general, cualquier otro documento que tenga información sobre los servicios, diseños, obra y tecnología, en versión física o digital o por cualquier otro medio, (iv) la información sobre los equipos, productos, servicios, materias primas y mantenimiento de Grupo Gral, (v) los costos, precios y presupuestos de Grupo Gral, (vi) la información sobre Clientes, artistas y proveedores de Grupo Gral (vii) los sistemas, operaciones, prácticas y políticas de seguridad de Grupo Gral y (viii) en general, cualquier clase de información que le haya sido entregada por Grupo Gral en razón del contrato aplicable y que esté relacionada con sus actividades.

No divulgar ni dar a conocer de ninguna forma y por ningún motivo la Información Confidencial, a menos que ello sea solicitado por autoridad competente, en cuyo caso y de todos modos, antes de proceder a entregar la información solicitada los Trabajadores y/o Terceros deberán enviar copia de la solicitud en cuestión a Grupo Gral junto con los antecedentes del caso. Los Trabajadores y/o Terceros estarán obligados a seguir el procedimiento aquí establecido aun después de terminado el contrato de trabajo.

No utilizar la Información Confidencial recibida de las empresas de Grupo Gral para el beneficio de terceros o para sí mismo o en perjuicio de las empresas de Grupo Gral, aún después de haber terminada la respectiva relación contractual.

Entregar a las respectivas empresas de Grupo Gral al momento de la terminación de su relación contractual o a solicitud de éste, toda la Información Confidencial que se encuentre en su poder, o en el caso de los medios magnéticos, electrónicos o digitales, borrar, eliminar o volver ilegible, a elección de Grupo Gral, la información o materiales suministrados por éste que contengan Información Confidencial, incluyendo, pero sin limitarse a ello, documentos, dibujos, diseños, prototipos, modelos, bosquejos, listas, medios magnéticos y cualquier otro medio tangible. Si por alguna razón los Trabajadores descubren con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo que aún conservan Información Confidencial, así deberán informarlo a la empresa empleadora de Grupo Gral y realizar la devolución o eliminación, según lo decida Grupo Gral erde.

No fotocopiar, copiar, grabar y en general no reproducir ninguna Información Confidencial y, en el evento de haberlo hecho, se comprometen a devolver a las empresas de Grupo Gral las copias o reproducciones que hayan realizado de la Información Confidencial obtenida en desarrollo de su contrato de trabajo a la terminación del mismo o a solicitud de la empresa de Grupo Gral.

No revelar, divulgar ni enviar mensajes por Internet, correo electrónico, teléfonos móviles o cualquier otro medio digital, que contengan Información Confidencial. Toda la información técnica y comercial que conozca dentro de la empresa es considerada para estos efectos como Confidencial y Propiedad Industrial de la empresa respectiva de Grupo Gral.

Utilizar la Información Confidencial única y exclusivamente para los propósitos propios del trabajo contratado. La utilización de las bases de datos será exclusivamente para el desempeño de las funciones de los Trabajadores y al momento de la terminación del contrato de trabajo éste no podrá hacer uso las mismas en provecho propio o de terceros.

A tomar todas las medidas conducentes para evitar el uso inadecuado de la Información Confidencial o su filtración.

Responder por la discreción y no divulgación o uso no autorizado de la Información Confidencial hasta después de la terminación de su contrato de trabajo sin límite de tiempo, salvo autorización expresa por escrito del representante legal de la respectiva empresa de Grupo Gral.

El incumplimiento de esta obligación se tendrá como falta grave a las obligaciones laborales del Trabajador y, por tanto, como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Siempre que hubiere dudas consultar el Comité de Ética a través del Canal de Transparencia indicado en el Capítulo XVI a continuación.

CAPÍTULO XII - REGISTROS CONTABLES

El Grupo Gral respeta las leyes y reglamentos aplicables a los registros contables, no admitiendo excepciones a su cumplimiento.

Todas las transacciones y operaciones del Grupo Gral deben ser soportadas por documentación hábil y deben ser registradas correcta y oportunamente. Todos los tributos deben ser debidamente pagados y registrados conforme la legislación aplicable, con precisión, en estricta fidelidad a la naturaleza de la operación.

Los registros de las actividades, información financiera y de contabilidad serán realizados de forma precisa, completa y verdadera. Los controles relacionados deberán garantizar la rápida elaboración y confiabilidad de informes y estados contables. El Grupo Gral, Trabajadores y Terceros cooperarán, sin restricciones, con auditorías internas y externas.

No será aprobado ni efectuado ningún pago con la intención o conciencia de que, en todo o en parte, sea utilizado para cualquier finalidad que no sea la descrita en el comprobante de pago.

CAPÍTULO XIII- COMUNICACIÓN Y DECLARACIONES A LA PRENSA

Grupo Gral mantiene un diálogo abierto y sistemático y se compromete a transmitir información necesaria con transparencia y veracidad.

Los Trabajadores no están autorizados a realizar declaraciones a la prensa sobre asuntos de Grupo Gral. Estas declaraciones pueden ser realizadas exclusivamente por representantes autorizados de Grupo Gral, con la previa aprobación de la presidencia y con la participación de la asesoría de prensa a criterio de esta última.

La información sobre los productos y servicios prestados deben ser verdaderas, completas, actualizadas y, siempre que sea aplicable y necesario, sustentadas por evidencias científicas, promoviendo una interlocución ética y confiable con las partes interesadas.

CAPÍTULO XIV - PROTECCIÓN DE LA MARCA Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Son patrimonios institucionales de Grupo Gral y deben ser siempre protegidos por todos los Trabajadores y Terceros, las marcas, signos distintivos, conocimiento producido internamente y demás bienes de propiedad intelectual del mismo.

La propiedad intelectual de la Sociedad se refiere a su derecho de protección a las ideas y creaciones desarrolladas internamente o en colaboración e incluye su marca, patentes, derechos autorales, registro de *software*, etc.

Se debe proteger la marca y la propiedad intelectual con relación al mal uso, desvíos o utilización para beneficios personales. El mismo cuidado y respeto debe ser observado con relación a la propiedad intelectual de Terceros.

CAPÍTULO XV - GESTIÓN DE LA ÉTICA Y EL COMITÉ DE ÉTICA

Corresponde a cada uno de los Trabajadores de Grupo Gral velar por la gestión adecuada de la **ética e integridad** en los negocios de Grupo Gral y por la integral observancia de este Código y de su Programa de Compliance.

El Comité de Ética es responsable de apoyar y promover acciones que tengan como objetivo garantizar la observancia de este Código, incluyendo los demás manuales, protocolos, guiones, procedimientos y políticas que hayan sido instituidas en el ámbito del Programa de Compliance de Grupo Gral para el mantenimiento de la ética y la integridad en el día a día de sus negocios y en la conducta.

El Comité de Ética es un órgano colegiado, funcionará en carácter permanente, reportándose a la Junta Directiva de Grupo Gral, estándosele asegurada una estructura propia e independiente. Estará compuesto por, al menos, 3 (tres) miembros efectivos elegidos por el referido órgano, los cuales deberán poseer una reputación y una moral intachable.

Corresponde al Comité de Ética, entre otras atribuciones previstas en su reglamento interno:

- Evaluar permanentemente la actualidad y pertinencia de este Código;
- Evaluar los casos de violación al Código;
- Responder y esclarecer dudas de los Trabajadores y Terceros;
- Recomendar soluciones eficaces y oportunas a los conflictos éticos que eventualmente surjan.

CAPÍTULO XVI - REPORTE DE LAS VIOLACIONES Y EL CANAL DE TRANSPARENCIA.

Grupo Gral incentiva el reporte de violaciones al presente Código y demás políticas del Programa de *Compliance*, no tolerando ninguna retaliación o represalia al denunciante.

Todos los Trabajadores deben comunicar las violaciones o posibles violaciones a las directrices de este Código y demás políticas y reglas establecidas por el Programa de Compliance del mismo, por medio del Canal de Transparencia, que está accesible en todos los sitios web de Grupo Gral:

<http://www.grupogral.co/web/>

Todas las situaciones reportadas serán evaluadas y las debidas tratativas serán conducidas por el Comité de Ética de Grupo Gral dentro del más estricto secreto, con justicia, profundidad, oportunidad, respeto y razonabilidad.

El presente Código de Conducta y Ética de Grupo Gral fue aprobado por la Junta Directiva de Grupo Gral.

Anexo I

**TÉRMINO DE NOTIFICACIÓN Y ADHESIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA
de Grupo Gral - Trabajadores**

El Trabajador que firma a continuación, DECLARA haber recibido una copia del CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE GRUPO GRAL, comprometiéndose a su lectura integral y solicitud de esclarecimientos de cualquier duda que surja del mismo, así como obligándose al pleno cumplimiento del referido Código en el ejercicio de sus actividades derivadas del Contrato de Trabajo suscrito.

El Trabajador DECLARA que todas la información presentada Grupo Gral es correcta, completa y verdadera y reconoce que la presentación de información incorrectas o su omisión pueden resultar en sanciones disciplinarias.

[Lugar], [●] de [●] de [●].

Nombre Completo
[cargo]

Anexo II

**TÉRMINO DE NOTIFICACIÓN Y ADHESIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA
de Grupo Gral – Terceros**

La empresa signataria por este acto, DECLARA haber recibido una copia del CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DEL GRUPO GRAL, comprometiéndose a su lectura integral y solicitud de esclarecimientos de cualquier duda que surja del mismo, así como obligándose al pleno cumplimiento del referido Código en la ejecución de las actividades contratadas con el mismo.

El Tercero DECLARA que toda la información presentada a Grupo Gral es correcta, completa y verdadera y reconoce que la presentación de información incorrecta o su omisión pueden resultar en penalidades legales y contractuales.

[Lugar], [●] de [●] de [●].

Nombre Completo

Firma

OBS.: Todos los Terceros que mantengan relaciones con Grupo Gral, deben firmar la referida declaración, la cual deberá ser archivada junto con el contrato celebrado. En el caso que el contrato contenga una cláusula con el contenido anterior, no es necesaria la firma de referido Término.

Anexo III

**MODELO DE CARTA EXPLICATIVA
(CONFORME ES MENCIONADO EN EL CAPÍTULO VII – SECCIÓN VII.2)**

[Lugar], [●] de [●] de [●].

Para

[Insertar nombre de la empresa y persona de contacto].

REF.: Programa de Compliance – Devolución de Regalos o Presentes.

Estimados Señores,

Estamos inmensamente honrados en recibir el regalo/presente descrito a continuación, el cual nos fue gentilmente enviado, sin embargo, debido a las determinaciones establecidas en nuestro Programa de Compliance, estamos impedidos de aceptarlo.

- [Describir regalo/presente].

De esta forma, con esta carta realizamos la devolución del referido regalo/presente, así como agradecemos la atención y la gentileza que nos fue dispensada.

Con nuestras más elevadas estimas,

Atentamente,

[Firma y Nombre]

Anexo IV

FORMULARIO PARA LA AUTORIZACIÓN DE DONACIÓN Y PATROCINIO (CONFORME ES MENCIONADO EN EL CAPÍTULO VII – SECCIÓN VII.4)

Al Comité de Ética de Grupo Gral,

Por medio de la presente informo que recibimos una solicitud para [pedido/recibimiento] de [donación/patrocino] conforme aparece a continuación:

Empresa:

Tipo de la Donación/Patrocino: [Bienes o Dinero o Ventajas]

Valor Involucrado:

Descripción de los bienes, derechos u otras ventajas (congresos, almuerzos, etc.):

Motivo de la Donación/Patrocino:

Describir eventual Conflicto de Interés:

Por medio de este acto DECLARO que todas las información presentada anteriormente es correcta, completa y verdadera y reconozco que la presentación de información incorrectas o su omisión pueden resultar en penalidades legales y contractuales. Adicionalmente, DECLARO que no hay ninguna situación de conflicto de interés a ser reportada, además de lo descrito anteriormente.

[Lugar], [•] de [•] de [•].

Nombre Completo
Firma