

## CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA

El Grupo C&G fue fundado en diciembre de 1993, con la finalidad de entregar servicios de aseo no industrial y de recolección de residuos. Tras varios años realizando estos servicios, y ante las diferentes necesidades de sus clientes fue incorporando una serie de otros servicios, de manera de brindar servicios integrales de calidad, con ello incorporamos diversificación, ampliamos nuestra cobertura a diversas regiones del país, tanto para actuales como a nuevos clientes, llegando a contar en la actualidad con importantes sucursales, entre ellas Concepción, Rancagua, Santiago, Antofagasta y Calama.

Durante sus 30 años de existencia, experiencia, conocimiento y calidad de los servicios que brinda, Grupo CYG ha logrado posicionarse como una empresa referente en la industria en la que presta sus servicios.

Nuestra familia corporativa está integrada por más de 5000 trabajadores, que atienden a nuestros clientes a nivel nacional, cumpliendo los más rigurosos estándares de seguridad y calidad. Además, contamos con un staff de profesionales altamente calificados para desarrollar labores en diversas áreas tales como: Recursos humanos, Ingeniería de Proyectos, Finanzas, Prevención de Riesgos, Capacitación Técnica, entre otras.

### **1. Misión, Visión y Valores.**

#### **Misión**

La Misión de GRUPO C&G es entregar una amplia gama de servicios de calidad, incorporando innovación, con un equipo humano de excelencia, contribuyendo a la mejora continua en los procesos de nuestros clientes.

#### **Visión**

La Visión del GRUPO C&G es convertirse en una empresa especializado en la prestación de servicios, reconocida por el liderazgo y la utilización de tecnología de punta y robotizada, fortaleciendo la calidad, la seguridad y la eficiencia, con presencia en el Mercado Nacional e Internacional.

## 2. Nuestros Valores

- **Excelencia:** Dar lo mejor de sí para lograr la eficiencia de nuestros procesos y generar una experiencia única en la organización y los clientes.
- **Orientación al Cliente:** Trabajar en forma profesional y constante para tener una relación de confianza y transparencia con los clientes y lograr plena satisfacción.
- **Seguridad:** Realizamos todas nuestras actividades y comportamientos en forma segura, buscando la protección de las personas y de nuestra organización.
- **Innovación:** Fomentamos la creatividad y flexibilidad en nuestros equipos de trabajo y procesos con el objetivo de estar a la vanguardia de la industria.

## 3. Código de Ética y Conducta

El presente Código de Ética tiene por objeto dar a conocer los valores de la dirección administrativa de la empresa del GRUPO C&G representado por el valor de la Unidad, el Diálogo, el Respeto, la Colaboración, la Excelencia, la Probidad y la Transparencia.

El Código tiene como finalidad establecer las pautas que han de regir el comportamiento ético de todos sus administradores y colaboradores en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que se sostienen. Se basa en la definición de la Misión, Visión, Valores y Principios de GRUPO C&G, a la que complementa, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados, de acuerdo con la legislación vigente como por la normativa interna establecida.

El Código Ético de GRUPO C&G refleja el principio de diligencia debida aplicado por la empresa para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código y de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. La compañía entiende que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código,

Aseguren el conocimiento de las normas en la organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la notificación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

#### a. Ámbito de aplicación

El Código Ético de GRUPO C&G va dirigido a sus administradores, directivos y en general a todo el personal de GRUPO C&G, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las pautas de conducta contenidas en este Código son de obligado cumplimiento y afectan a todas las empresas participadas en las que GRUPO C&G tenga el control de la gestión.

Por otra parte, el grupo promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético. Cuando las circunstancias así lo aconsejen, la empresa podrá solicitar a sus proveedores y demás empresas colaboradoras contrapartes que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas que establece. Del mismo modo, la aplicación del Código podrá hacerse extensiva a cualquier persona u organización vinculada con GRUPO C&G cuando la compañía lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible. La Gerencia y Administración de GRUPO C&G pondrán todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión, Valores y Principios de GRUPO C&G, y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código. Asimismo, serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código. Los criterios de conducta recogidos en este Código ético y de conducta de GRUPO C&G no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los colaboradores de GRUPO C&G se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

GRUPO C&G considera que la confianza de sus trabajadores, proveedores y colaboradores externos, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de cada uno de sus colaboradores. La integridad se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe. La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio. GRUPO C&G espera de todos sus colaboradores un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones. Asimismo, GRUPO C&G también espera que sus proveedores y colaboradores externos mantengan un comportamiento acorde con estos principios. Todos los colaboradores de GRUPO C&G pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las pautas del Código que observen en su desempeño profesional, a su superior jerárquico o a la Dirección de la compañía.

## **b. Pautas de conducta**

### **i. Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos.**

GRUPO C&G asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con el Sistema Normativo interno establecido con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas. Las actividades y operaciones de C&G Servicios Integrales se desarrollan conforme a su declaración de Misión, Visión, Todos los colaboradores de del GRUPO CYG deben cumplir las leyes vigentes donde desarrollan su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del grupo ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses. Los empleados de GRUPO C&G deben actuar con honradez e integridad en todos sus actos, asegurando que toda la información que presenten, así como las declaraciones que realicen, sean veraces. Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan. Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad. Por su parte, la compañía pondrá los medios necesarios para que sus empleados conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y valores éticos.

### **c. Respeto a las personas.**

GRUPO C&G rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. Los empleados de GRUPO C&G deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados.

De la misma forma, las relaciones entre los colaboradores del GRUPO CYG y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración. GRUPO C&G considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

**d. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.**

GRUPO C&G promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad. Además, GRUPO C&G apoya y se compromete en la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito. La selección y promoción de los empleados de GRUPO C&G se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento profesional en la empresa.

**e. Abuso de poder / acoso.**

GRUPO C&G no acepta ningún tipo de prácticas comerciales coercitivas para obtener ventaja o cualquier tipo de acoso (moral, sexual, político y religioso).

**f. Cooperación y dedicación.**

GRUPO C&G propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos. Todos los empleados del Grupo y de la Junta

Directiva deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran el grupo los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses del grupo. Los empleados deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizar el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratar de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

**g. Seguridad y salud en el trabajo.**

GRUPO C&G impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente en esta materia. Asimismo, impulsa e incentiva la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera. GRUPO C&G considera que la seguridad es una responsabilidad individual y una condición de empleo, motivo por el que no permitirá comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a las personas y/o instalaciones. Con el objeto de evitar estos comportamientos inseguros, existen una serie de líneas rojas que no se deben traspasar, por parte de los empleados y Junta Directiva, y que son las que se indican a continuación:

- Ocultar accidentes de trabajo o incidentes muy graves, ni inducir a terceras personas a hacerlo, ocasionados en la ejecución de actividades por cuenta de la compañía, tanto por personal propio, como cualquier colaborador externo que preste servicios.

- Falsificar registros de seguridad.

- Ordenar incumplimientos de normas de seguridad.

#### **h. Uso y protección de los activos.**

GRUPO C&G pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los mismos.

Todos los empleados deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa. La compañía no permite el uso de los equipos que pone a disposición de sus empleados para utilizarlos de forma sea ilegal, que puedan dañar su imagen o reputación.

#### **i. Corrupción y soborno.**

GRUPO C&G están comprometidas a realizar nuestros negocios con honestidad, integridad, honradez y responsabilidad.

Esto ha sido parte de nuestra herencia desde nuestra fundación en 1993 y es el núcleo de nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, por tal motivo la empresa ha implementado esta Política Anticorrupción bajo la ley 20.393 que tiene por objeto concretar estos principios y servir de guía para la actuación de los trabajadores y trabajadoras del GRUPO C&G a todo nivel.

La corrupción y el soborno aparecen cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la compañía o para ellos mismos. La corrupción y el soborno son una de las categorías de fraude. GRUPO C&G se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados. Los empleados y Junta Directiva no podrán aceptar ni directa ni indirectamente obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

Asimismo, los empleados no podrán hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas. Aquellos terceros a los que GRUPO C&G pueda recurrir para el desarrollo comercial de la compañía deberán asumir, en sus relaciones con entidades privadas y públicas, compromisos similares a los que se recogen en este Código. Adicionalmente, los empleados en el desarrollo de sus funciones profesionales velarán por el cumplimiento del control interno establecido para evitar irregularidades y ventajas indebidas en la relación de la compañía con terceros.

**j. Pagos irregulares y blanqueo de capitales.**

GRUPO C&G establece políticas para prevenir y evitar en el transcurso de sus operaciones la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas. Las citadas políticas establecen controles específicos sobre aquellas transacciones económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al portador, así como sobre todos aquellos pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de las mismas.

Los empleados de GRUPO C&G permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que el grupo mantiene relaciones.

**k. Imagen y reputación corporativa.**

GRUPO C&G considera que uno de los elementos básicos que contribuyen a su imagen y reputación corporativa es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad. Todos los empleados en el ejercicio de su actividad deben considerar los intereses de las comunidades locales.

GRUPO C&G considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus empleados, proveedores, autoridades, y de la sociedad en general. Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de todos los empleados colaboradores. Los empleados han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios y en cualquier otro evento que pueda tener una difusión pública (incluidos los comentarios en redes sociales), siempre que aparezcan como empleados del GRUPO C&G no financian a los partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

La vinculación o colaboración de los empleados con partidos políticos se realizará a título personal y será ajena totalmente a las actividades de la compañía.

**I. Lealtad a la empresa y conflictos de intereses.**

Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias donde los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la compañía, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o le involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la compañía. GRUPO C&G considera que la relación con sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, respeta la participación de sus empleados en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como empleados de C&G SERVICIOS INDUSTRIALES. En esta línea, los empleados habrán de atenerse a las limitaciones a la participación en empresas establecidas en la legislación que les sea aplicable. Los empleados deberán informar a la empresa en el caso de que ellos o sus familiares cercanos participen o vayan a participar en los órganos de gobierno de otras sociedades que puedan entrar en colisión con los intereses de C&G SERVICIOS INDUSTRIALES.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los empleados deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de la Empresa. Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa.

**m. Relaciones Personales**

Cualquier tipo de relación personal, de carácter amoroso o familiar entre proveedores y empleados, o entre empleados de C&G SERVICIOS INDUSTRIALES, debe ser comunicado o reportado formalmente para análisis y/o revisión del Comité de Ética, como, por ejemplo: Conocimiento de algún negocio de GRUPO C&G en que pueda existir un conflicto de intereses, directamente con el proveedor de negocio o con sus personas próximas. Conocimiento de alguna situación, que está o estuvo en conflicto con las políticas de GRUPO C&G. Relaciones amorosas o parentesco entre el proveedor y los empleados del GRUPO C&G o entre empleados del GRUPO C&G

**n. Tratamiento de la información y del conocimiento.**

GRUPO C&G considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección. Declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones, por lo que los empleados deben transmitir de forma veraz toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.

Todos los empleados que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos del GRUPO CYG, deben velar porque ésta sea rigurosa y fiable.

En particular, todas las transacciones económicas del grupo deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros correspondientes, a través de las correspondientes Cuentas Contables, así como todas las operaciones realizadas y todos los ingresos y gastos incurridos. Los empleados de GRUPO C&G se abstendrán de cualquier práctica que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión todas las transacciones económicas en las Cuentas del grupo empresarial. Todos los empleados y Junta Directiva del GRUPO CYG deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional. Los empleados que dispongan de información reservada sobre la empresa, o sobre aspectos importantes de la estrategia, política, planes o activos de la compañía, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros. Ante cualquier duda sobre el carácter de la información los empleados deben considerarla como reservada mientras no se les indique lo contrario.

GRUPO C&G promueve que la información y conocimiento que se genera en la empresa fluya adecuadamente entre todos sus empleados y unidades organizativas, para facilitar la gestión de las actividades y potenciar el desarrollo de las personas. Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa, que se genere en el ámbito de la empresa, es propiedad de GRUPO C&G en los términos referidos en la legislación vigente. Los empleados tienen el deber de preservar el conocimiento de la empresa facilitando su difusión a otros empleados del grupo, y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten dentro de la compañía.

Los empleados y la Junta Directiva deben garantizar que no comparten la información comercialmente sensible entre empresas los colaboradores, cuando así se establezca en la legislación vigente.

**o. Relaciones con los colaboradores.**

GRUPO C&G asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios. GRUPO C&G compete en el mercado de manera leal, y no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que lleven a la compañía a la obtención de ventajas indebidas.

Todos los trabajadores deben actuar de forma íntegra con los colaboradores de GRUPO C&G o sus clientes internos, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo. La información o asesoramiento que se proporcione a los colaboradores ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los colaboradores informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

**p. Relaciones con empresas colaboradoras y proveedores.**

GRUPO C&G considera a sus proveedores y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo. GRUPO C&G asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en este Código Ético. Cuando las circunstancias lo aconsejen, la compañía podrá requerir a sus proveedores y empresas colaboradoras el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente con las disposiciones de este Código. Todos los empleados y Junta Directiva que participen en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo, estrictamente y sin excepciones, con la normativa interna en la materia. Asimismo, GRUPO C&G ofrece a sus contratistas, proveedores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, a la Comisión del Código Ético cuando entiendan que las prácticas de los empleados de la Empresa no son conformes a lo que se establece en este Código.

Los acuerdos establecidos entre GRUPO C&G y sus proveedores o empresas colaboradoras incluyen cláusulas en relación con el cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales.

**q. Respeto al medio ambiente.**

La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de GRUPO C&G. Consecuentemente con ello, tiene definida una política e implantado un sistema de gestión medioambiental. Los empleados y la Junta Directiva deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuir positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos.

Asimismo, los empleados deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

En sus relaciones con contratistas o empresas colaboradoras externas, los empleados de del GRUPO CYG transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

#### **r. Aceptación y cumplimiento del Código**

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todos los empleados de GRUPO C&G. La compañía comunicará y difundirá entre todos sus empleados, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético. Los empleados deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código. Adicionalmente, la compañía requerirá periódicamente a sus administradores y empleados que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las pautas de conducta que establece el Código y llevará a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos del Código.

GRUPO C&G espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código Ético. Todos los empleados podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código.

Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, y en su caso se aplicarán las sanciones procedentes. Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código Ético deberá consultarse con el superior jerárquico, o en caso necesario con la Comisión del Código Ético. Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código Ético.

Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código. Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de GRUPO C&G y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, todos los empleados y la Junta Directiva tienen la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético, cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales. GRUPO C&G ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que todos sus empleados puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código.

s. **Comisión del Código Ético** La Comisión del Código Ético es un órgano de consulta y recomendación que tiene por finalidad:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código Ético.
- Interpretar el Código Ético y orientar las actuaciones en caso de duda.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código Ético.
- Facilitar y gestionar una vía de comunicación a todos los empleados, proveedores y empresas colaboradoras para la realización de buena fe y sin temor a represalias de consultas o comunicaciones de incumplimientos del Código Ético o de cualquier otra información relacionada.
- Realizar informes acerca de la difusión y cumplimiento del Código Ético, así como de las actividades de la propia Comisión, elaborando recomendaciones o propuestas oportunas para mantenerlo actualizado, mejorar su contenido y facilitar la aplicación de aquellos aspectos que requieran una especial consideración.

La Comisión estará formada por seis miembros designados por Directorio, quienes elegirán entre ellos al presidente de esta. En aquellas ciudades donde esté presente GRUPO C&G se valorará la posibilidad de constituir Comisiones Locales, que desarrollarán las mismas funciones que la Comisión del Código Ético en sus ámbitos respectivos. Las Comisiones Locales reportarán a la Comisión del Código Ético. La Comisión elevará sus propuestas a la aprobación del Directorio.

#### 4. **Vigencia**

El Código Ético entra en vigor en el día de su publicación a todos los empleados y miembros de la Junta Directiva y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación.

Se revisará y actualizará periódicamente por la Asamblea General, a propuesta de la Comisión del Código Ético, que tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y los compromisos adquiridos por GRUPO C&G en materia de responsabilidad social.

## 5. Glosario

**Acoso y Maltrato Laboral:** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación.

**Acoso Sexual:** cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Cohecho/Soborno:** Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario (a) ejecute, omita, o infrinja sus deberes o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito.

**Conflicto de interés:** situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.

**Denuncia:** Es el acto de comunicar, noticiar o declarar verbal o por escrito algún hecho eventualmente de irregularidad o ilegalidad, ante quien corresponda.

**Discriminación:** Son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directa o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser por motivos de raza, género, física, socioeconómica, religiosos, orientación sexual, opinión política, entre otros.

**Probidad:** El ejercicio de las funciones se deben realizar de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

**Sanción:** Refiere a un castigo recibido por un servidor público que transgreda las normas establecidas o incurra en una conducta inapropiada, respecto del Código de Ética.

**Uso de la información reservada:** toda la información de carácter reservada no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.), por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios (as) o usuarios (as), sumarios en proceso; etc.