

Contenido

1. PRESENTACIÓN	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3. ALCANCE	3
4. FILOSOFÍA ESTRATÉGICA Y ATRIBUTOS ÉTICOS	3
5. POLÍTICAS	5
a. POLÍTICA DE TRANSPARENCIA	5
b. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	5
6. ORIENTACIONES ÉTICAS	5
a. RELACIONES SOSTENIBLES	6
b. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	7
c. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	7
d. PROTECCIÓN DE DATOS	8
e. Condiciones Laborales	8
f. Derecho de Asociación y Otras Labores Complementarias	9
g. RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN	10
h. Rechazo al Acoso	10
i. USO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA	13
j. CONFLICTO DE INTERÉS	13
k. RECHAZO A ACTOS DE CORRUPCIÓN	14
l. COMPETENCIA LEAL	14
m. SOSTENIBILIDAD	15
n. CUMPLIMIENTO DE LA LEY	15
o. DECLARACIONES PÚBLICAS	16
p. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	16
7. REPORTE E INVESTIGACIÓN	17
8. DIVULGACIÓN	18
9. SEGUIMIENTO	19
10. SANCIONES	19

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

1. PRESENTACIÓN

Sempertex de Colombia S.A., marca líder mundial en la fabricación de globos de látex de alta calidad para decoración y entretenimiento, nace en 1938 en Barranquilla, Puerta de Oro de Colombia por iniciativa del señor Emil Loewy, natural de Austria. La amplia presencia internacional de Sempertex, que se ha venido consolidando con el pasar de los años y sumado al crecimiento del mercado nacional abrió la oportunidad para la ampliación de la capacidad productiva de la empresa por medio de la creación de una nueva compañía en diciembre de 2021 Sempertex ZF S.A.S, ubicada en una zona franca internacional, abriendo nuevas puertas a explorar y convirtiéndose así en GRUPO EMPRESARIAL SEMPERTEX.

Grupo Sempertex se une a la lucha contra la corrupción y la prevención de situaciones relacionadas con: abuso laboral, la discriminación, el trabajo forzoso, trabajo infantil y otras violaciones a los derechos humanos, que se viene incentivando desde el gobierno central, con el fin de evitar que se presenten en el diario accionar de la organización actos contrarios a la ley y la ética por parte de cualquier asociado de negocio. Por este motivo Grupo Sempertex asume con entereza y conciencia el compromiso de implementar el presente Código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa con un apoyo del 100% de parte de la alta dirección.

Grupo Sempertex se caracteriza por desplegar los más altos valores en el desarrollo de sus operaciones y negocios, adhiriendo, cumpliendo y excediendo las normas que regulan sus actividades. Grupo Sempertex es una organización de clase mundial que continúa trabajando apasionadamente para cumplir su propósito de generar felicidad llevando inspiración e innovación a cada celebración.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa representa un compromiso de carácter empresarial y personal que Grupo Sempertex y sus colaboradores asumen responsablemente. El actuar como individuos éticos y socialmente responsables, genera una cultura organizacional basada en principios y valores, impactando positivamente el ambiente de trabajo y el clima organizacional. Adicionalmente contribuye a la construcción del prestigio e imagen de Grupo Sempertex.

Contar con el Código de Ética y Responsabilidad Corporativa, y actuar consecuentemente, se convierte en un norte para la toma de decisiones efectivas y sensatas que se traducen y evidencian en comportamientos grupales, cuyo propósito

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

es contribuir a la distinción de Grupo Sempertex como una organización sólida, socialmente responsable y confiable.

El código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa en Grupo Sempertex es aprobado por la Alta Dirección y en consecuencia es comunicado y acatado por todos nuestros grupos de interés. Se debe comprender, aplicar y velar que las conductas establecidas en el presente documento enmarquen el actuar de todas las partes interesadas que actúan en nombre de Grupo Sempertex.

3. ALCANCE

Los lineamientos establecidos en el presente código de ética y responsabilidad social corporativa son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores del GRUPO SEMPETEX (SEMPETEX DE COLOMBIA S.A. y SEMPETEX ZF S.A.S) y se harán extensivas sus disposiciones a todos sus asociados de negocio. Las directrices planteadas en el presente código de ética y responsabilidad social corporativa apoyan el cumplimiento de la Política Integral de la organización, así como cualquier otra política empresarial.

4. FILOSOFÍA ESTRATÉGICA Y ATRIBUTOS ÉTICOS

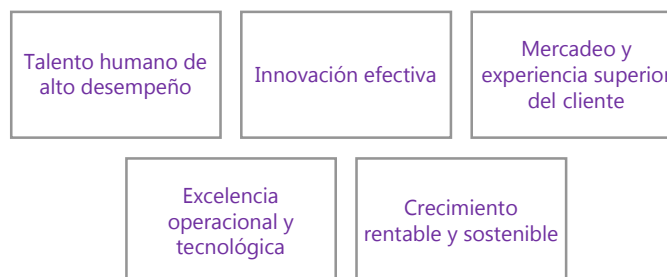
- **PROPOSITO**

“Generamos felicidad al mundo llevando inspiración e innovación a cada celebración”

- **ASPIRACIÓN**

“Ser una marca global líder, presente en los momentos especiales, generando orgullo y valor a nuestros grupos de interés de manera sostenible”

- **PILARES ESTRATÉGICOS**



Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

- **VALORES**

Las relaciones de Grupo Sempertex con todos sus grupos de interés tienen como base fundamental la transparencia y la confianza mutua. Su pensamiento y su actuar se inspira y opera bajo los valores del grupo:

- Integridad
- Calidad
- Transformación
- Colaboración
- Pasión

- **Integridad: “El deber ser y el respeto”**

Se define como la capacidad que tiene cada persona de actuar de forma correcta y respetuosa, sin estar bajo vigilancia o supervisión. Implica actuar de manera responsable, honesta, recta, seria, transparente y de acuerdo con la Ley y las políticas fijadas por la organización, respetando siempre a las personas y los recursos de esta y los de sus grupos de interés.

- **Calidad: “En nuestros productos y en todo nuestro que hacer”**

Excelencia en todas las acciones que se ejecutan diariamente para cumplir con el propósito de Sempertex, convirtiéndose en sinónimos de un estilo de vida y gestión profesional.

- **Transformación: “Capacidad de adaptación”**

La transformación entendida como la flexibilidad que los tiempos actuales demandan para adaptarnos como personas y adaptar nuestros procesos y productos a las condiciones cambiantes del entorno. Implica la evolución en la creación de valor hoy y en el futuro mediante la innovación constante.

- **Colaboración: “Construcción de alianzas y trabajo en equipo”**

La construcción de relaciones estrechas dentro y fuera de la organización con nuestros grupos de interés crea grandes sinergias que generan soluciones óptimas agregando valor a lo largo de la cadena.

- **Pasión: “La combinación de amor y compromiso”**

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

Cuando el compromiso parte del amor, tenemos la certeza de que el trabajo diario genera la mayor satisfacción, produciendo grandes ideas, proyectos y productos de alta calidad.

5. POLÍTICAS

a. POLÍTICA DE TRANSPARENCIA

La política de transparencia de Grupo Sempertex se encuentra en el MANUAL DE CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE ETICA Y TRANSPARENCIA EMPRESARIAL MNAF-04.

b. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Grupo Sempertex en su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa promueve activamente la prevención y establecimiento de controles para evitar la discriminación, el acoso, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualquier otra violación a los derechos humanos.

Todas las partes interesadas de Grupo Sempertex en el curso de la actividad laboral y comercial deben ser tratados justa y respetuosamente, buscando siempre que puedan ejercer sus derechos y deberes en un ambiente de transparencia, libre de prejuicios y con canales de comunicación siempre disponibles. No se tolerará ningún trato discriminatorio por condición de género, raza, color, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

Grupo Sempertex prohíbe estrictamente cualquiera de estos comportamientos, dirigido hacia: cualquier postulante a trabajo, colaborador, cliente, proveedor y demás partes interesadas relacionadas con la organización.

Grupo Sempertex no tolerará ningún tipo de violación a los derechos humanos, específicamente los incluidos en la declaración universal de los derechos humanos.

6. ORIENTACIONES ÉTICAS

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

a. RELACIONES SOSTENIBLES

Grupo Sempertex vela para que las interacciones entre sus colaboradores y terceros sean siempre corteses y respetuosas. La organización promueve la protección de los derechos laborales e integra en sus negocios todas aquellas prácticas tendientes a garantizar su respeto.

- **Con Accionistas.** Grupo Sempertex protege la inversión de sus Accionistas buscando generar para ellos una rentabilidad sostenible y de largo plazo.
- **Con Colaboradores.** Grupo Sempertex trabaja en la construcción de relaciones positivas entre sus colaboradores, procurando siempre por el bienestar de estos. Las relaciones entre colaboradores son siempre respetuosas, con espíritu de colaboración, trabajo en equipo y lealtad hacia Grupo Sempertex. Los colaboradores deberán ser respetuosos de las normas disciplinarias, de seguridad física, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la cadena de suministro, reglas de cortesía y puntualidad.
- **Con Autoridades.** Las relaciones de Grupo Sempertex con las autoridades, los organismos reguladores y demás instituciones del Estado están basadas en los principios de colaboración e integridad. Se mantienen canales abiertos y estables de comunicación con las autoridades locales, regionales y nacionales, para responder a sus peticiones formales de información. Así mismo, se rinden cuentas a estas instituciones cuando es pertinente y adecuado.
- **Con Clientes.** Grupo Sempertex promueve una relación respetuosa y cordial con sus clientes, basada en el reconocimiento de sus derechos y necesidades, prestando servicios y entregando productos de calidad de manera honesta y transparente. Expresamos con claridad las condiciones de los negocios.
- **Con Proveedores.** Grupo Sempertex está comprometida en desarrollar relaciones con los proveedores basadas en el respeto, la equidad y la transparencia mutua, evitando cualquier tipo de trato injusto o por fuera de la ley. Así mismo, socializa y toma acciones para que estos conozcan, compartan y cumplan los principios éticos. En este sentido, procura velar que sus proveedores cumplan con la normatividad aplicable, y en particular, el cumplimiento de las normas ambientales, el respeto a los derechos humanos y de prácticas socialmente sostenibles.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

- **Con la Comunidad.** Grupo Sempertex tiene una relación sana con sus vecinos y se preocupa por el desarrollo sostenible de la comunidad.

b. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Grupo Sempertex cuenta con prácticas de buen gobierno corporativo para una adecuada dirección, administración y control, orientados a la sostenibilidad y responsabilidad empresarial, la generación de valor, la eficiencia empresarial, el crecimiento y la confianza de nuestros accionistas.

c. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Grupo Sempertex busca proteger su Información No Pública en todo momento, tanto al interior de la organización como fuera de esta, e incluso después de finalizar la relación con cualquiera de sus terceros.

Ningún colaborador puede revelar Información No Pública de Grupo Sempertex a terceros, incluidos familiares o amigos, excepto cuando se requiera por Ley o con fines comerciales, para tales casos, se deben celebrar previamente, acuerdos de confidencialidad con quien corresponda. De igual forma, no se revela Información No Pública a otros colaboradores de Grupo Sempertex, a menos que por razones laborales deban conocerla.

Los colaboradores no deben hablar en sitios públicos, ni con personas ajenas a la organización, sobre temas relacionados con Información No Pública de Grupo Sempertex.

Grupo Sempertex no realiza operaciones en beneficio propio o de terceros utilizando Información Privilegiada de terceros que algún colaborador conozca en función de su cargo.

La administración de la organización es responsable de la integridad y precisión de la información de Grupo Sempertex, así como de sus registros comerciales y financieros.

Grupo Sempertex utiliza las políticas contables, las normas aplicables y el sentido común en la preparación de dichos registros y se llevan de manera veraz, clara y detallada para reflejar de manera exacta todas las operaciones. Los registros son identificados, clasificados, retenidos y eliminados de acuerdo con las políticas internas y con la ley aplicable. Prepara la información financiera atendiendo los principios contables establecidos por la legislación y las políticas internas de Grupo

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

Sempertex, con el fin de asegurar que reflejen de manera razonable, justa y veraz la situación y los resultados financieros de la compañía.

En Grupo Sempertex no se falsifica, ni se altera ningún documento y se entiende que cualquier acción en este sentido constituye un Fraude, y tendrá las sanciones disciplinarias a las que haya lugar.

d. PROTECCIÓN DE DATOS

Grupo Sempertex se enmarca y cumple con los objetivos de la normatividad aplicable en materia de Protección de Datos Personales (nacional e internacional) y lleva a cabo acciones necesarias para velar por el cumplimiento de lo establecido en la misma. Los lineamientos para la protección de datos se encuentran en el MNAD-03 Manual del Sistema de Gestión de Protección de Datos Personales.

e. Condiciones Laborales

Grupo Sempertex se compromete con la protección de la salud y la garantía de la seguridad de todas aquellas personas que laboran para la organización, dentro y fuera de cualquiera de sus instalaciones. La empresa garantiza que el acceso de los colaboradores para la atención de necesidades básicas (instalaciones sanitarias, agua potable, etc) son de libre uso y circulación y se prohíbe cualquier tipo de restricción a estas áreas.

La empresa tiene como política interna identificar y evaluar los riesgos asociados a la salud y seguridad de sus propios Colaboradores, de sus contratistas y/o Proveedores, generados en la ejecución de sus actividades, así como la realización de procesos de seguimiento y auditoría para verificar el cumplimiento de procedimientos seguros.

Grupo Sempertex lleva a cabo acciones para capacitar de manera previa a todas aquellas personas que ingresan a cualquiera de sus instalaciones, sobre los riesgos inherentes a la ejecución de trabajos en las mismas, así como la forma de prevenir su materialización y cuál debe ser el uso adecuado de las herramientas de protección.

La organización cuenta con personal calificado en la gestión de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual realiza seguimiento constante a las políticas de prevención de los riesgos aplicables y a los accidentes e incidentes ocurridos, en pro del mejoramiento continuo en la protección de la seguridad y salud de sus colaboradores, contratistas y/o proveedores.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

Previo al inicio de sus labores, Grupo Sempertex le informa a sus colaboradores y proveedores sobre los programas de seguridad y salud en el trabajo con los que cuenta y exige su cumplimiento. Así mismo, cuando a ello haya lugar, solicita a sus Proveedores la presentación de programas en los cuales expongan las medidas tendientes a garantizar la seguridad en los lugares de trabajo y los planes donde se analicen y prevengan los riesgos relacionados con la actividad de estos.

Los funcionarios de los Proveedores que realicen actividades de alto riesgo, tal como las define la ley aplicable, deberán contar con los permisos especiales expedidos por las autoridades competentes.

Grupo Sempertex está orientada a la prevención de accidentes y enfermedades laborales y para ello, diseña y mantiene procesos y sistemas que brindan entrenamiento y capacitación, para su prevención, tratamiento y seguimiento. La empresa proporciona los primeros auxilios requeridos, así como tratamiento médico continuo y servicios necesarios para una recuperación completa de los trabajadores que sufran lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, cumpliendo con todas las leyes y reglamentaciones aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo.

f. Derecho de Asociación y Otras Labores Complementarias

Grupo Sempertex reconoce a los colaboradores el derecho a constituir organizaciones y a afiliarse o no a sindicatos, siempre que este derecho sea ejercido libremente, así como a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la Ley, tales como Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas.

En ningún caso un colaborador de Grupo Sempertex debe aceptar la designación en juntas directivas u órganos de administración de algún competidor. No se deben desarrollar actividades fuera de Grupo Sempertex, si las mismas generan un Conflicto de Interés con la organización, interfieren con las responsabilidades hacia Grupo Sempertex o si implican un riesgo para la reputación de la organización. No es permitido desarrollar como trabajo remunerado para terceros las mismas actividades que un colaborador desarrolla para Grupo Sempertex en virtud del contrato de trabajo, aún si se ejecutan en el tiempo libre.

Se puede ser socio o asociado en negocios ajenos a Grupo Sempertex, siempre y cuando:

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

- No interfieran con el trabajo en Grupo Sempertex, ni impliquen la realización de actividades similares o complementarias a las desarrolladas en la organización.
- Sean llevadas a cabo en el tiempo libre.
- Haya sido aprobado previa y expresamente por el Presidente o Vicepresidente del área respectiva, cuando pueda existir un potencial conflicto de interés.

Los colaboradores deben informar a través del correo cumplimiento@sempertex.com, cuando se presente alguna de las siguientes condiciones:

- Cuando sea designado como miembros de alguna junta directiva de sociedades ajenas a Sempertex.
- Cuando se desempeñe como director de instituciones sin ánimo de lucro o instituciones académicas.
- Cuando se desempeñe como director de una empresa familiar.

g. RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN

Grupo Sempertex prohíbe cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en todos los aspectos de la actividad laboral. Para los propósitos de este código de ética y responsabilidad social corporativa, acción discriminatoria incluye, pero no se limita sólo a: despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y diferencia en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto también incluye instar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.

Todo colaborador que considere haber sido víctima o testigo de una situación de discriminación deberá informar a cualquier miembro del Comité de Convivencia Laboral o líder inmediato, garantizando el carácter confidencial de este tipo de comunicación con el fin que el CCL tome las acciones necesarias.

h. Rechazo al Acoso

Grupo Sempertex promueve un ambiente de trabajo libre de manifestaciones de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo, en todos los espacios, interacciones y relacionamiento con sus grupos de interés, abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

ofensivo para los derechos individuales de sus colaboradores, y demás partes interesadas.

En Grupo Sempertex se prohíbe cualquier forma de acoso en la actividad laboral y comercial. Se incluye en esta prohibición tanto el acoso sexual como el acoso laboral.

- **Acoso Sexual:** Se entiende por Acoso Sexual, de acuerdo con la legislación nacional, las conductas indebidas, que constituyan requerimientos de carácter sexual, realizados por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Serán consideradas, sin que la enunciación sea taxativa, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:
 - Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
 - Gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal.
 - Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tengan contenido sexual;
 - Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual;
 - Conversaciones de contenido sexual que agredan a los colaboradores
 - Fotografías de contenido sexual;
 - Sujetar o acorralar a un colaborador con intenciones sexuales;
 - Toques indebidos
 - Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- **Acoso laboral:** de acuerdo con La ley 1010 del 2006, del Ministerio de Protección Social de Colombia, se entenderá por “acoso laboral” toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”. Esto incluye, pero no se limita sólo a:
 - Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
 - Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona. Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o dibujos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada.
 - Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
 - Amenazas injustificadas de despido.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

- Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- Descalificación humillante de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir. Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros colaboradores.
- Alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales y las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- Negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos;
- Actos intimidatorios, tales como “bulling” , matoneo o amenazas.
- Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.

Las conductas antes mencionadas en privado son igual de reprochables que de manera pública e igualmente se convierte en un acoso laboral, solo que la víctima deberá probarlo.

Todo colaborador que considere haber sido víctima o testigo de una situación de acoso deberá informar a cualquier miembro del Comité de Convivencia Laboral o líder inmediato, garantizando el carácter confidencial de este tipo de comunicación con el fin que el CCL tome las acciones necesarias.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

i. USO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA

Los colaboradores deben proteger los bienes que son propiedad de Grupo Sempertex y deben ser utilizados según las políticas de la organización, las instrucciones impartidas y los manuales del fabricante.

No se deben utilizar los bienes de Grupo Sempertex en beneficio propio o de un tercero, salvo que tal uso sea expresamente autorizado por el Vicepresidente del área respectiva y adecuadamente revelado a la organización.

No se permite participar en actividades que involucren activos de Grupo Sempertex e impliquen la realización de un fraude o cualquier otro fin ilícito.

Actuando de acuerdo con la legislación local, las personas facultadas para ello podrán controlar e inspeccionar el uso que se hace de los bienes de Grupo Sempertex y acceder a la información contenida en computadores, dispositivos móviles y cualquier otro equipo de propiedad de la organización.

j. CONFLICTO DE INTERÉS

Los colaboradores de Grupo Sempertex se encuentran en una situación de conflicto de interés cuando, en razón de sus funciones, deben tomar una decisión, o realizar u omitir una acción y se encuentren en la posibilidad de escoger entre el interés de la empresa y el interés propio o el de un tercero, de manera que, de optar por cualquiera de estos dos últimos, estarían comprometiendo su objetividad o independencia para la obtención de un beneficio de tipo económico, familiar, profesional o cualquier otro.

El conflicto de interés está determinado por las relaciones de parentesco que pueden existir entre los colaboradores y los posibles proveedores de Bienes o servicios, clientes y terceros u otras personas relacionadas. Las siguientes situaciones se consideran como de parentesco: cónyuges o compañeros permanentes, parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Ante los conflictos de interés, la actuación de los administradores y colaboradores de Grupo Sempertex deben regirse por los principios de lealtad, abstención, confidencialidad y el deber de informar toda situación de posible conflicto de interés a través del correo cumplimiento@sempertex.com.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

La Política de Conflicto de Interés asociada a SAGRILAFT puede encontrarse en el Manual de SAGRILAFT MNAD-01.

k. RECHAZO A ACTOS DE CORRUPCIÓN

Grupo Sempertex rechaza de manera categórica cualquier forma de corrupción, en cualquiera de sus niveles jerárquicos y/o en cualquiera de sus asociados de negocio. Grupo Sempertex cuenta con un Manual de Ética y Transparencia Empresarial MNAF-04 y Manual Del Sistema De Autocontrol Y Gestión Del Riesgo Integral De Lavado De Activos, Financiación Del Terrorismo Y Financiamiento De La Proliferación De Armas De Destrucción Masiva MNAD-01, donde se encuentra detallado el compromiso de la organización con las acciones que previenen las distintas formas de corrupción y actos ilícitos y los comportamientos que los colaboradores deben tener frente a las situaciones en las cuales se pueda materializar este tipo de riesgo.

Grupo Sempertex cuenta con un canal abierto de comunicación a través del buzón cumplimiento@sempertex.com, para informar cualquier situación por fuera de la ley o la ética que un colaborador o tercero desee poner en conocimientos de los administradores.

I. COMPETENCIA LEAL

Grupo Sempertex está comprometido con el desarrollo de la libre empresa y por tanto respeta íntegramente las leyes de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Mantiene relaciones honestas, constructivas e idóneas con sus competidores. Esto implica, entre otros compromisos:

- Competir en los mercados de forma leal sin realizar publicidad engañosa o denigratoria de la competencia o de terceros.
- Obtener información de la competencia, siempre de forma legal.
- Cumplir las normativas de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir colusión, abuso o restricción de la competencia.

Grupo Sempertex no participa de ningún tipo de acuerdos con competidores que atente contra la libre competencia. No se discuten con los competidores asuntos relacionados con costos, precios, mercados o similares.

Todo colaborador de Grupo Sempertex tiene la responsabilidad de conocer y garantizar el cumplimiento estricto enmarcado en las reglas para una sana y leal competencia en todas las decisiones y acciones que se realice o tome en el ejercicio de sus labores, y poner en conocimiento a su superior jerárquico de aquellas actuaciones que pudieran perjudicar a la compañía.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

m. SOSTENIBILIDAD

Como organización y como individuos, Grupo Sempertex y sus colaboradores están comprometidos con la conservación y mejoramiento del entorno y por consiguiente actúan de manera amigable y responsable con el ambiente en todas las actividades diarias.

Grupo Sempertex promueve una cultura organizacional, dirigida a impulsar la prevención, mitigación, corrección y compensación de cualquier tipo de impactos generado. Se adelantan actividades teniendo en cuenta la utilización efectiva y sostenible de los recursos, reducción los impactos adversos y eliminación segura y responsable de los residuos.

Grupo Sempertex asegura el respeto y cumplimiento de las leyes y normas existentes en materia ambiental. Grupo Sempertex no permitirá el inicio o continuidad de una relación comercial con cualquier asociado de negocio que esté o haya estado involucrado en:

- a) Aprovechamiento ilegal o comercio ilegal de productos forestales.
- b) Violación de los derechos consuetudinarios o humanos en la silvicultura o en el sector de productos forestales.
- c) Violación de los derechos de los trabajadores y de los principios definidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la silvicultura o en el sector de productos forestales.
- d) Destrucción de Altos Valores de Conservación (AVC) en bosques o áreas de Alto Valor de Conservación.
- e) Conversión de la cubierta de bosques naturales.
- f) Uso de organismos genéticamente modificados en las operaciones silvícolas con fines distintos a la investigación.

n. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Grupo Sempertex cumple con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables y exige contractualmente a sus grupos de interés la misma conducta.

No se participa en operaciones cuya eficacia tributaria se fundamente en hechos y asunciones que son inconsistentes con la realidad comercial.

Grupo Sempertex cuenta con políticas internas de contratación que contemplan mecanismos para la armonización de las distintas leyes aplicables en materia fiscal, con miras a que en todos los casos haya cumplimiento de la ley aplicable.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

Se definen mediante acuerdos con proveedores mecanismos claros que permiten a Grupo Sempertex auditar el cumplimiento de las leyes aplicables, en especial, las laborales, ambientales, fiscales, aduaneras y cambiarias. En estos acuerdos celebrados con los proveedores constan las consecuencias negativas por el incumplimiento o la no aplicación de dichas normas.

o. DECLARACIONES PÚBLICAS

Grupo Sempertex sólo autoriza para actuar como vocero de la empresa a su representante legal. Un colaborador sólo podrá entregar declaración a algún medio de comunicación, cuando haya sido designado como vocero de un determinado tema por parte de la presidencia.

p. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Grupo Sempertex promueve la adopción y el cumplimiento de prácticas y comportamientos orientados a la observancia de los Derechos Humanos, en coherencia con los tratados internacionales, y la legislación y la normativa del país.

Se rechaza que cualesquiera de los grupos de interés realicen directamente o actúen como cómplices de prácticas que violen los derechos humanos.

Grupo Sempertex respeta los siguientes principios:

- No toma parte o apoya el uso de mano de obra forzosa u obligatoria. La organización exige y valida durante el proceso de contratación la validez del documento de identidad.
- Se compensa a los colaboradores con salarios y retribuciones económicas que cumplen con las disposiciones legales aplicables y que respetan las normas relativas a salario mínimo, horas extras y días de descanso, y se efectúa el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales definidas por la ley aplicable.
- Se contrata, se paga y se promueve a todos los colaboradores en base a su habilidad para desempeñar el trabajo y no por sus características o creencias personales.
- No retiene cualquier parte del salario, ni prestaciones, propiedad o documentos del personal con el fin de forzar a dicho personal a continuar trabajando para la organización.
- La jornada de trabajo que se establece para los colaboradores en ningún caso excederá la máxima legal permitida en cada legislación aplicable.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

- Los colaboradores tienen el derecho de abandonar las instalaciones del lugar de trabajo después de completar el día de trabajo estándar y ser libre de renunciar al empleo toda vez que notifique previamente a la organización.
- Los colaboradores tienen el derecho a la desconexión laboral (LEY 2191 DE 2022), entendida como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte Grupo Sempertex se abstendrá de formular requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. El derecho a la desconexión laboral deberá tener en cuenta la naturaleza del cargo del empleado.
- Se respeta la oportunidad para el desarrollo de los menores de edad, física y mentalmente en todo su potencial. No se contrata a menores de edad, conforme lo define la ley aplicable, ni se apoya el trabajo infantil en cualquiera de sus grupos de interés. La edad mínima para contratación será de 18 años o aquella que determine la ley para mayoría de edad en Colombia.

7. REPORTE E INVESTIGACIÓN

En caso de duda en la aplicación de este Código o ante el conocimiento de alguna situación que pudiera estar en contravía de los criterios aquí definidos, se deberá informar y consultar con el jefe inmediato, o a través de cumplimiento@sempertex.com o el encargado de cumplimiento.

Si un colaborador, independiente de su nivel jerárquico, es objeto u observa o toma conocimiento de cualquier conducta que pueda infringir este código ético y responsabilidad corporativa debe reportar inmediatamente este hecho a cualquiera de las opciones que se señalan a continuación:

- a) Jefe Inmediato
- b) Responsable de Recursos Humanos
- c) Buzón de Transparencia - MNAF-04 Manual de cumplimiento programa de ética y transparencia empresarial
- d) Correo electrónico: cumplimiento@sempertex.com

Las investigaciones de los casos reportados se registrarán por medio del formato F03-PAD02 Consolidado de Casos Buzón de Transparencia. La Compañía considerará cada

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

comunicación de infracción a este código en forma responsable y confidencial, e investigará pronta y exhaustivamente dicha situación de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y en el presente Código. Todo colaborador debe cooperar y decir la verdad a la persona que revise el caso.

Grupo Sempertex hará todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de todas las partes involucradas en cualquier investigación. Se compartirá información solamente con aquellos que tengan necesidad de saber con el propósito de facilitar la investigación o resolución. Cualquier divulgación de información, distinta de la que está basada en la necesidad de saber según se describe anteriormente, constituirá una violación a la confidencialidad y resultará en una sanción disciplinaria de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y el presente código.

Grupo Sempertex prohíbe tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador o excolaborador, postulante de trabajo, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con Grupo Sempertex, por comunicar alguna conducta que pueda infringir el presente código.

8. DIVULGACIÓN

Grupo Sempertex comunica a sus colaboradores el presente código de ética y responsabilidad corporativa por medio de las inducciones al nuevo personal y reinducciones anuales al personal antiguo. En el proceso de contratación el trabajador deberá firmar la constancia de lectura y entendimiento del presente código.

Se programarán jornadas de conversación, capacitación y difusión del presente código de ética y responsabilidad social corporativa con las jefaturas para abordar los temas de dispuestos en las orientaciones éticas.

El presente código se encuentra publicado en la pagina web www.sempertex.com a disposición de cualquier de nuestros grupos de interés.

La eficacia del presente código se evaluará anualmente por medio de la participación de los colaboradores en las actividades asociadas al mismo, y la utilización de los canales de comunicación establecidos en el ítem 7 Reporte.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo

9. SEGUIMIENTO

El cumplimiento del Código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa es supervisado por:

- El presidente
- Vicepresidente Administrativo y Financiero
- El Oficial de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- La Dirección de Gestión Humana y Dirección de Desarrollo del Talento Humano.
- El comité de cumplimiento cuando se requiera la revisión de casos específicos. El funcionamiento y constitución de este comité se encuentra detallado en el Manual de SAGRILAF T MNAD-01.

10. SANCIONES

Todo colaborador de Grupo Sempertex al que se le compruebe una violación o infracción al presente Código de ética y Responsabilidad Social Corporativa, previo el cumplimiento del proceso disciplinario establecido por la organización, y respetando el debido proceso y el derecho de defensa, estará sujeto a las medidas disciplinarias pertinentes establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. Los actos ilegales, debidamente soportados y analizados, tendrán la respuesta administrativa y legal acorde con lo establecido en la normatividad aplicable.

Revisado		Aprobado	
Diana Canchila	Director Administrativo	Leonidas Oyaga	Presidente
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo