

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 1 de 28

CÓDIGO DE ÉTICA DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., estamos comprometidos con altos estándares de ética empresarial en todas nuestras operaciones relacionadas con la importación, comercialización y exportación de alimentos en Colombia.

Este Código de Ética Empresarial incorpora las normas sobre el comportamiento ético exigido en la forma de actuar de todas las personas naturales y jurídicas relacionados con RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., establecidas en la reglamentación que rige el manejo del negocio por parte de los integrantes de los diversos estamentos de la empresa que han trabajado en forma mancomunada y continua para estructurarlos, integrarlos y afianzarlos, logrando así que el nivel de buen manejo y comportamiento sea equilibrado entre el querer, el poder y el hacer todo de manera correcta, por las razones correctas.

Cada uno de los elementos que forman parte de este documento se basa en la concepción aceptada universalmente de los principios y valores de la ética, plasmados de manera general en la carta de los Derechos Humanos, la Constitución del país y su legislación, así como de manera específica en la reglamentación, manuales, protocolos, actas y otros documentos de la empresa, estructurados de forma tal que facilita su debida y estricta aplicación.

Una premisa básica del Código de Ética Empresarial de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., es que establece, difunde y controla que todas las personas relacionadas con la empresa: Socios, Colaboradores, Clientes y Proveedores, obran correctamente en todas las circunstancias con buena fe, lealtad, diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto a las personas y el cumplimiento de la ley en todas las circunstancias, dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la empresa, para la cual los resultados económicos y el cumplimiento ético de su gestión tienen el mismo nivel de importancia.

Para RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. la ética es única, no hay ética a medias, se cumple con ella o no se cumple, una persona natural o jurídica es o no es ética en todas las circunstancias, todo se hace responsablemente bien sin que se puedan considerar niveles.

El Código de Ética Empresarial es transparente, de ninguna manera busca evadir responsabilidades u ocultar hechos o pretensiones, y se aplica con el debido respeto en relación con las diferencias y en los espacios que merecen tanto quien actúa como con quien se actúa, teniendo en cuenta que, así como procedemos éticamente con los demás, también exigimos completa reciprocidad ética de ellos hacia nosotros.

Para asegurar la constante actualización de acuerdo con las circunstancias, y la debida aplicación permanente del Código de Ética, RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. dispone de todos los elementos y mecanismos necesarios, haciendo énfasis en la asignación de tales

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 2 de 28

responsabilidades, en primer lugar, a la Junta de Socios como máxima autoridad en la empresa, y bajo la estricta vigilancia de ésta, en Gerencia.

Este Código de Ética Empresarial es de absoluta obligatoriedad en las actividades de todos los grupos de interés de la empresa, incluyendo el control por parte de los organismos mencionados en el párrafo anterior, los cuales, sin ninguna clase de consideraciones benevolentes ni atenuantes verifican y analizan los posibles incumplimientos, y en los casos comprobados de infracción se toman las debidas medidas sancionatorias cobijadas por la ley, se hacen las correcciones y reparaciones a las que hubiese lugar, y se diseñan y ponen en práctica, con verificación persistente hasta que se logren, las acciones preventivas y didácticas para prevenir que los hechos punibles pudiesen volver a repetirse.

También lo que se busca con este código es identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de lavado de activos, fraude, corrupción, soborno y demás conductas que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar de manera directa o indirecta a RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., así mismo para cumplir con la legislación y regulación propia de nuestra actividad.

1. OBJETIVO.

Implementar el Código de Ética de manera integral en todas las áreas y niveles de la empresa, asegurando que todos los empleados, directores, ejecutivos actúen conforme a las leyes y requisitos del Código de Ética.

Asimismo, asegurar que nuestros Socios Comerciales, incluidos intermediarios, subcontratistas y proveedores, cumplan con nuestro Código de Ética. Los responsables de las relaciones con los Socios Comerciales deben comunicar y hacer cumplir nuestro Código de Conducta para Socios Comerciales, asegurándose de que cada socio se comprometa explícitamente a cumplir con estos estándares. Adicionalmente, implementar medidas para evaluar y mitigar los riesgos de cumplimiento asociados con nuestras relaciones comerciales.

2. MISIÓN Y VISIÓN DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

1.1.1 2.1 Misión

RIVERPEZ INTERNACIONAL SAS busca generar confianza y calidad con productos derivados de la pesca mediante su procesamiento y distribución con destino a los consumidores y al comercio de la industria de alimentos, proporcionando valor agregado a nuestras partes interesadas.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 3 de 28

1.1.2 2.2 Visión

Ser líder global en la producción, distribución y comercialización de producto en la industria pesquera. Trabajando incansablemente por cumplir y mantener con los estándares más altos de calidad, ética empresarial, y protección del medio ambiente.

Con el fin de utilizar un lenguaje homogéneo y evitar posibles interpretaciones particulares, aclarando que al respecto existen muy diversas formas de expresarlos de acuerdo con variadas circunstancias, a continuación, se presentan los principales términos y definiciones que forman parte del léxico utilizado por RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

1. SOCIOS: personas naturales que son propietarias de cuotas la empresa. Se asimila a inversionistas de capital en la empresa.
2. ÁMBITOS: espacios físicos o virtuales en los cuales se realizan las actividades de la empresa.
3. CÓDIGO: conjunto de normas.
4. COLABORADORES / TRABAJADORES: todas las personas naturales que trabajan remuneradamente para la empresa.
5. COMPORTAMIENTO: forma de actuar en cualquier circunstancia y lugar.
6. COMUNIDAD: conjunto de personas con similitud de intereses o características. Puede extenderse a conjuntos muy amplios, como la comunidad de un país.
7. CONFIDENCIALIDAD: es la propiedad de la información que garantiza que está accesible únicamente a personal autorizado a acceder a ella bajo determinadas condiciones.
8. CONFLICTO DE INTERESES: situaciones en las cuales una persona natural o jurídica que está regida por determinadas normas y compromisos puede estar sujeta a influencias en beneficio propio o de un tercero para tomar decisiones.
9. COSTUMBRES: formas de actuar o de pensar que se repiten con frecuencia.
10. DÁDIVAS: concesiones, donativos, regalos, preferencias, ventajas y elementos similares que benefician a una persona natural o jurídica. En el caso de este Código de Ética, se hace referencia a ellas cuando se dan o se reciben, sea de manera real o como ofertas, para obtener resultados diferentes a los normales o contractuales en un negocio o trámite de cualquier tipo.
11. DISCIPLINA: cumplimiento estricto de obligaciones o propósitos.
12. EMPRESA LEGAL: entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios, debidamente constituida conforme a la reglamentación del país.
13. ENTORNO: espacios físicos o virtuales en los cuales las actividades de la empresa tienen o reciben alguna influencia.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 4 de 28

14. ESTADO: comunidad social con organización política, territorio y gobierno propios, soberana e independiente políticamente de otras comunidades. En este caso es el país u otros países en los cuales la empresa desarrolle actividades
15. ÉTICA: conjunto de costumbres y normas universalmente aceptadas como buenas y que rigen el comportamiento correcto de las personas en una comunidad. Tiene más connotación filosófica que la de moral.
16. GRUPOS DE INTERÉS: personas, grupos, colectivos u organizaciones que se ven afectadas, de forma directa o indirecta, por las actividades o decisiones de que realice RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. Esta definición comprende no solo a personas y/o grupos internos a la organización, sino también externos a ella y con diferentes grados de implicación.
17. LAVADO DE ACTIVOS: gestión comercial que consiste en hacer que los activos obtenidos en actividades ilícitas aparezcan como el fruto de actividades lícitas y circulen sin problema en el sistema financiero.
18. MEDIO AMBIENTE: conjunto de elementos naturales y artificiales interrelacionados que existen en un lugar y momento determinados, y que son modificables por la acción humana. Incluye las costumbres y los valores naturales, sociales y culturales generales que se identifican en las circunstancias pertinentes.
19. MORAL: conjunto de costumbres y normas culturalmente aceptadas como buenas y que rigen el comportamiento correcto de las personas en una comunidad. Tiene más connotación religiosa que la de ética.
20. PROVEEDORES: personas naturales o jurídicas que prestan servicios o suministran artículos a la empresa para el cumplimiento de sus objetivos.
21. RESPONSABILIDAD ÉTICA: en este documento se hace referencia a la imputación o calificación que recibe una persona natural o jurídica, y en el caso específico o un empleado por sus acciones desde el punto de vista del Código de Ética y de los demás documentos de la organización que definen el tipo de conducta esperada por los miembros de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.
22. SOBORNO: forma de corrupción que consiste en ofrecer o recibir beneficios no contemplados en los negocios, con el fin de obtener otros. Todos los buenos resultados deben ser fruto de la buena administración y trabajo de cada uno, por lo medios legales. Ver corrupción.
23. TERRORISMO: uso sistemático de la violencia intimidatoria utilizado por organizaciones políticas o delincuenciales para coaccionar a sociedades o gobiernos con el fin de obtener la aceptación de sus intereses políticos, religiosos o de otros tipos.
24. VERACIDAD: información ceñida a la realidad.
25. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: es la persona natural designada por la Empresa Obligada que está encargada de promover, desarrollar y velar por el cumplimiento de los procedimientos específicos de prevención, actualización y mitigación del Riesgo LA/FT/FPADM, y cuyo perfil debe cumplir con lo dispuesto en el manual del sistema de autocontrol y gestión del riesgo integral de lavado de activos, financiación del

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 5 de 28

terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (SAGRILAFI).

26. RIESGO INHERENTE: Es el nivel base de exposición al riesgo que existe antes de implementar cualquier medida de mitigación del riesgo. Puede ser de origen interno o externo y está directamente vinculado a la actividad comercial de la organización. No puede ser eliminado, por lo cual su identificación debe contemplarse en los planes de gestión de las compañías.
27. RIESGO RESIDUAL: Es el riesgo restante que las organizaciones deben aceptar, transferir o mitigar después de la aplicación de estrategias de gestión del riesgo. Es el riesgo que queda después de que los expertos han implementado acciones para tratar el riesgo inherente. El riesgo residual no puede reducirse a cero, pero se pueden tomar medidas para reducir su impacto.

3. PRINCIPIOS ÉTICOS Y FORTALEZAS QUE ESTRUCTURAN EL CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

3.1. PRINCIPIOS ÉTICOS.

Los Principios Éticos se definen en este documento como aquellos puntos de partida o conceptos con los cuales se originan y estructuran las formas de actuar de quienes conforman el equipo humano de la empresa, los cuales adicional a los Valores Corporativos de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., y de aquellos pertenecientes a la prevención del delito, se transformarán en el eje rector del presente Código de Ética Empresarial, destacando los siguientes:

- a. Coherencia. En RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., somos coherentes con nuestros principios y acciones ☐
- b. Transparencia. Nuestras promesas de valor con nuestros colaboradores y socios comerciales nos llevan a actuar siempre con transparencia en todo lo que hacemos. ☐
- c. Equidad. Tratamos a todos con equidad y respeto fomentando las normas éticas y sociales. ☐
- d. Rectitud. Nuestro actuar está regido por la rectitud, de manera tal, que tanto para nuestros colaboradores, clientes y demás partes interesadas seamos confiables y honorables, dando como resultado relaciones sólidas y de largo plazo. ☐
- e. Confianza. Buscamos que nuestro actuar genere siempre sentimientos de confianza y seguridad.
- f. Honestidad. Actuamos con honestidad y rectitud en todas nuestras transacciones y relaciones comerciales. No toleramos prácticas fraudulentas, engañosas o corruptas.
- g. Libertad de expresión. No habrá trabajos forzados ni involuntarios en la sociedad y Los trabajadores serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 6 de 28

- h. Respeto y Diversidad. Respetamos los derechos humanos universales y valoramos la diversidad cultural, étnica y de género en todas nuestras operaciones. No toleramos discriminación, acoso, trato inhumano o severo y/o cualquier forma de trato injusto.
- i. Cumplimiento Legal y Regulatorio. Cumplimos con todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables en Colombia y en los países donde opera la sociedad. Esto incluye leyes de comercio internacional, protección ambiental, derechos laborales y estándares de seguridad alimentaria.
- j. Trabajo Digno. Todos los trabajadores, Socios Comerciales, intermediarios, subcontratistas y proveedores tendrán derecho a un pago digno, con las horas de trabajo justas, actuado de conformidad con la normatividad laboral vigente.

3.2. FORTALEZAS

Las fortalezas se definen como características positivas propias de las organizaciones que les aportan ventajas competitivas. En nuestra organización destacamos varias de ellas expresamente relacionadas con el Código de Ética como los siguientes:

- a. Buena Imagen. Tanto la satisfacción de nuestros clientes como nuestra presencia y actuación en muy diversos estamentos de la sociedad, nos ha generado una reputación de seriedad y cumplimiento ético en todos nuestros compromisos a nivel local y nacional.
- b. Capital Humano. Consideramos que la mayor fortaleza está en el desempeño de todos los colaboradores, en todos los niveles. Su compromiso, nivel ético, su integración con la empresa, y su idoneidad profesional, le garantizan la aplicación óptima del Código de Ética.

4. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL RELACIONADO CON EL CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL.

Los documentos que se mencionan a continuación han servido como soporte para la estructuración y orientación del Código de Ética de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

4.1. RESPESTO A LA DIGNIDAD HUMANA:

- a. RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. muestra una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta.
- b. Se respeta la dignidad de las personas, su libertad y su privacidad.
- c. No se permite conductas verbales, físicas o visuales que atenten contra la dignidad y el respeto.
- d. La empresa está comprometida con promover y conservar un ambiente de trabajo en el que se condena, prohíbe y sanciona todo tipo de acoso, violencia y hostigamiento o

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 7 de 28

cualquier otra actividad que atente contra la dignidad y respeto de nuestros colaboradores.

- e. Se promueve la inclusión para que la diversidad de nuestros colaboradores pueda aportar valor en un ambiente de derechos y deberes equitativos.
- f. No se discrimina a las personas haciendo alguna distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional, proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, por cualquier motivo, incluyendo de origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, tribu, asociación o afiliación a un sindicato, etnicidad, clase social o económica, embarazo, entidad de género, orientación sexual, condición de salud, discapacidad o nacionalidad.

4.2. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Son derechos inherentes a todos los seres humanos, universales, interrelacionados, indivisibles, sin discriminación interdependientes alguna e de origen, nacionalidad, lugar de residencia, género, ascendencia étnica, color, religión, lengua, edad o cualquier otra condición que pudiese prestarse a señalamientos o valoraciones por diferencias o similitudes.

4.3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Tiene como objeto fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, el reconocimiento de derechos fundamentales de las personas, inclusive de aquella población sensible y de especial protección como los menores de edad, el reconocimiento de sus derechos y la prohibición de su explotación a nivel laboral, económica y de ejercicio de trabajos riesgosos, todo esto dentro de un de dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantiza un orden político, económico y social justo, y comprometido en impulsar la integración de la comunidad latinoamericana.

4.4. LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

La legislación colombiana en el transcurso de diversas épocas ha determinado a través de sus instituciones y autoridades competentes, preceptos sobre todos los tópicos relacionados con la conducta social, los cuales la rigen de acuerdo con la Constitución, que a todos ordena, prohíbe o permite, que sanciona a quienes los incumplen, y a la cual todos debemos respeto y obediencia.

Demás normas aplicables relacionadas con la misión y visión de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

4.5. ESTATUTOS SOCIALES

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 8 de 28

El marco de regulación de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., establecido en sus Estatutos Sociales, no solo se enfoca en la responsabilidad social de la empresa, sino también en respetar los derechos fundamentales y los derechos humanos. Esto significa que la empresa se compromete a evitar cualquier comportamiento que vaya en contra de las normas éticas y legales que protegen a las personas y a la comunidad.

4.6. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Determina las pautas que permiten mantener relaciones laborales adecuadas y armoniosas entre los trabajadores y RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., constituyéndose en un instrumento que, además de regular las relaciones de trabajo, contribuye ostensiblemente al desarrollo integral del personal y de la empresa.

El Reglamento Interno de Trabajo establece formas de actuar obligatorias en el desempeño de las funciones de sus colaboradores, las situaciones disciplinarias que no necesariamente están expresamente mencionadas en este Código de Ética, determina las formas y sanciones en caso de incumplimiento.

4.7. DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

En RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., estamos comprometidos con crecer como una organización de alto desempeño donde el talento, la cultura y el liderazgo sean los principales impulsores del desarrollo de los colaboradores y del cumplimiento de los objetivos. Por consiguiente, se busca promover el desarrollo profesional de los colaboradores y brindarles la capacitación y los recursos necesarios para propiciar su seguridad y éxito en el trabajo.

- a. Se valora, respeta y protege a todos los colaboradores.
- b. No se permite el trabajo forzado, se apoya a la erradicación del trabajo infantil y se cumple con las leyes aplicables respecto a la contratación de menores.

4.8. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- a. Se considera que la integridad física, la seguridad y la salud en el trabajo de nuestros colaboradores son tan importantes como cualquier otra función y objetivo en RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.
- b. Tomamos las acciones necesarias para asegurar que se cumplan los siguientes objetivos de seguridad y salud en el trabajo:
 1. Provee y mantener lugares de trabajo seguros y saludables.
 2. Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo adecuado.
 3. Desarrollar una cultura de seguridad entre el personal.
 4. Proporcionar herramientas necesarias en situaciones que se requiera desempeñar el trabajo en casa.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 9 de 28

4.9. PERFIL DEL CARGO

La descripción del objetivo, las funciones y el alcance de cada cargo en la empresa incluye también las características personales necesarias para desempeñar el puesto, así como las responsabilidades generales y otros parámetros esenciales para una gestión efectiva. Todo esto se rige por los principios éticos previamente mencionados y descritos en las demás políticas.

5. CONDICIONES GENERALES

La Compañía no realizará, facilitará, promoverá ni aceptará conductas que se encuentren por fuera de la ley y la normatividad vigente, o que vayan en contravía de nuestros intereses, ni en la de nuestros grupos de interés.

Todas las personas vinculadas deben conocer y cumplir con las políticas y procedimientos que integran la política de ética empresarial y son corresponsables en la adecuada aplicación del programa de transparencia y ética empresarial.

La política define los instrumentos que sirven como referencia para las acciones, actividades, comportamientos y procesos de la Compañía y nuestros colaboradores, enmarcada en nuestra filosofía empresarial, buscando garantizar un enfoque de autocontrol para la identificación y prevención de potenciales conductas que no se ajusten a la legislación ni a las normas internas, asegurando la transparencia y salvaguardando la reputación y buena imagen de la Compañía.

6. A QUIENES SE DIRIGE Y FORMAS DE DIFUSIÓN

En el ámbito interno el Código de Ética Empresarial está dirigido y es de su obligatorio cumplimiento, a todos los Socios y Colaboradores de la empresa por igual en todos los niveles y áreas de la organización; se aplica en todas sus actuaciones internas y externas, cumpliendo a cabalidad y éticamente con las obligaciones de su cargo, haciendo que para todos el trabajo sea agradable y equilibradamente armónico, equitativamente valorado, que facilite el desarrollo personal y colectivo, y sin ninguna clase de discriminación.

En el ámbito externo, el Código de Ética Empresarial está dirigido al conjunto de clientes, proveedores y demás personas naturales o jurídicas de diversas maneras vinculadas con su Misión, identificándose con ellos en los conceptos éticos para lograr tanto sus objetivos como los de la empresa en la prestación y la utilización de un buen servicio de importación y exportación de alimentos, integrados en los resultados de un mejoramiento general y permanente de las relaciones comerciales en beneficio de todos.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 10 de 28

La forma de difusión se hace de acuerdo con las características de cada uno de los grupos o asuntos de interés, así:

6.1. A LOS ACCIONISTAS Y PROPIETARIOS

Los Socios, utilizando los mecanismos establecidos por RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., como son las Junta de socios o accionistas de los cuales forman parte, son los principales responsables de dar a conocer, promover y controlar que en todas sus actuaciones y en todos sus grupos de interés, la empresa sea reconocida por su rectitud en todas sus actuaciones. Los eventos o situaciones relacionadas con este tema serán tratados en estos organismos y siempre que se realicen asambleas o reuniones, en ellos se hace mención a la aplicación del Código de Ética Empresarial, así como a los eventos relacionados en caso de posibles infracciones y sus resultados.

6.2. A LOS COLABORADORES

En RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. Gerencia es el organismo responsable de desarrollar estrategias de difusión, verificación, control y seguimiento de las actuaciones éticas de los colaboradores en todos los niveles y dependencias.

El Código de Ética Empresarial se les da a conocer desde el inicio del proceso de inducción, forma parte del contrato de trabajo y se refuerza en las re inducciones, en las capacitaciones y por medio de los boletines periódicos, destacando en todos los casos la obligatoriedad de su correcta aplicación, y en caso de que se presentase incumplimiento imputable a ellos, previo análisis de causas y propuestas de corrección y seguimiento, se tomarán las medidas pertinentes que pueden llegar hasta la cancelación definitiva del contrato de trabajo de acuerdo con la determinación que al respecto establezca la política correspondiente y Gerencia o la Junta de Socios.

6.3. A LOS CLIENTES

Este Código de Ética se les da a conocer a partir de las operaciones comerciales de manera verbal y escrita previo a cerrarse una negociación. Al cerrarse la negociación éste forma parte integral del contrato. En caso de que se presentase incumplimiento imputable al cliente, previo análisis de causas y propuestas de corrección y seguimiento, se tomarán las medidas pertinentes que pueden llegar hasta la suspensión definitiva del contrato de acuerdo con la determinación que al respecto establezca el Gerencia o la Junta de Socios.

6.4. A LOS PROVEEDORES

Este Código de Ética Empresarial se les da a conocer a partir de los procesos de elección de proveedores por medio de información escrita que lo contiene, al cerrarse la negociación forma

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 11 de 28

parte del contrato, y en caso de que se presentase incumplimiento imputable a ellos, previo análisis de causas y propuestas de corrección y seguimiento, se tomarán las medidas pertinentes que pueden llegar hasta la cancelación definitiva de la relación comercial de acuerdo con la determinación que al respecto establezca el Gerencia o la Junta de Socios.

7. COMPORTAMIENTO ÉTICO DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. EN RELACIÓN CON SUS GRUPOS DE INTERÉS

7.1. RELACIÓN CON LOS SOCIOS DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

- a. Prescinde de vincular como Socios a personas naturales de las cuales se tenga información que realizan actividades al margen de la Ley, sobre quienes se tengan dudas respecto de la procedencia de su patrimonio, aquellos cuya identificación y/o información suministrada no pueda verificarse, o que su comportamiento ético, social y empresarial sean contrarios a las leyes, la ética y las buenas costumbres.
- b. Si se llegase a dar el caso de que, a alguno de los Socios, que, habiendo sido previamente aceptados por cumplir con los requisitos expuestos anteriormente, se le comprobase con posterioridad que está vinculado con negocios ilícitos o que realiza actividades que van en contra de los principios éticos de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., Los demás socios promoverán el proceso legal para eliminar definitivamente su relación con la empresa.
- c. Para salvaguardar los intereses de sus Socios, se les exige absoluta reserva sobre la información confidencial propia de la empresa en relación con sus actividades comerciales con personas naturales o jurídicas que formen parte de sus grupos de interés.
- d. Si se presentase un conflicto de interés, entendido como una decisión o actividad de la cual podría obtener para sí o para otra persona una ventaja o un beneficio extraeconómico, relacionado con decisiones sobre inversiones, aceptación de cargos o participación en política, los socios involucrados deberán informarlo a la Junta de socios, para que se analice el caso y se evalúe el impacto o afectación que puede tener sobre la empresa y su Política Ética. De no hacerlo, esta conducta se asumirá como una falta de lealtad hacia la empresa y puede considerarse un motivo justo para su desvinculación.
- e. Mantiene informados a los Socios sobre los avances, dificultades y riesgos en los que se encuentra la empresa en relación con el Código de Ética.
- f. Vela por mantener estrictos mecanismos de control y auditorías que garanticen la protección de los recursos de los Socios.
- g. Si existiese alguna dificultad o conflicto de intereses entre Socios, los involucrados están impedidos para intervenir en las reuniones y deliberaciones que afecten asuntos con los cuales de alguna manera se hallen vinculados, incluyendo asuntos que afecten o se relacionen con familiares de cualquiera de los funcionarios de los organismos de dirección de la empresa.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 12 de 28

- h. Cualquier actividad o actitud que contraría las relaciones éticas entre la empresa y sus Socios es analizada en primera instancia desde el punto de vista del cumplimiento del Código de Ética, y de encontrarse méritos suficientes para hacerlo, Gerencia hará a la Junta de Socios las recomendaciones del caso, las cuales pueden incluir hasta la desvinculación de quienes hubiesen cometido infracciones comprobadas.

7.2. LOS SOCIOS Y COLABORADORES DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

CARACTERIZAN PORQUE:

- a. Desarrollan sus actividades laborales con base en los valores y principios de la empresa.
- b. Asumen sus compromisos con responsabilidad, rectitud, honestidad y diligencia.
- c. Resuelven las dificultades que se presentan de manera abierta, clara, y propositiva, buscando siempre el fortalecimiento de los servicios que presta la empresa y de su relación con ellos, teniendo como base las políticas de la empresa.
- d. Tienen un alto sentido de pertenencia a la empresa, y por lo tanto cuidan de la buena imagen, de sus intereses y sus bienes, así como los de los clientes, denunciando oportunamente y ante las instancias pertinentes cuando se evidencie cualquier situación que los ponga en riesgo y afecte los servicios que presta a sus clientes.
- e. Hablan siempre bien de la empresa y de sus integrantes en cualquier espacio o lugar en que se encuentren, y en los casos en que quieran manifestar sus inquietudes, quejas o recomendaciones, las presentan a los funcionarios o Comités que pueden atenderlos para analizar y posiblemente mejorar la situación.
- f. Nunca divulgan información confidencial de la empresa o de sus proveedores.
- g. En ninguna circunstancia utilizan la información, los bienes, recursos o dotación de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. en actividades no laborales o en beneficio personal.
- h. En caso de incumplimiento o de la realización de cualquier acción que vaya en contra de los principios éticos, corporativos y de aquellos atinentes a la prevención del delito establecidos por de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. el jefe y/o encargado de cada área o departamento será el directo responsable de denunciar administrativamente y tramitar el caso ante Gerencia, los cuales lo atenderán y lo analizarán, apoyándose con las áreas que se requiera, y llevarán hasta la última instancia la situación para aplicar las sanciones que correspondan.
- i. Quienes utilizan la red como medio de trabajo en sus actividades laborales, únicamente lo pueden hacer para realizar las funciones que les corresponden; la información relacionada con la empresa y los servicios que presta no se puede copiar, ni transferir a ningún tipo de dispositivo sin autorización explícita, y cada colaborador de la empresa es responsable por la seguridad e integridad de los equipos que están a su cargo, de las contraseñas que maneja, y de los procedimientos que utiliza.

7.3. EN RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 13 de 28

- a. RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. rechaza entablar relaciones comerciales con personas naturales o jurídicas sobre las cuales se tenga conocimiento que se encuentren al margen de la Ley, que se tengan dudas respecto de la procedencia de su patrimonio, aquellas cuya identificación no pueda verificarse, o que su comportamiento ético, social y empresarial resulten contrarios a las leyes, la ética y a las buenas costumbres; por tal motivo antes de realizar cualquier contrato, RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. verificará todos los antecedentes comerciales, judiciales y financieros de personas naturales o jurídicas que soliciten los servicios prestados por la empresa, teniendo plena autonomía para rechazar sus solicitudes, y así o hará en los casos pertinentes.
- b. Hace especial énfasis en analizar las posibilidades de que quienes solicitan sus servicios forman parte directa o estén relacionadas con la corrupción y con el lavado de activos, casos en los cuales rechazará al proveedor correspondiente, de conformidad con el 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 (SAGRILAFT).
- c. Aseguramos la participación equitativa de los proveedores con base en los criterios de calidad, rentabilidad y servicio, considerando los estándares éticos, ambientales y de seguridad de la información.

7.4. EN LAS RELACIONES CON SUS COLABORADORES DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

- a. Define, difunde y hace cumplir las políticas, reglamentos y demás parámetros internos, que orientan las relaciones laborales, ayudan en la toma de decisiones, favorecen el ejercicio ético de las actividades de la empresa y establecen el buen trato entre sus miembros y sus clientes.
- b. Se acoge plenamente a la Declaración de los Derechos Humanos en todas sus actividades y busca garantizar no ser cómplices de abusos de ninguna clase, no tolerar la ocurrencia de cualquier conducta contraria a derecho al interior de la organización.
- c. Ofrece igualdad de oportunidades, tratando a todos los candidatos y colaboradores con respeto y dignidad, y prohíbe cualquier tipo de discriminación.
- d. Se proscribe la vinculación, desempeño, ejercicio y desarrollo de cualquier trabajo y/o labor por parte de infantes, máxime cuando esta se torne perjudicial para la salud, desarrollo físico, mental, académico, espiritual, moral o social del menor.
- e. Cumple con las leyes y regulaciones laborales de La República de Colombia.
- f. Realiza todas las acciones necesarias para prevenir la infiltración de agentes delincuenciales en cualquiera de nuestras áreas, siendo el Jefe de Gestión Humana el responsable por los procesos de verificación de los antecedentes de los aspirantes a cualquier cargo.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 14 de 28

- g. Vela por la integridad física de sus colaboradores, ofreciendo espacios laborales adecuados para el desempeño de su actividad y el cuidado de su salud ocupacional, siendo el responsable del cumplimiento de esta consigna el Jefe de Gestión Humana.
- h. Reconoce y acepta la existencia de diferencias de creencias, opiniones, género, raza, edad, orientación sexual, entre otras, y por tal motivo, prohíbe cualquier tipo de abuso, acoso o discriminación. En caso de que existiera cualquier evento relacionado con este aspecto será tramitado y resuelto por el Comité de Convivencia.
- i. Regula que la secuencia del trabajo, procedimientos y demás directrices con los cuales deben cumplir sus colaboradores, faciliten el flujo del actuar ético en todo sentido.
- j. Exige de sus empleados el buen uso de todos los recursos y la obligación de proteger en todo momento los intereses de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.
- k. Para ingresar a formar parte del equipo humano de colaboradores de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. los candidatos son sometidos a un estricto proceso de selección en el cual, además de cumplir con los requisitos de conocimientos y competencias requeridas laboralmente.
- l. Para formar parte de procesos de reasignación de cargos, de ascensos o cuando la empresa lo considere pertinente, la documentación y referencias comerciales y judiciales de los colaboradores, serán nuevamente verificados.
- m. En caso de cualquier irregularidad que vaya en contra de los principios éticos relacionados con los colaboradores y sus derechos, los responsables de atender estos casos serán el jefe de Gestión Humana y el Gerente.

7.5. EN LAS RELACIONES ENTRE COLABORADORES DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

- a. RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. exige entre compañeros de trabajo total respeto en todos los aspectos, no solo a nivel de trato físico, verbal o de cualquier forma de comunicación, sino que también vela porque los espacios de trabajo, la tranquilidad y armonía que se requieren para realizar las actividades laborales, no sean alterados por la utilización de equipos de comunicación, de captación, reproducción y emisión de sonidos, narraciones, música, así como por los hechos de hablar en voz alta, gritar, o gesticular inadecuadamente, entre otros. El jefe de cada área será el directo responsable por velar que estas disposiciones se cumplan en las áreas de trabajo que tiene a cargo, y en caso de presentarse alguno de estos incidentes, cualquiera que sea la razón, si está por fuera de su manejo, debe ser inmediatamente reportado al jefe de Gestión Humana.
- b. Estimula el trabajo interdisciplinario y el apoyo entre áreas de gestión, con el fin de lograr los objetivos generales de la empresa, los cuales en todo momento estarán por encima de los beneficios o ganancias de cualquiera de los grupos que la constituyen.
- c. Favorece el diálogo y facilita los espacios para la solución de las diferencias y la toma de decisiones basadas en criterios de honestidad, equidad, imparcialidad, diligencia y buena fe.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 15 de 28

- d. No tolera ninguna conducta verbal, física o visual, que sea ofensiva, hostil o intimidatoria. También prohíbe las bromas o insultos raciales, étnicos, religiosos, relacionados con la edad o con temas sexuales, o de cualquier otro tipo que puedan ser ofensivos para los demás. De presentarse cualquier caso o acción que vaya en contra de estas disposiciones, deberá ser reportado inmediatamente al Comité de Convivencia Laboral, el cual lo atenderá y lo tramitará en la forma ya mencionada.
- e. Rechaza cualquier acción que lleve a poner en duda, sin ningún tipo de evidencia, la buena imagen y honor de los compañeros.
- f. Prohíbe el envío o distribución artículos, revistas, libros, fotos, videos o cualquier otro documento de manera física o virtual por cualquier medio con contenido que contraría la moral y las buenas costumbres, o que sea ofensivo o discriminatorio.
- g. Exalta y favorece la colaboración entre compañeros para el buen desarrollo de las actividades que les sean encomendadas, rechazando toda forma de obstaculización de las funciones de los demás, y en este sentido se facilita para proporcionar la información y los medios que le sean requeridos en la forma y con el contenido que sean pertinentes.
- h. Vela porque todas las actuaciones grupales y personales vinculadas con la empresa sean coherentes con los valores de la empresa.
- i. RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. confía en el criterio de sus colaboradores para la aplicación de los lineamientos éticos en sus diferentes actividades, pero si se presentase alguna duda, les recomienda buscar el apoyo u orientación en otro miembro de la empresa que tenga mayor formación o rango y que puede aclararle sus dudas, preferiblemente que sea miembro de alguno de los Comités relacionados con el tema que les inquieta.
- j. Si bien cada persona es responsable por actuar éticamente y velar por el cumplimiento de este Código de Ética en su espacio laboral, es de obligatoria responsabilidad de cada superior en la línea de mando la verificación de la aplicación y cumplimiento del mismo, así como la implementación de las medidas que se tomen, siempre teniendo en cuenta la posibilidad, y en los casos pertinentes la obligación, de trabajar mancomunadamente con el Comité de Convivencia Laboral.
- k. Rechaza el acoso laboral, el acoso sexual, cualquier falta de respeto a las parejas o familiares de los compañeros de trabajo, sin distinción de cargo o nivel de autoridad dentro de la empresa. En el momento que se presentase un caso en relación con estas situaciones, serán atendidas por el Comité de ética empresarial, el cual tiene como fin, velar por la prevención del acoso laboral en todos sus aspectos de conformidad con la ley vigente.
- l. Si en cualquier momento se identifica que existe cualquier acto que va en contra de los principios éticos, corporativos y de prevención que deben existir en las relaciones entre colaboradores, cada uno de ellos tiene la obligación de denunciarlo administrativamente según el caso ante el Comité de Ética y Prevención del Delito o ante el Comité de ética empresarial.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 16 de 28

7.6. EN RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

- a. No contrata con ellos cuando la negociación puede ser interpretada como un favor a terceros o soborno.
- b. Adquiere los mejores productos y servicios que requiere, con base en la mejor relación entre precio, calidad, atención, cumplimiento, seriedad, solvencia y solidez de sus proveedores.
- c. Ordena y realiza sus pagos, siempre que se encuentren soportados y validados, de acuerdo con las políticas internas de la compañía.
- d. Evaluar de manera objetiva compras o contratar servicios, cuando existen vínculos personales o por medio de terceras personas entre los proveedores y quienes son los encargados de tales adquisiciones.
- e. Prohíbe que los empleados suministren a proveedores información sobre otros.
- f. Prohíbe a sus empleados recibir regalos o cualquier tipo de beneficio personal por parte de los proveedores.
- g. La Gerencia deberá designar responsables y directrices claras y concretas, para la revisión de los antecedentes de los proveedores y el control de las relaciones de los colaboradores que tienen contacto directo con ellos para evitar posibles situaciones que puedan ser calificadas como una falta a la ética.

7.7. EN LAS RELACIONES CON LA COMPETENCIA DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S

- a. No realiza ninguna actividad que se encuentre fuera de la ley o que sea contraria a las costumbres de la competencia leal para atraer a proveedores potenciales o conservar los actuales.
- b. En ninguna circunstancia ofrece servicios con tarifas inferiores a sus costos operativos con el fin de lograr vincular un cliente o perjudicar a un competidor
- c. No participa en acuerdos con la competencia que puedan perjudicar a otros o ir contra la ley.
- d. En relación con prácticas que vayan en contra de una competencia leal, el Representante Legal de la Sociedad o quien haga sus veces será el responsable de corregir y aplicar las acciones a las que hubiere lugar cuando se desarrollen eventos relacionados con estas prácticas que vayan en contra de los principios éticos y pongan en riesgo la actividad ejercida por la compañía.
- e. Acepta plenamente, promueve a través de las asociaciones de las cuales forma parte, y pone en práctica, los lineamientos establecidos por la Ley 256 de 1966 relacionados con la Competencia Desleal, cuyo cumplimiento es supervisado por la Superintendencia de Industria y Comercio, los cuales comprenden los temas de desviación de clientela, confusión, engaño, comparación indebida, violación de secretos, descrédito, violación de normas y otros relacionados con este asunto. así como rechaza y sanciona cualquier actuación de sus colaboradores en su violación.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 17 de 28

7.8. RELACIÓN ÉTICA CON EL MEDIO AMBIENTE

RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S cumple con todas las normas legales relacionadas con el medio ambiente en los diferentes ámbitos en los cuales desarrolla su actividad, minimizando cualquier impacto ambiental, y promueve entre todos sus grupos de interés la conservación del medio ambiente.

8. BÚSQUEDA DE ORIENTACIÓN, MEDIOS PARA INFORMAR Y TRATAMIENTO DE INQUIETUDES.

- a. Cuando se presentase alguna duda sobre acciones, decisiones o actividades en las cuales se puede poner en riesgo el actuar ético de la Empresa, se debe buscar orientación en las diferentes instancias o personas que mejor conocen el tema dentro de la organización y si el caso lo amerita, transmitirlo a los representantes del Comité de ética empresarial.
- b. Todos y cada uno de los colaboradores son responsables de conocer, difundir y aplicar este Código de Ética Empresarial, los Valores Corporativos y de aquellos tendientes a la prevención del delito en sus actividades, relacionadas con su gestión, y en sus entornos internos y externos, y por lo tanto es obligatorio denunciar las presuntas infracciones ante el Comité de ética empresarial, el cual atenderá el caso y tomará las medidas pertinentes.
- c. Cuando un colaborador, cliente, proveedor, o miembro de cualquiera de los grupos de interés o de la comunidad alguna infracción al Código de Ética Empresarial, la persona o el organismo ante el cual informa de la situación mantendrá absoluta confidencialidad y no tomará ninguna medida contra quienes lo hagan, a menos que la información sea falsa o mal intencionada, caso que también analizará en la debida forma.
- d. RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. cuenta con un correo electrónico específico, donde llega al gerente las quejas, inquietudes o denuncias, de personas vinculadas o no a la empresa y realizará todas las acciones requeridas para verificar y dar trámite a dicha comunicación.

9. COMITÉ DE ÉTICA EMPRESARIAL DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

Con el fin de verificar y promover el cumplimiento del Código de Ética empresarial de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. existe el Comité de ética empresarial.

9.1. OBJETIVO DEL COMITÉ DE ÉTICA EMPRESARIAL DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

El Comité de ética empresarial es el garante del cumplimiento del Código de Ética y actúa como máxima autoridad en la resolución de los eventos relacionados y de conflictos de intereses. Es el organismo que tiene como funciones básicas la implementación de las normas y conceptos

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 18 de 28

establecidos en el Código de Ética Empresarial y los Valores Corporativos de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., y de aquellos tendientes a la prevención del delito, contribuyendo a proteger a todos los grupos de interés de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

Toda presunta falta en este sentido es atendida y analizada por el Comité de ética empresarial, y de ser comprobada se toman las debidas medidas sancionatorias cobijadas por la ley, se hacen las correcciones y reparaciones a las que hubiese lugar, y se diseñan y ponen en práctica, con verificación persistente hasta que se logren, las acciones preventivas y didácticas para evitar que este tipo de hechos punibles pudiesen volver a repetirse.

9.2. MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÉTICA EMPRESARIAL DE RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

9.2.1. CONFORMACIÓN Y OPERACIÓN:

El Comité de ética empresarial está conformado por: Gerencia, y el Auditor Interno, en caso de requerir temas relacionados con los colaboradores será incluido el coordinador de recursos humanos.

Sin embargo, esta composición podrá ser modificada o ampliada de acuerdo con los requerimientos de los casos o temáticas que se reciba. De los integrantes del comité se designará la autoridad del comité y un secretario. Es importante anotar que dichos integrantes poseen un título honorífico y no reciben remuneración alguna por sus funciones.

El Comité de ética empresarial no cuenta con un presupuesto, sin embargo, en caso de requerirlo se solicitarán los recursos al área de gerencia, para desarrollar sus actividades de capacitación, seguimiento, contratación de auditorías y demás actividades que le permitan cumplir con sus funciones. La persona designada como coordinadora tendrá la responsabilidad de convocar y administrar el presupuesto que la empresa destine para las actividades de este comité.

Los demás integrantes del Comité de ética empresarial apoyarán con las tareas o acciones que surjan de las reuniones y presentarán informe de sus actividades en cada comité.

Los demás integrantes del Comité de ética empresarial apoyarán con las tareas o acciones que surjan de las reuniones y presentarán informe de sus actividades en cada comité.

Todos los asuntos o casos que se revisen en el Comité de ética empresarial serán tratados con estricta confidencialidad, independientemente del impacto a la empresa, de las personas involucradas o de la complejidad que implique el proceso de investigación. Para dar cumplimiento a esto, cada miembro deberá firmar un compromiso de confidencialidad al ingresar a este comité.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 19 de 28

9.2.2. PERIODICIDAD Y EVENTUALIDAD DE SUS REUNIONES:

El Comité de ética empresarial reúne obligatoriamente como mínimo cada tres meses para tratar asuntos generales relacionados con sus objetivos, pero en caso de presentarse indicios o denuncias que tienen cabida dentro de las definiciones legales, o por consideraciones circunstanciales, debe reunirse hasta solucionar el caso de acuerdo con las normas establecidas en el Código de Ética Empresarial, el Reglamento Interno de Trabajo y demás documentos.

De cada reunión se elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los asistentes a la reunión del Comité de ética empresarial y el secretario. El acta será elaborada por el secretario del comité. Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia del secretario.

10. COMPROMISO EN LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

En línea con las disposiciones de Gobierno Corporativo, y con el fin de cumplir a cabalidad con el propósito superior de “mejorar vidas”, RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. está firmemente comprometido con una cultura ética basada en la cero tolerancia frente a hechos de Corrupción y Soborno, flagelos que generan una amenaza para el desarrollo económico y social del país. Para ello, RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. cumple con las leyes nacionales e internacionales aplicables sobre la materia, así como con los estándares y convenciones que le permiten adoptar las mejores prácticas empresariales en materia de lucha contra estos delitos.

RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. promueve una cultura contra la Corrupción y el Soborno, a través de la definición e implementación de lineamientos y procedimientos cuyo fin es prevenir, detectar y hacer frente a estos delitos en el desarrollo de sus operaciones, así como de todas sus relaciones jurídicas y comerciales. Los Colaboradores, Administradores, Accionistas, Contrapartes, y en general todos los grupos de interés de la compañía, deben promover una cultura de ética, transparencia y legalidad, basada en la integridad, y bajo la óptica de que la Corrupción y el Soborno son prácticas inaceptables que atentan contra los valores corporativos de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. y de las filiales o sucursales.

De acuerdo con lo anterior, todas las actuaciones, decisiones y relaciones internas y externas de la compañía y sus empresas filiales deben seguir los lineamientos establecidos en el presente Manual y en las demás normas, políticas y procedimientos internos.

Este Manual hace parte de los documentos corporativos de la compañía tendientes a lograr la implementación continua de estándares internacionales como los diez principios universalmente aceptados del Pacto Global de las Naciones Unidas, en especial para este

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 20 de 28

acápite el principio relacionado con la lucha contra la Corrupción (incluyendo el Soborno) que pretende promover y fortalecer las medidas para su prevención y gestión.

Lo anterior, teniendo en cuenta que cualquier colaborador de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. con independencia de sus funciones, de su nivel jerárquico y sin necesidad de ser reconocido como representante legal, administrador o apoderado, compromete a la persona jurídica o la compañía con sus acciones y omisiones en materia de Corrupción y/o Soborno.

10.1. CONTEXTO

El análisis y la gestión de riesgos se orienta conforme a procedimientos de identificación y valoración de los riesgos de Corrupción y Soborno, proporcionales a la materialidad, tamaño, estructura, naturaleza, países de operación y actividades específicas de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. Así, se tienen en cuenta las particularidades propias de una compañía en cuanto a la dimensión y el alcance de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., enfocando todos los lineamientos contenidos en el presente manual, y en general en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, a asegurar que las condiciones y características específicas de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. sean incorporadas en la gestión y mitigación de los riesgos.

10.2. ETAPAS DE LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS CORRUPCIÓN Y SOBORNO

El proceso de identificación, análisis, evaluación, control, monitoreo y actualización de los riesgos de Corrupción y Soborno se realiza de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Política de Gestión de Riesgos de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. y en los procedimientos del proceso de gestión de riesgos del corporativo, así como en la matriz que gestione los riesgos de cumplimiento y en el seguimiento a los controles del riesgo estratégico en relación con el incumplimiento al marco ético de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., filiales o matrices.

En todo caso, la prevención y gestión de los riesgos de Corrupción y Soborno se lleva a cabo a través de las siguientes etapas:

11.2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Dentro del proceso de identificación de los Factores de Riesgo se tienen en cuenta las características específicas y condiciones particulares de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., así como sus Contrapartes y las zonas geográficas en las que opera.

En la compañía realizará las siguientes actividades para identificar los Factores de Riesgo de Corrupción y Soborno:

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 21 de 28

- a. Identificar y evaluar sus riesgos por medio de diagnósticos independientes, tales como procedimientos periódicos de Debida Diligencia y de Auditoría de Cumplimiento, que deberán adelantarse con recursos operativos, tecnológicos, económicos y humanos que sean necesarios y suficientes para cumplir el objetivo de una correcta evaluación.
- b. Adoptar medidas apropiadas para mitigar los Riesgos de Corrupción y Soborno, una vez que estos hayan sido identificados y detectados.
- c. Identificar factores de riesgo tales como: riesgo país, sector económico, riesgo de terceros, entre otros.
- d. Evaluar y Actualizar los riesgos de Corrupción y Soborno cuando el RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. incursione en nuevos mercados u ofrezca nuevos productos o servicios.

11.2.1. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. analiza el impacto y la probabilidad de ocurrencia de los Factores de Riesgo, al identificar sus Riesgos Inherentes y los Riesgos Residuales. La medición y evaluación de los Factores de Riesgo se realiza en una matriz de riesgos.

La evaluación de los Factores de Riesgo tiene como objetivo identificar, documentar, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción y Soborno a través de los controles diseñados por RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. para los diferentes procesos y proyectos, atribuyendo además los responsables de ejecutar tales controles y las evidencias que deben allegarse.

11.2.2. CONTROL DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Después de definir el perfil de Riesgo Inherente, el Oficial de Cumplimiento debe identificar los controles que permitan prevenir y detectar los Factores de Riesgo, así como los controles que al implementarse logren disminuir el impacto y frecuencia de la materialización de los riesgos. Los controles definidos por RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. deben contrarrestar las Factores de Riesgo desde las perspectivas de prevención, detección y corrección o respuesta.

11.2.3. MONITOREO Y ACTUALIZACIÓN

El Oficial de Cumplimiento es el encargado de monitorear el efectivo, eficiente y oportuno funcionamiento y cumplimiento del presente Manual, así como la efectividad de las medidas adoptadas por RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. para prevenir y gestionar los Riesgos de Corrupción y Soborno.

El Oficial de Cumplimiento y la Junta Directiva deben promover las modificaciones y actualizaciones de la matriz de riesgo de corrupción y soborno a que haya lugar, siempre que éstas sean requeridas conforme a la realidad del negocio, a las circunstancias de la operación, a

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 22 de 28

la adquisición de nuevos activos que modifiquen o extiendan los riesgos inicialmente previstos, con el fin de garantizar el estricto funcionamiento y cumplimiento del presente Manual. El presente Manual debe mantenerse permanentemente actualizado, tan pronto como lo requieran las circunstancias y, en todo caso, cada dos años cuando las modificaciones no tengan un carácter urgente.

Las actualizaciones deben ser llevadas a cabo conforme a lo establecido en los procedimientos internos de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

El Oficial de Cumplimiento debe llevar un registro de los cambios y las actualizaciones realizados al presente Manual, una vez sean aprobados por la Junta Directiva de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. para. Dicho registro debe incluir, como mínimo, un resumen de las respectivas modificaciones o actualizaciones efectuadas, las causas que las motivaron y las fechas en las que se realizaron.

10.3. LINEAMIENTOS INTERNOS

RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. prohíbe toda práctica relacionada con la Corrupción y el Soborno, incluyendo los Pagos de Facilitación. En este sentido, los Colaboradores, Administradores y Accionistas tienen prohibido ofrecer, otorgar, autorizar, prometer, aceptar y/o solicitar una ventaja indebida de cualquier valor, ya sea en dinero o en especie, de manera directa o indirecta, a cualquier tercero, incluyendo Proveedores, Contratistas y Servidores Públicos, tanto nacionales como extranjeros.

11.2.3. CORRUPCIÓN

Un acto de corrupción tiene lugar cuando se incurre en una actividad deshonesta en la cual un administrador, colaborador o contratista de la empresa actúa en contra de los intereses de ésta y abusa de su posición para obtener un beneficio personal o una ventaja indebida para sí mismo o un tercero.

Tipos de corrupción

Existen dos tipos de corrupción que dependen de quien obtenga el beneficio derivado del acto de corrupción. Estas son:

1. Corrupción Privada: Cuando se da en virtud de una relación comercial o contractual entre particulares, y el beneficio no trasciende del ámbito particular.
2. Corrupción Pública: Cuando se presenta en el relacionamiento de particulares y servidores públicos, o entre funcionarios de entidades públicas, y/o quien recibe el beneficio es el servidor público.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 23 de 28

11.2.3. SOBORNO

El soborno es la oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera) directa o indirecta e independientemente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.¹

El soborno puede materializarse a través de distintos medios, siendo siempre necesario revisar las condiciones y el contexto específico para establecer si se trata de una situación que busque una ventaja indebida, un fin ilícito o sancionable. Un soborno puede llegar a configurarse mediante una oferta, pago, promesa o solicitud. Entre las modalidades que frecuentemente se utilizan para la configuración de sobornos, se resaltan las siguientes (entre otras), aclarando que para la efectiva configuración de un soborno es necesaria la intención o efectiva obtención de una ventaja indebida y de que las conductas únicamente se esbozan a título informativo toda vez que los sobornos tienden a materializarse a través de tales mecanismos:

- a. Dinero, títulos o valores
- b. Regalos
- c. Contribuciones políticas en efectivo o en especie
- d. Donaciones a instituciones de caridad o beneficencia pública en efectivo o en especie
- e. Pago o reembolso de gastos de viaje
- f. Ofrecimiento de empleo
- g. Comisiones y/o descuentos
- h. Pago de servicios públicos o privados
- i. Pagos parciales, cancelación o condonación de deudas
- j. Servicios en especie (pintura, electricidad, asesorías, entre otros)
- k. Becas de estudio
- l. Entretenimiento (comidas, entradas a eventos y espectáculos, entre otros)
- m. Mejoras a bienes muebles o inmuebles propiedad del colaborador de la compañía o sus familiares.
- n. Pago de servicios personales y/o profesionales en beneficio de un colaborador de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. o sus familiares (peritajes, asesorías legales, contables, financieras, entre otros).

RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. reconoce que pueden darse situaciones en las que culturalmente es adecuado aceptar o dar regalos u otras formas de atenciones de o a un cliente, proveedor o grupo de interés; sin embargo, esta práctica debe regirse estrictamente por los lineamientos previstos en este manual.

¹ ISO37001 3.1. Definición de Soborno

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 24 de 28

11.2.4. OBSEQUIOS Y ATENCIONES

La Corrupción y el Soborno no se limitan al dinero ni a la efectiva entrega de un bien o servicio. Por lo tanto, los Colaboradores y Administradores tienen prohibido ofrecer, otorgar, autorizar, prometer, aceptar, solicitar y/o o recibir obsequios y/o atenciones, incluidos regalos, entretenimientos, invitaciones, beneficios, viajes, cortesías, entre otros, a Servidores Públicos y a colaboradores, administradores o accionistas de personas jurídicas con las que la compañía tenga cualquier tipo de relacionamiento o vínculo así como a algún familiar de estos, con el fin de influenciar en alguna decisión que pudiese beneficiar la compañía de manera directa o indirecta. Esta prohibición se hace extensiva a todo relacionamiento encaminado al establecimiento de una relación comercial o contractual directa o indirecta y a la obtención de un beneficio a favor de un tercero siempre que se use como medio para ello, la vinculación del colaborador y/o administrador con la Compañía.

En el caso de que algún colaborador, accionista, administrador o cualquier miembro de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. reciba obsequios, estos deberán ser entregados a la gerencia. La gerencia se encargará de promover una rifa para asegurar la equidad entre todos los colaboradores.

11.2.5. MANEJO DE DINERO EN EFECTIVO

Como premisa general, no podrá efectuarse ni recibirse ningún pago en efectivo – o sus equivalente- en el RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. Los Colaboradores y Administradores que en el desarrollo de sus funciones deben manejar dinero en efectivo, deben destinarlo única y exclusivamente a temas operativos que así lo requieran o para alguna contingencia, dentro del marco de la legalidad. En todo caso, se debe dar plena observancia a lo reglamentado en las disposiciones internas que emita la Vicepresidencia Financiera, en cuanto al manejo de efectivo.

11.2.6. PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES

Por lo tanto, los Colaboradores y Administradores tienen prohibido lo siguiente, sin que ello constituya una lista taxativa:

- a. Entregar a terceros información no pública o confidencial relacionada con procesos contractuales.
- b. Manipular las condiciones contractuales y/o de selección de Proveedores o Contratistas o interferir en la selección de estos, con el fin de adecuar el proceso a un proponente o a un tercero en particular; otorgar cualquier ventaja que afecte la igualdad de condiciones o la libre competencia, desviándose del proceso regular.
- c. Seleccionar Proveedores o Contratistas que no cumplan con las características establecidas en los términos del correspondiente proceso de selección.

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 25 de 28

- d. Establecer o aprobar necesidades contractuales sin el lleno de los requisitos, sin una justificación clara y satisfactoria y que no correspondan con precios de mercado u ofertas razonables.
- e. Avalar en los procesos de contratación o relaciones contractuales pagos de remuneraciones por fuera del alcance contractual definido sin que medien las correspondientes modificaciones o autorizaciones; o efectuar contrataciones por fuera de los valores razonables del mercado con el fin de ocultar pagos indebidos o con un fin ilícito.

11.2.6. CONTRATACIÓN Y CONOCIMIENTO DE CONTRAPARTES

De acuerdo con el análisis de los Riesgos de Corrupción y Soborno, RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. establece controles encaminados a prevenir y gestionar cualquier conducta relacionada con la Corrupción y/o el Soborno en el marco de las relaciones con Contrapartes.

Para ello, cada área perteneciente a la primera línea de gestión dentro de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. realizar o solicitar una Debida Diligencia, según el caso, con el fin de conocer en debida forma a la respectiva Contraparte y de determinar si procede o continúa, según corresponda, y conforme al concepto de riesgo y recomendación emitida por el oficial de cumplimiento.

Específicamente, respecto de Colaboradores, Administradores, Proveedores, Contratistas y comunidades, se aplican los siguientes procesos internos, o los que los reemplacen o hagan sus veces.

- a. Colaboradores y Administradores: El área de recursos humanos es la encargada de ejecutar el proceso interno de “gestión de talento humano”. Este proceso puede implicar la realización de entrevistas, evaluaciones técnicas de las competencias requeridas, evaluaciones psicotécnicas y estudios de seguridad.
- b. Proveedores y Contratistas: Gerencia o quien haga sus veces dependiendo de cargo a ejecutar.

10.4. CONTABILIDAD INTERNA

RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. maneja su contabilidad de manera segura, confiable y sistematizada, a través de un sistema de control interno que asegura el manejo detallado y preciso de las transacciones y de sus activos. Además, RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. guarda de manera segura y sistematizada todos los soportes de los registros contables.

Por lo tanto, los Colaboradores en cuyas funciones se encuentre llevar a cabo transacciones deben atender para estos efectos los procedimientos internos establecidos por RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S., dejando constancia en los respectivos libros. Además, cualquier

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 26 de 28

información contable o financiera que sea o deba ser reportada, interna o externamente, debe cumplir con los criterios de exactitud y precisión.

11. LAVADO DE ACTIVOS

La Superintendencia de Sociedades implementó en el sector real un Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo –LA/FT- y expidió la Circular Externa 100-000005 de junio de 2014, a través de la cual se presentaron las normas y estándares internacionales, así como los lineamientos para facilitar al sector real la implementación de este Sistema.

Posteriormente la Circular de 2014 fue compilada en el Capítulo X de la Circular Básica Jurídica de la entidad, reformada mediante las Circulares Externas No. 100-000006 de 2016, No. 100-000008 de 2017 y No. 100-000016 de 2020 (en adelante la “Reglamentación”).

La Circular No. 100-000016 de 2020, entre otras modificaciones, cambia el nombre a Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva – SAGRILAFT y fue modificada por las Circulares No. 100-000004 de 2021, 100-000015 de 2021 y 100-000003 de 2023.

Están obligadas a implementar SAGRILAFT, las Empresas (independientemente de su sector) sujetas a la vigilancia o al control que ejerce la Superintendencia de Sociedades que hubieren obtenido Ingresos Totales o tenido Activos iguales o superiores a cuarenta mil (40.000) SMLMV, con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

El Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (en adelante “LA/FT/FPADM”) son delitos con gran impacto negativo en la economía de los países por lo que es necesario que las empresas establezcan sistemas que mitiguen el riesgo.

Teniendo en cuenta lo anterior, RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S, adopto el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 27 de 28

Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva – SAGRILAFT como mecanismo en la gestión del riesgo de estos delitos, para garantizar que su actividad empresarial no sea utilizada en esta clase de actividades delictivas.

El objetivo de la adopción del del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva- SAGRILAFT es prevenir y reducir la posibilidad de que RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S pueda ser utilizada como instrumento o medio para el ocultamiento o legalización de bienes producto de conductas delictivas.

RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S propenderá por:

- a. Establecer herramientas que le permitan obtener un mejor conocimiento del cliente, proveedor, colaborador y/o cualquier otro tercero que tenga relación con la Sociedad.
- b. Disminuir al máximo la probabilidad que la Sociedad pueda ser utilizada como medio o instrumento para el ocultamiento o legalización de bienes producto de actividades delictivas.
- c. Establecer y difundir las directrices mediante las cuales se regirá Riverpez en materia de prevención del riesgo LA/FT/FPADM.
- d. Crear cultura de prevención del LA/FT/FPADM en la que sus directivos, colaboradores, clientes, proveedores, asociados y demás personas naturales o jurídicas relacionadas con la Sociedad comprendan y apliquen las medidas necesarias para mitigar el riesgo.

Así mismo, mediante documento de “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 (SAGRILAFT)” la sociedad refleja el compromiso de la empresa y sus directivos en la erradicación de este flagelo y comprende las políticas, procesos, procedimientos y metodologías mediante los cuales RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S administra el riesgo y lo mitiga.

Este Sistema será aplicable a RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S, sus directivos, colaboradores, clientes, proveedores, asociados y demás personas naturales o jurídicas relacionadas con la Sociedad y su cumplimiento es obligatorio, sin que pueda alegarse su desconocimiento para excusar conductas que se aparten de este.

12. MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LO PRECEPTUADO EN ESTE CÓDIGO

	GESTION RECURSOS HUMANOS	CODIGO:GRH-ML-02
	CODIGO DE ETICA EMPRESARIAL	VERSIÓN 01
		F. de Aprobación - 31/05/2024
		Página 28 de 28

- a. Es responsabilidad del Comité de ética empresarial de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. analizar las diferentes situaciones que se puedan considerarse como faltas al Comité de ética empresarial de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. basándose en declaraciones y evidencias.
- b. La función básica de este Código de Ética es establecer las conductas esperadas de todos los individuos que forman parte del equipo humano de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. y sus grupos de interés, y cualquier infracción al mismo será analizada y tipificada de acuerdo con las faltas definidas tanto en el Reglamento Interno de Trabajo, u otros que tenga vigentes o que establezca la empresa, llegando incluso hasta la separación del empleado de sus funciones, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponderle.
- c. Cuando se configure una falla o incumplimiento, lo más importante es el análisis de las causas, para determinar las razones por las cuales se comete la infracción, entre las cuales pueden estar la falta de difusión, o las fallas en las cadenas de mando y en la trazabilidad el correspondiente caso, con cuyo análisis se deben obligatoriamente retroalimentar los procesos de implementación del Código de Ética.
- d. Para RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S. se considera un caso grave de incumplimiento con el Código de Ética Empresarial, el hecho de no presentar el correspondiente denuncia administrativa ante el Comité de Ética por parte de quienes tienen conocimiento de una presunta conducta no conforme con lo preceptuado en el mismo. Estos hechos de negligencia serán llevados ante la Junta Directiva, la cual tomará las acciones pertinentes para sancionar a los involucrados, difundiéndolos y haciendo seguimiento para que no se vuelvan a presentar.

13. VIGENCIA

El presente Programa entra a regir a partir del día treinta y uno (31) de mayo de 2024 en cuya revisión la realizó Gerencia y fue aprobado por la Junta de Socios mediante acta No. 30, y se publicará en la página web de RIVERPEZ INTERNACIONAL S.A.S.

Así mismo, cualquier modificación, adición o eliminación de las disposiciones contenidas en este Programa, será eficientemente informada a través del mismo mecanismo en el que éste se encuentra disponible.