



Código de Ética

Colombiana de Comercio S.A
2026



*"La ética de una organización es la suma de las acciones de sus individuos".
- Peter Drucker.*

Este Código de Ética es el reflejo de nuestro compromiso colectivo por actuar con integridad, honestidad y respeto en cada interacción. Es una guía para tomar decisiones que no solo generen valor para Colombiana de Comercio, sino que también contribuyan a un entorno laboral y social más justo y sostenible.

Porque tu ética personal es la base de nuestra ética corporativa, es tu brújula fundamental para la toma de decisiones y tu aporte al cuidado de la reputación de la Compañía.

Índice

1 ¿Por qué es importante este Código?

2 ¿Cuáles son nuestros pilares éticos?

3 ¿Cómo actuamos ante los posibles conflictos de intereses?

4 ¿Qué promovemos en las relaciones con nuestros grupos de interés?

- Empleados
- Asociados
- Clientes, proveedores y aliados
- Entes de regulación y control
- Medio ambiente

5 ¿Cómo gestionamos los riesgos de conductas antiéticas?

- Lavado de activos y financiamiento del terrorismo, fraude y corrupción
- Donaciones
- Entrega y recepción de regalos
- Gastos de viaje
- Sistemas analíticos y de inteligencia artificial
- Protección de la información y datos personales
- Uso de redes sociales y participación en medios de comunicación
- Seguridad y salud en el trabajo
- Uso de bienes y recursos por parte de los empleados

6 ¿Cómo puedes denunciar conductas antiéticas?

7 ¿Cuál es el procedimiento sancionatorio?

8 Certificación



1

**¿Por qué es
importante
este Código?**

Queremos que cada persona que hace parte de Colombiana de Comercio (en adelante la Compañía) cuente con una guía clara para actuar de manera íntegra y responsable, en coherencia con los valores y principios corporativos definidos.

¿Por qué es importante este Código?

Este Código nos ayuda a:

Entender qué es lo correcto

nos da pautas sobre cómo tomar decisiones éticas en nuestro trabajo diario.

Fomentar un ambiente de confianza y respeto

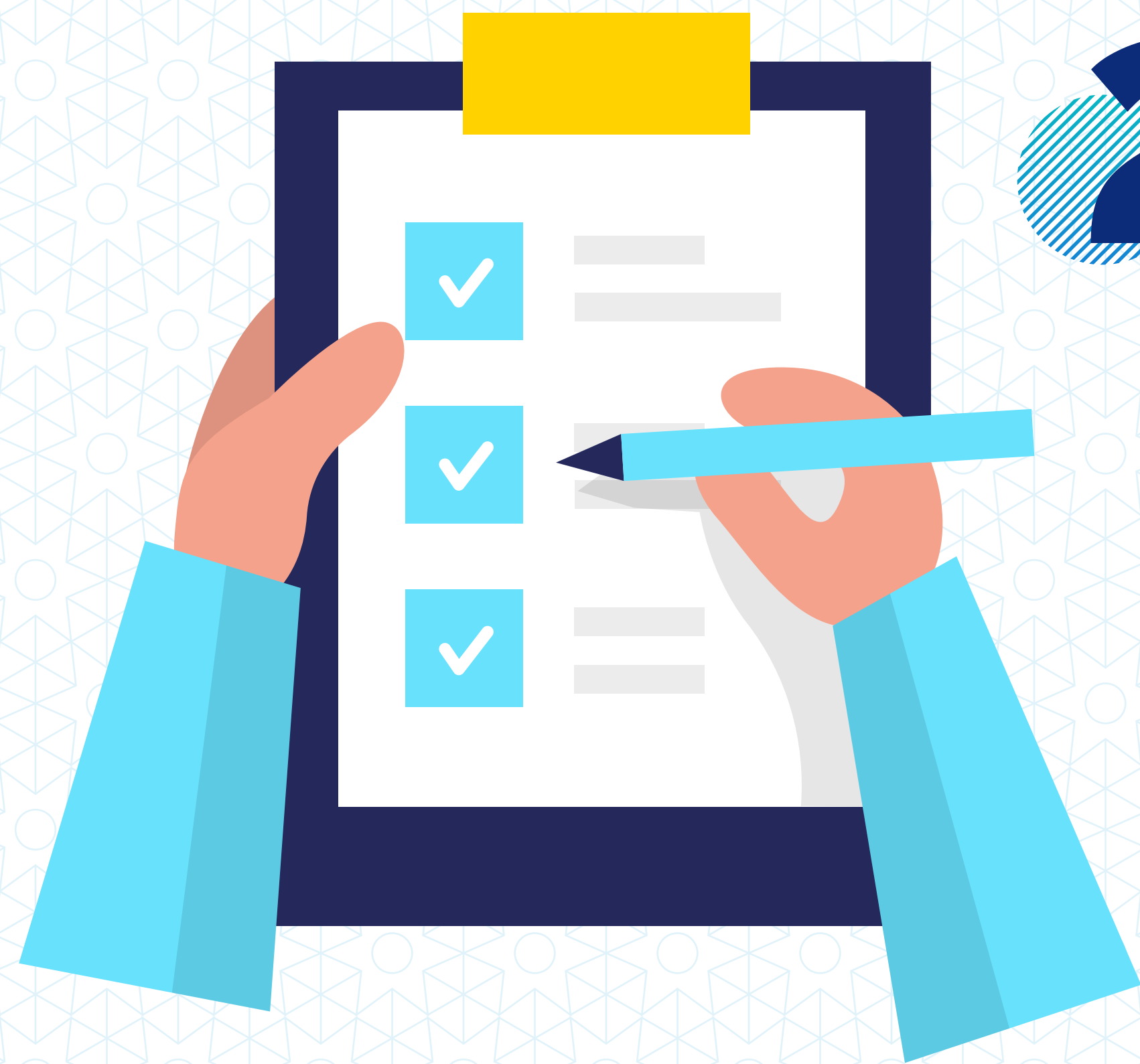
promueve que todos se sientan valorados y tratados con equidad.

Proteger nuestra reputación

nos ayuda a mantener la confianza de todos nuestros grupos de interés.

Aportar a la construcción de un futuro sólido

al actuar con ética, garantizamos la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de nuestra Compañía.



2 ¿Cuáles son nuestros pilares éticos?

Todas las acciones de los empleados y asociados se deben caracterizar por reflejar los siguientes Valores y Principios Corporativos:

Valores

- Ética comercial.
- Buena fe.
- Respeto.
- Honorabilidad.
- Solidaridad.
- Compromiso con nuestros grupos de interés.
- Conciencia verde.

Principios

- Espíritu comercial.
- Orientación a la creación de valor económico y social.
- Legalidad.
- Responsabilidad social.
- Sostenibilidad ambiental.
- Eficiencia y eficacia en las operaciones.



**¿Cómo
manejamos
los posibles
conflictos de
intereses?**



Los conflictos de intereses son situaciones en las que los intereses personales interfieren o pueden interferir con la independencia para la toma de decisiones, el aprovechamiento de situaciones para beneficio propio o de un tercero o la omisión de obligaciones legales, contractuales o morales a las cuales estén sujetos los diferentes grupos de interés.

Posibles conflictos de intereses

Relaciones afectivas: se presentan cuando existen relaciones sentimentales entre empleados y/o asociados o con cualquier tercero que preste servicios a la Compañía.

Intereses en los negocios de la Compañía: se pueden presentar cuando empleados o asociados de la Compañía o sus familiares:

- Son o pueden ser contratistas que participen o tengan un interés en algún negocio que puede abastecer de bienes y/o servicios a la Compañía.

- Tengan negocios dedicados a la comercialización, distribución o transporte de productos de la Compañía.

Intereses en otras empresas o negocios: se pueden presentar cuando empleados o asociados de la Compañía o sus familiares, tengan vínculos económicos con una empresa que desarrolla alguna de las actividades relacionadas con el giro ordinario del negocio de la Compañía.

Intereses profesionales: se pueden presentar cuando empleados o asociados de la Compañía prestan servicios o tienen cualquier otra relación con empresas que sean competencia, cliente o contratista de la Compañía y que pueda afectar el normal desempeño de la relación.

La Compañía no permite la contratación de familiares de empleados, evitando los posibles conflictos de intereses que puede llegar a generar esta situación.

¿Cómo manejamos los posibles conflictos de intereses?



Se entiende por familiares de los empleados:

Primer grado de consanguinidad: padres e hijos/as.

Segundo grado de consanguinidad: hermanos/as, abuelos/as, nietos/as.

Tercer grado de consanguinidad: sobrinos/as, tíos/as, bisnietos/as, bisabuelos/as.

Primer grado de afinidad: cónyuge o compañero/a permanente, suegros/as, yernos, nueras.

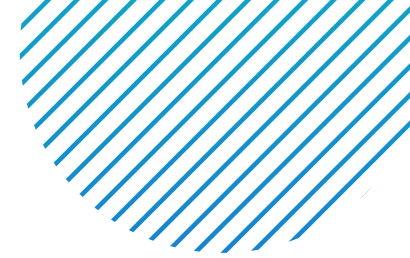
Segundo grado de afinidad: cuñados/as, abuelos/as del cónyuge, nietos/as del cónyuge.

Declaración de conflictos de intereses

Todos los empleados tienen la obligación de actualizar su Declaración de Conflicto de Intereses al menos una vez al año, a pesar de que haya sido aprobada previamente. Así mismo, siempre que se presente una nueva situación que pudiera generar un conflicto.

Al momento de la vinculación de nuestros grupos de interés, la contraparte involucrada debe declarar cualquier posible conflicto de intereses a través del formulario de vinculación. Si un posible conflicto surge después de la vinculación, los implicados tienen la obligación de reportarlo de manera inmediata a través de la Línea Ética de la Compañía.

Al realizar la declaración se debe describir la situación y proporcionar toda la información relevante para el análisis del caso.



Roles y responsabilidades que apoyan la gestión de los conflictos de intereses

Gestión Humana

Gestión Humana de cada unidad de negocio es la encargada de realizar un primer análisis y solución de los posibles conflictos de intereses declarados por los empleados.

Las situaciones que puede resolver por sí misma la Dirección de Gestión Humana son:

- Relaciones afectivas entre empleados que se presenten después de la vinculación laboral.
- Contratación de familiares en cargos operativos diferentes a los vínculos expresamente prohibidos. Cada situación deberá ser evaluada y aprobada por la Dirección de Gestión Humana. Ejemplo: primos.

- La contratación de familiares en primer y segundo grado de consanguinidad cuando sea en cargos de nivel operativo siempre que no estén en la misma unidad de negocio ni en la misma sede/agencia.

Comité de Ética

Está conformado por el Oficial de Cumplimiento, la Dirección de Gestión Humana y Dirección o Gerencia Administrativa de la unidad de negocio en la cual se presente la situación de conflicto. Se encarga de analizar las situaciones y determinar la existencia o no del conflicto de intereses. En los casos que el Comité de Ética determine existencia de conflicto de intereses de un nivel directivo o superior, será remitido al Comité de Ética Corporativo.

El Comité de Ética se reúne de forma trimestral, sin embargo, podrá sesionar de manera extraordinaria si se requiere.

¿Cómo manejamos los posibles conflictos de intereses?

Situaciones gestionadas por el Comité de Ética:

- Intereses en los negocios de la Compañía.
- Intereses en otras empresas o negocios.
- Intereses profesionales.

Comité de Ética Corporativo

Está conformado por la Gerencia Administrativa, el Oficial de Cumplimiento, la Dirección Jurídica, y la Dirección de Gestión Humana de cada unidad de negocio. Se encarga de analizar las situaciones de conflictos que se presenten en cargos de un nivel de dirección o superior, y determinar las acciones para gestionarlo.

Este Comité sesionará a demanda del Comité de Ética.

Junta Directiva

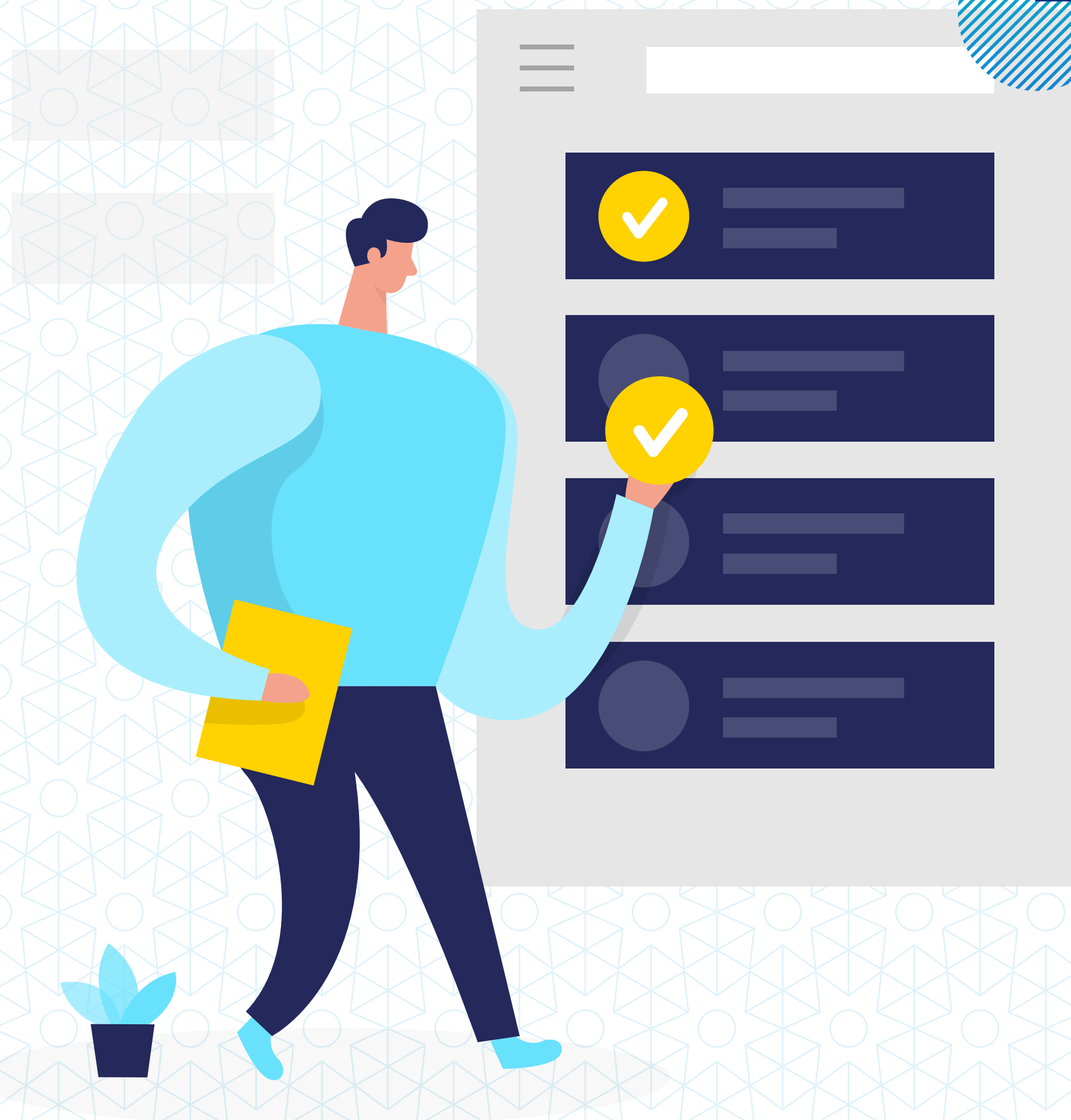
Es la instancia que evalúa y define la aprobación de situaciones en circunstancias excepcionales, las cuales deberán estar justificadas y contar con la previa solicitud del gerente de la unidad de negocio que corresponda.

Asimismo, es quien resuelve los conflictos de intereses de alto nivel, es decir, aquellos que estén relacionados con miembros de la Junta Directiva, asociados, representantes legales o integrantes del Comité de Ética Corporativo. En estos casos, la persona implicada en el conflicto no participará en el análisis ni en la decisión.

En caso de presentarse inquietudes sobre si las situaciones generan o no conflictos de intereses, los empleados y demás contrapartes podrán realizar las consultas pertinentes a través de la Línea Ética, las cuales serán tratadas con carácter confidencial.

4

**¿Qué
promovemos en
las relaciones
con nuestros
grupos de
interés?**



La relación cercana y transparente entre la Compañía y sus diferentes grupos de interés ha permitido establecer vínculos de confianza y crecer conjuntamente. Los valores y principios corporativos son el marco de acción dentro del cual cada área debe gestionar la relación con sus Grupos de Interés, procurando un relacionamiento en el que priman la ética, honestidad y transparencia.

4.1 Empleados

Cada empleado es responsable de vivir los principios y valores corporativos en su trabajo diario y en todas sus interacciones. Debemos asegurar que nuestras acciones y comportamiento cumplan con las leyes y regulaciones, políticas y normas de la Compañía.

La Compañía espera que empleados y asociados se adhieran a los siguientes deberes:

- Cumplan con las leyes aplicables a la Compañía en el desarrollo de sus negocios y operaciones.
- Conozcan y apliquen las políticas y procedimientos de la Compañía, al igual que este Código de Ética.
- Sus actuaciones estén enfocadas en alcanzar los objetivos de la Compañía, garantizando la práctica de los valores y principios corporativos.
- Compartan y pongan su conocimiento y experiencia en beneficio de la Compañía.
- Hagan uso razonable de los recursos que la Compañía les ha dispuesto .
- Declaren oportunamente las situaciones de posibles conflictos de intereses.

- Se abstengan de participar en actividades o administrar negocios contrarios a los intereses de la Compañía.
- Rechacen cualquier práctica de soborno, corrupción o actividades ilícitas.
- Procedan en forma veraz, digna, leal y de buena fe, sin intervenir en actos simulados, operaciones fraudulentas o en cualquier otra que tienda a ocultar o manipular la información en perjuicio de los intereses de la Compañía, terceras personas o del Estado.
- Realicen las denuncias de conductas antiéticas realizadas por empleados o por cualquier otra contraparte.
- No intervengan en arreglos indebidos con instituciones y organismos públicos o con otras entidades privadas.
- No participen en actividades ilegales o delictivas.

- Seleccionen rigurosamente a las contrapartes, incluidos los empleados de la Compañía.
- Garanticen la confidencialidad de la información a la cual tienen acceso.
- Actuar siempre con veracidad, evitando afirmaciones, negaciones o conceptos falsos que puedan influir indebidamente en la toma de decisiones.
- Protejan y respeten la propiedad intelectual, los derechos de autor, publicaciones y servicios desarrollados o utilizados por la Compañía.
- En ninguna circunstancia usen los símbolos de la Compañía o de cualquier otra entidad para actos o hechos irrespetuosos, burlescos o indignos.

¿Qué promovemos en las relaciones con nuestros grupos de interés?



4.2 Asociados

La Compañía respeta los derechos de sus asociados y desarrolla sus negocios de una manera responsable, velando por proteger la inversión de estos y buscando siempre obtener la rentabilidad esperada. La información suministrada a nuestros asociados es clara, confiable y refleja la realidad de la Compañía.

4.3 Clientes, proveedores y aliados

Nuestra relación con clientes, proveedores y aliados es el pilar de nuestro éxito. La confianza, la transparencia y el respeto mutuo son los cimientos sobre los que construimos estas alianzas estratégicas. Al actuar con

integridad, no solo protegemos nuestra reputación, sino que también garantizamos el crecimiento sostenible de nuestra Compañía y el de nuestros socios comerciales.

La Compañía define unos los lineamientos de conducta para asegurar que todas las relaciones sean transparentes, éticas y de beneficio compartido.

Lineamientos de conducta para el relacionamiento con clientes, proveedores y aliados.

Colombiana de Comercio procura establecer relaciones comerciales con clientes, proveedores y aliados que:

- Cumplan estrictamente con la normatividad legal y ambiental aplicable.
- Brinden un trato justo a sus empleados.
- Tengan un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso o cualquier otro tipo de abuso.

¿Qué promovemos en las relaciones con nuestros grupos de interés?

- Estén en contra de la explotación infantil.
- Brinden condiciones de trabajo sanas y seguras a sus empleados.
- Se abstengan de llevar a cabo prácticas de soborno o corrupción.
- Informen oportunamente cualquier situación que genere conflicto de intereses con nuestros empleados o asociados.
- Garanticen la confidencialidad y protección de la información que es suministrada por la Compañía.
- No cometan actividades ilícitas.
- En caso de contratación con el Estado, estas se realizarán siempre bajo los principios éticos y la Ley, dando cumplimiento a las políticas y procedimientos establecidos por la Compañía.

- Respeten y cumplan los acuerdos y compromisos establecidos con la Compañía.

4.4 Entes de regulación y control.

El conocimiento y la observancia de las leyes y regulaciones son pilares de nuestra actividad. Reconocemos que para operar con integridad y proteger nuestra reputación, es fundamental conocer y mantenernos actualizados respecto a las leyes, regulaciones y demás normativas aplicables a nuestro objeto social. Este conocimiento no solo nos permite actuar de manera adecuada y evitar riesgos legales, sino que también nos permite compartir esta información con nuestros grupos de interés, asegurando así una cultura de cumplimiento que trascienda a todas nuestras operaciones.



4.5 Medio ambiente

Reconocemos la importancia de proteger el medio ambiente como parte fundamental de nuestras actividades empresariales. Por ello, trabajamos en acciones que contribuyen a la sostenibilidad y al bienestar de nuestro entorno.

Nos enfocamos en:

Mejorar nuestros procesos y productos: buscamos oportunidades para hacer nuestras operaciones más eficientes y reducir su impacto ambiental.

Fomentar iniciativas de cuidado ambiental: promovemos actividades que contribuyan a la protección del medio ambiente, alineándonos con las mejores prácticas del sector.

Gestionar responsablemente los residuos: implementamos medidas para minimizar y manejar

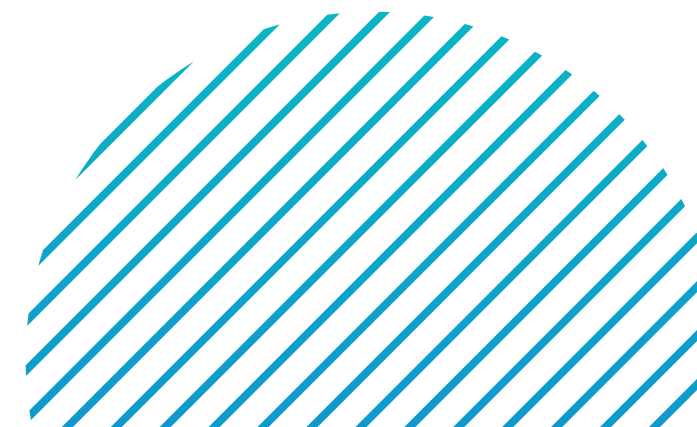
adecuadamente los residuos generados en nuestras operaciones.

Cumplir con la normativa ambiental aplicable: garantizamos el cumplimiento de las leyes, regulaciones y estándares ambientales vigentes, fortaleciendo nuestras prácticas con base en el marco legal correspondiente.

Contribuir al bienestar social: impulsamos acciones que promuevan el bienestar general, considerando las necesidades de nuestras comunidades, colaboradores y demás grupos de interés.

Con estas acciones, reforzamos nuestro compromiso de avanzar hacia un desarrollo más sostenible, en equilibrio con las necesidades del entorno y nuestras metas como empresa.

¿Qué promovemos en las relaciones con nuestros grupos de interés?





5 ¿Cómo gestionamos los riesgos de conductas antiéticas?

5.1 Lavado de activos y financiamiento del terrorismo, fraude y corrupción

La administración de la Compañía, encabezada por su Junta Directiva, reconoce la importancia de la gestión de los riesgos asociados al lavado de activos y financiamiento del terrorismo, fraude y corrupción, por tal razón, da cumplimiento a lo establecido en las normas y políticas internas adoptadas voluntariamente, y en la normatividad vigente aplicable.

Por lo anterior, tenemos establecido un sistema de prevención de riesgos que incluye políticas, procedimientos y herramientas para la prevención y control de estos riesgos. Nos ocupamos de brindar capacitación a los empleados, realizar procedimientos de debida diligencia, monitoreos transaccionales,

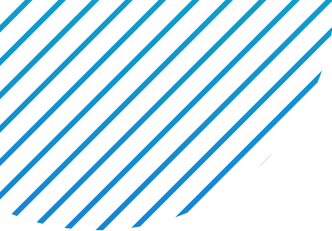
identificación de señales de alerta y reporte de operaciones sospechosas, entre otros.

La Compañía censura cualquier acto de fraude o corrupción, los cuales son considerados contrarios a la ética en los negocios y a los principios que ésta promulga.

Es responsabilidad de cada empleado y asociado cumplir rigurosamente las políticas y procedimientos contemplados en el sistema de prevención de riesgos, protegiendo así a la Compañía y contribuyendo a un entorno empresarial legal y seguro.

5.2 Donaciones

La Compañía fundamentada en la contribución al crecimiento económico y el desarrollo social del país, podrá hacer donaciones en especie o en dinero teniendo



en cuenta las siguientes consideraciones:

- La Junta Directiva aprueba las donaciones que considere pertinentes sin ninguna limitación y delega en el Representante Legal la aprobación de donaciones cuya cuantía sea inferior a 50 SMMLV.
- Las donaciones deben estar alineadas con principios y valores corporativos.
- En ningún caso las donaciones deberán representar un compromiso o tener el ánimo de obtener un provecho específico a cambio.
- Previo a la donación se adelanta un proceso de debida diligencia de conocimiento del beneficiario de la donación.
- El beneficiario de una donación deberá expedir su respectivo certificado.
- Se debe dejar constancia de las donaciones entregadas

¿Cómo gestionamos los riesgos de conductas antiéticas?

y de la forma en que se realizaron.

Ningún empleado podrá hacer donaciones en nombre de la Compañía.

5.3 Entrega y recepción de regalos

La Compañía reconoce que en su dinámica comercial los empleados podrán recibir o entregar regalos; para todos los casos deben acogerse a los siguientes lineamientos:

- La entrega o recepción de regalos no debe comprometer o limitar la conducta del empleado en favor de los terceros con los cuales la Compañía tenga o pretenda tener algún tipo de relación.

- Los regalos permitidos son viajes, artículos y atenciones. En ningún caso se permite la recepción o entrega de dinero (sea en efectivo, transferencia, cheques o cualquier otro medio de pago), ni bonos o sus equivalentes.
- Los empleados que reciban regalos por parte de terceros tienen la obligación de reportarlos al área de Riesgos y Cumplimiento, a través del canal dispuesto para ello, cuando el valor del regalo supere 200.000 pesos.
- Todos los regalos recibidos o entregados deben ser conocidos por el director del área o cargo superior y contar con la aprobación de éstos cuando el valor del regalo supere 500.000 pesos.
- Cuando un regalo genere dudas respecto a una práctica corrupta o un comportamiento antiético, el empleado debe abstenerse de recibirlo y reportarlo al director del área o cargo superior.

La Compañía tiene prohibido a sus empleados cometer actos de corrupción, como dar y/o recibir sobornos, entre otros, para el desarrollo de sus funciones en favor propio o de un tercero. Además, debe reportar dicha situación a la Línea Ética.

5.4 Gastos de viaje

Los viajes que realicen los empleados podrán estar enmarcados dentro de las siguientes situaciones:

Pagados por la Compañía

Deben relacionarse directamente con labores inherentes al cargo y contar con la aprobación respectiva. Están regulados de acuerdo con lo establecido en las políticas corporativas y las políticas particulares de cada unidad de negocio.

Pagados por terceros

Podrán ser pagos totales o parciales relacionados con labores inherentes al cargo o actividades de entretenimiento y ocio, y en todo caso son considerados un regalo. Están regulados de acuerdo con lo establecido en la Política de entrega y recepción de regalos.

5.5 Sistemas analíticos y de inteligencia artificial

La Compañía avala el uso de sistemas de inteligencia artificial bajo los siguientes pilares, alineados con sus principios y valores corporativos:

Uso ético y responsable.

Protección la reputación de la Compañía.

Cumplimiento de requisitos legales y normativos:

- Cuidado de propiedad intelectual.
- Derechos de autor.
- Protección de datos personales.

Está en un nivel de riesgo aceptable, el uso de herramientas gratuitas y/o pagas, siempre y cuando no contenga información confidencial de la Compañía o sus terceros para:

- Responder preguntas sobre temáticas de interés común y resolución de problemas generales.
- Redacción y revisión de documentos.
- Comprensión, análisis y extracción de significado de textos escritos.
- Resumir documentos y extracción de información clave.
- Consulta de formatos para adaptar a las particularidades requeridas.
- Traducción de textos generales.

¿Cómo gestionamos los riesgos de conductas antiéticas?

Está en un nivel de riesgo no aceptable, el uso de inteligencia artificial cuando:

- Se requiere generar contenidos a partir de modelos y variables complejas que no permitan una explicabilidad del resultado.
- No se dispone de datos confiables (sesgados o incompletos).
- Los resultados que impliquen decisiones críticas o sensibles (decisiones financieras de alto impacto, legales, de seguridad, entre otras).

¿Qué hacer si el uso que quiero dar está por fuera del nivel de riesgo aceptable y no aceptable?

Se debe contactar a la Dirección de Riesgos y Cumplimiento para orientar la gestión de los riesgos que debe realizar el empleado que hará uso o coordinará con un tercero el uso de sistemas de inteligencia artificial.

¿Cómo gestionamos los riesgos de conductas antiéticas?

Para todos los casos es responsabilidad del colaborador:

- Garantizar el uso responsable de sistemas de inteligencia artificial; conocer cómo operan, cómo toman decisiones, qué información usan y realizar la gestión oportuna de los riesgos a los que se expone la Compañía, tanto en herramientas gratuitas como de pago.
- Utilizar la IAG de acuerdo con los lineamientos establecidos por la compañía.
- Participar en los programas de capacitación y mantenerse actualizados en el uso de IA.
- Evaluar los riesgos a los que se expone la organización por el uso de IAG y reportarlo a su líder.
- Monitoreo permanente al correcto funcionamiento y uso.
- Verificar los resultados que arrojan los modelos propios o los entregados por terceros, garantizando el

cumplimiento de los pilares definidos para el uso de sistemas de inteligencia artificial.

- Etiquetar los resultados para que sean reconocibles como generados por sistemas de inteligencia artificial.
- Realizar un estricto control de sesgos problemáticos (etnias, género, religión, inclinación política, cultural, entre otros).
- Revisar que la información que va a ser usada sea suficiente y de calidad, para que garantice el adecuado funcionamiento de los modelos y su resultado.

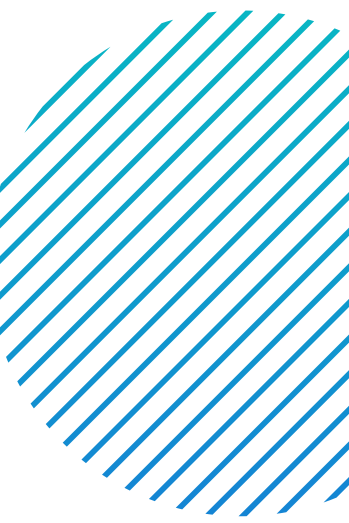
Asimismo, su líder debe supervisar el uso adecuado, asegurando la gestión de riesgos e impactos, la validación de los resultados, y la ejecución de controles para mitigar cualquier efecto negativo que se pueda generar.

5.6 Protección de la información y datos personales

La Compañía vela por la protección y administración responsable de su información, cumpliendo con la ley y sus políticas internas. Todo empleado es responsable de usar dicha información únicamente para el desempeño de sus funciones. El incumplimiento de estas normas, se considera una violación a este Código, con posibles consecuencias civiles, administrativas y penales.

Los empleados no podrán:

- Revelar información confidencial y/o privilegiada o datos personales de nuestras contrapartes.
- Realizar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando información confidencial y/o



5.6 Protección de la información y datos personales

La Compañía vela por la protección y administración responsable de su información, cumpliendo con la ley y sus políticas internas. Todo empleado es responsable de usar dicha información únicamente para el desempeño de sus funciones. El incumplimiento de estas normas, se considera una violación a este Código, con posibles consecuencias civiles, administrativas y penales.

Los empleados no podrán:

- Revelar información confidencial y/o privilegiada o datos personales de nuestras contrapartes.
- Realizar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando información confidencial y/o privilegiada o datos personales.

- Suministrar información interna o de nuestras contrapartes a terceros no autorizados.
- Comentar temas relacionados con los negocios a personal ajeno a este, incluyendo amigos y familiares.
- Copiar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio, programas, archivos, software o manuales de propiedad o bajo licencia de la Compañía, sin previa autorización.

La información interna, de nuestros empleados o de terceros que tenga carácter confidencial, privilegiada o datos personales, sólo será entregada a otros por requerimientos legales. También en alianzas que se establezcan con terceros para la gestión o el desarrollo del negocio, para lo cual se harán extensivas las cláusulas de confidencialidad.

Adicionalmente, ante el uso de sistemas de inteligencia artificial se debe garantizar el cumplimiento de la Ley de

protección de datos personales, por lo tanto:

- Previo al diseño y desarrollo de estos modelos, será necesario realizar y documentar el análisis de riesgos sobre el impacto de privacidad en los titulares de la información.
- Brindar a los titulares de la información, seguridad sobre el uso de sus datos, evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
- Recopilar y almacenar solo la información personal necesaria en los modelos.
- Eliminar y enmascarar datos que permitan identificar a las personas cuando no se requiera.
- Dejar registros que permitan garantizar el derecho de los Titulares de la información a conocer, en cualquier momento, el uso de sus datos personales en los modelos.

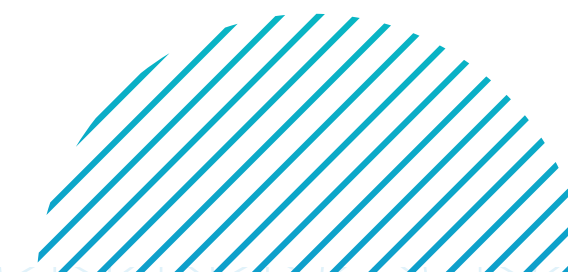
Siempre que se requiera utilizar datos personales en sistemas analíticos y de inteligencia artificial, se debe

contactar a la Dirección de Riesgos y Cumplimiento para orientar la gestión de los riesgos que debe realizar el empleado que hará uso o coordinará con un tercero el uso de estos modelos.

5.7 Uso de redes sociales y participación en medios de comunicación

La interacción en redes sociales y la participación en medios de comunicación por parte de los empleados es de carácter personal. No está permitido ni debe tomarse la vocería en nombre de la Compañía o alguna de sus unidades de negocios. Si tienes dudas, inquietudes o eres contactado por algún medio de comunicación, debes consultarlo de inmediato con tu líder y este deberá contactar a algún miembro del Comité de Riesgo Reputacional de la unidad de negocio.

En el caso de mercadeo, el propósito de la comunicación



no debe ser de opinión o controversia social, sino que se debe limitar a los objetivos comerciales que tenga cada unidad de negocio.

En el ejercicio de la libertad de expresión, se recomienda mantener un comportamiento ético y de respeto hacia la diferencia. Adicionalmente, debe garantizarse el cumplimiento de los lineamientos sobre el manejo de información confidencial, privilegiada y los datos personales de contrapartes.

Comité de Riesgo Reputacional

Está constituido por cada unidad de negocio y conformado por los responsables de las comunicaciones internas hacia los empleados, de la comunicación externa y/o de redes sociales, el responsable de servicio al cliente y el responsable de la Dirección de Riesgos y Cumplimiento.

Cuando se materialice un evento que amenace la reputación de la Compañía o de la unidad de negocio, el Comité de Riesgo Reputacional será convocado, bajo demanda, por el área que identifique la situación, y se encargará de:

- Analizar y evaluar la situación presentada.
- Activar las instancias y equipos requeridos.
- Definir y desarrollar acciones de atención y recuperación para mitigar la afectación o fortalecer la reputación.
- Articular la respuesta, incluyendo a los entes de regulación y control cuando corresponda.
- Monitorear la evolución e informar a las instancias requeridas.

5.8 Seguridad y Salud en el Trabajo

¿Cómo gestionamos los riesgos de conductas antiéticas?

La Compañía declara su compromiso en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando la promoción de la calidad de vida laboral, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y daños materiales a la propiedad, a través de:

- El cumplimiento a los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestionando los peligros, haciendo énfasis en los riesgos no aceptables asociados a la operación.
- Asegurando que todas las partes interesadas procuren el cuidado integral de su salud, cumpliendo con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Compañía.
- Promoviendo el cumplimiento a todos los niveles de ambientes de trabajo sanos y seguros.

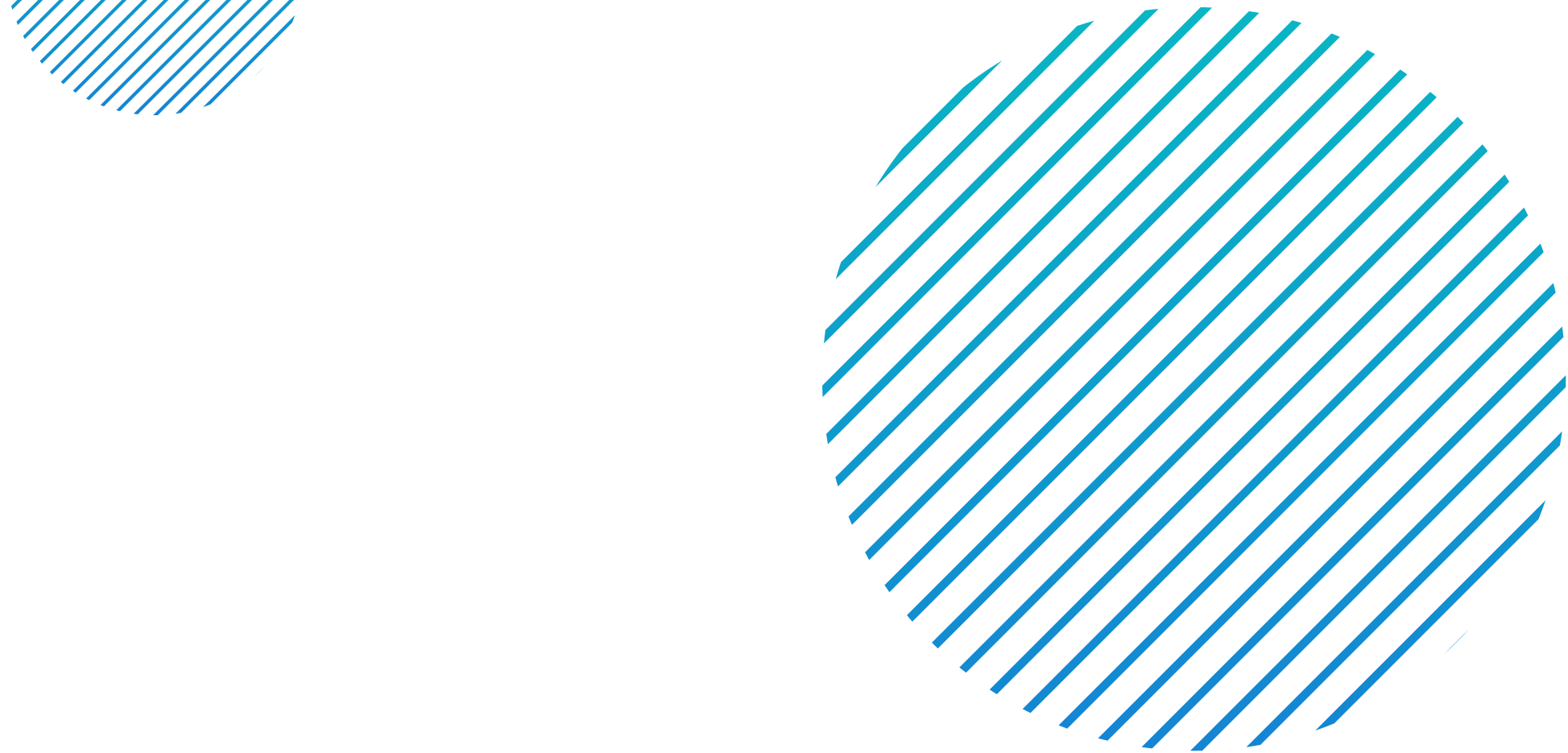




6

**¿Cómo puedes
denunciar conductas
antiéticas?**





Línea Ética

En Colombiana de Comercio promovemos relaciones basadas en el respeto, la transparencia y la buena conducta. Por eso contamos con la Línea Ética para recibir denuncias relacionadas con comportamientos no éticos que no se alinean con nuestros principios y valores corporativos.

¿Qué puedes reportar en la Línea Ética?

- Conflictos de intereses.
- Fraude, hurto, corrupción o actividades ilícitas.
- Irregularidades contables o financieras.
- Lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Sabotaje o divulgación indebida de información de la Compañía.

¿Cómo puedes denunciar conductas antiéticas?



Línea **Ética**

**Canales
habilitados
para reportar**

¿Cómo puedes denunciar conductas antiéticas?



Correo electrónico

lineaetica.corbeta@ratsel.com.co



Línea Nacional

018000 189 901



Whatsapp ético

312 5266042



Formato web

Página web del Negocio



Procedimiento sancionatorio

Este Código de Ética establece los principios y lineamientos generales que guían la conducta esperada de los empleados y asociados. No obstante, no puede detallar la totalidad de los escenarios que puedan surgir en el día a día. Por ello, se espera que el sano criterio, la experiencia, el conocimiento y la buena fe sean los pilares de cada decisión y acción, asegurando que todas las actuaciones estén alineadas con la naturaleza de este documento.

El incumplimiento u omisión de las reglas de conducta y lineamientos establecidos en este Código, así como de la regulación vigente aplicable en cada caso, es considerado una falta grave a las obligaciones laborales:

- Dará lugar a un proceso disciplinario, conforme al reglamento interno y la normativa laboral aplicable, y a la imposición de las sanciones que correspondan.
- Adicionalmente, la Compañía podrá iniciar acciones civiles, penales, administrativas u otras a que hubiere lugar.



8



Certificación

Todos los empleados deberán firmar la declaración de conocimiento y compromiso de cumplimiento del Código de Ética.





Código de Ética

Colombiana de Comercio S.A
2026

