

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



**El Código de Ética y Conducta es aplicable a toda la Compañía
y es responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir.**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 PROPÓSITO Y ALCANCE.....	7
1.2 INSTANCIA DE APROBACIÓN.....	7
1.3 OBJETIVOS.....	8
2. NUESTROS FUNDAMENTOS.....	8
2.1 NUESTRA MISIÓN	8
2.2 NUESTRO PROPÓSITO.....	8
2.3 VALORES CORPORATIVOS	8
2.4 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES.....	10
3. NUESTRO AMBIENTE LABORAL.....	11
3.1 NUESTROS COMPROMISOS	11
3.2 NUESTRAS RESPONSABILIDADES.....	11
3.3 PAUTAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA.....	12
4 CONFLICTO DE INTERÉS.....	16
4.1 TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES	17
4.2 EJEMPLOS COMUNES DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	18
4.3 DECLARACIÓN Y REPORTE OPORTUNO	19
4.3.1 RELACIONES CON CANDIDATOS O ASPIRANTES	19
4.3.2 RELACIÓN CON COLABORADORES VINCULADOS.....	20
4.3.3 RELACIONES CON CLIENTES	20
4.3.4 RELACIONES CON PROVEEDORES.....	21
4.3.5 RELACIONES CON LA COMPETENCIA.....	21
5. POLITICA SAGRILAFI	21
6. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL	23
7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EN EL MEDIO AMBIENTE	24
8. DISPOSICIONES CONTRA EL FRAUDE.....	25
9. COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	25
10. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	26

10.1	COMPORTAMIENTOS FRENTE A CONDUCTAS NO ÉTICAS.....	26
10.2	DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN	27
10.3	RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	27
10.4	CANAL DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE.....	28
10.5	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD Y ACTUALIZACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	28
10.6	MARCO DE ACTUACIÓN	29
11.	GLOSARIO	32
12.	FORMULARIOS.....	34

Constructora Colpatria como parte del Grupo Empresarial Colpatria, recibe el mensaje de la Alta Dirección con el propósito de mantenerse alineada con una cultura ética y transparente, guiada por los principios y valores de la Organización.

MENSAJE DE LA ALTA DIRECCIÓN DEL GRUPO EMPRESARIAL COLPATRIA

En Grupo Colpatria, nuestra historia de más de 70 años es testimonio de un legado construido sobre principios sólidos: el esfuerzo honesto, la disciplina en el trabajo y la firme convicción de que contribuir al desarrollo del país es parte esencial de nuestro propósito. Este legado nos inspira y nos impulsa a seguir avanzando con la misma integridad y compromiso que nos han definido desde el inicio. Hoy, frente a los desafíos de un entorno dinámico y global, renovamos nuestro propósito con una mirada hacia el futuro: queremos seguir creciendo de forma rentable y sostenible, innovando con responsabilidad y actuando siempre con ética e integridad, porque creemos que solo así se construyen organizaciones verdaderamente trascendentes.

Nuestra gente es el corazón de este legado. En cada colaborador encontramos el reflejo de una cultura ética que se fortalece día a día, guiada por principios de transparencia, confiabilidad y cumplimiento. Esa cultura es nuestra mayor fortaleza y la base sobre la cual continuamos forjando el futuro.

En ese camino, vivir nuestro valor de Delivery es esencial: significa transformar planes en acciones concretas, ejecutar con excelencia para entregar resultados sostenibles. Cada entrega bien hecha refleja nuestro compromiso con la confianza que otros depositan en nosotros. Hacer que las cosas pasen, con ética y sentido de propósito, es parte de cómo construimos país.

Sabemos que actuar correctamente no siempre es el camino más corto, pero estamos convencidos de que es el único que garantiza resultados sostenibles en el tiempo, relaciones de confianza y una reputación sólida. No buscamos atajos ni toleramos la mentira, rechazamos cualquier forma de fraude, corrupción, soborno, lavado de dinero o financiación del terrorismo y adoptamos un enfoque de cero tolerancia frente a conductas indebidas. Elegimos hacer las cosas bien, incluso cuando el camino es más exigente, porque entendemos que la verdadera recompensa está en el impacto positivo que generamos.

Este Código de Ética y Conducta recoge los valores que nos definen y las reglas que orientan nuestro actuar diario como grupo empresarial y en nuestras inversiones controladas y corporativas. Es una guía clara para que todos colaboradores, administradores, socios de negocio, proveedores y demás grupos

de interés podamos tomar decisiones alineadas con nuestros principios y con el compromiso que tenemos frente a la sociedad.

Invito a cada uno de ustedes a conocer, comprender y aplicar este Código con responsabilidad y rigor. Asimismo, los animo a rechazar y reportar cualquier conducta que se aparte de estos lineamientos.

Actuar con integridad es un compromiso de todos para continuar abriendo camino hacia el progreso.

José Fernando Llano

Presidente Grupo Colpatria

1. INTRODUCCIÓN

1.1 PROPÓSITO Y ALCANCE

El Código de Ética y Conducta establece los principios, valores y lineamientos que deben guiar la conducta de todos quienes hacemos parte de la Constructora Colpatria S.A.S en adelante la “Compañía” y sus filiales (Urbana México y Urbana Perú). Refleja nuestro compromiso con una forma de actuar ética, transparente y responsable, en cada decisión, inversión e interacción que se lleva a cabo, sin importar el país o sector en el que se está presente.

Este Código busca fortalecer la confianza de los grupos de interés y servir como marco de referencia para prevenir, identificar y manejar situaciones que puedan representar riesgos éticos, reputacionales o legales.

Actuar con integridad es una responsabilidad compartida que protege el legado que sea ha construido y proyecta el crecimiento hacia el futuro.

Este Código es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integra la Compañía, incluyendo:

- Miembros de juntas directivas y órganos de gobierno corporativo.
- Colaboradores de todos los niveles, áreas y países.
- Proveedores, contratistas, clientes, entre otros terceros.
- Socios de negocios.
- Terceros que actúen en nombre o representación de la Compañía, o que tengan una relación jurídica o de negocios relevante con las empresas.

La solidez, prestigio y buena imagen de la Compañía y sus filiales, se ha logrado mediante un ejercicio profesional caracterizado a través de los años, por el cumplimiento de normas éticas y legales que han representado una garantía para los clientes, los competidores, el estado, la comunidad y los colaboradores.

1.2 INSTANCIA DE APROBACIÓN

El Código de Ética y Conducta y sus actualizaciones son aprobadas por la Junta Directiva de la Compañía.

1.3 OBJETIVOS

El código de ética y conducta tiene como objetivos:

- I. Compilar valores y pautas éticas y de Conducta, que rigen el comportamiento de los colaboradores y contrapartes vinculadas con la Compañía.
- II. Velar por la conservación de la ética empresarial definida por la Compañía. Servir de marco de conducta para la toma de decisiones éticas, asegurando el compromiso de todas las personas que interactúan o se relacionan con la Compañía.

2. NUESTROS FUNDAMENTOS

2.1 NUESTRA MISIÓN

Transformamos país y mejoramos vidas actuando con transparencia, calidad y compromiso.

2.2 NUESTRO PROPÓSITO

Construir un país ideal con un equipo apasionado e íntegro.

2.3 VALORES CORPORATIVOS

En la Compañía los valores corporativos representan la base ética sobre la cual se construyen todas nuestras acciones y decisiones. Aplicarlos de manera consciente en cada función y en el relacionamiento con terceros fortalece la cultura organizacional y consolida la confianza de los grupos de interés. Los siguientes valores no solo definen quiénes somos, sino también cómo actuamos frente a los desafíos éticos del entorno empresarial:

Disciplina: Nacimos con la convicción de que el trabajo duro y juicioso es lo que nos permite cosechar el fruto más dulce. Para realmente ser merecedores del progreso que generamos, es indispensable trabajar duro, ser constante y consciente de los procesos.

Vivir la disciplina en la Compañía significa actuar con responsabilidad, constancia y enfoque en cada tarea que asumimos. Se espera que cumplamos con los

procesos establecidos, respetemos los tiempos, cuidemos los detalles y mantengamos un alto estándar de calidad, incluso en lo cotidiano.

La disciplina también se refleja en la capacidad para planear, priorizar y sostener el esfuerzo, aun cuando los resultados no sean inmediatos. No se trata solo de trabajar mucho, sino de trabajar bien, con conciencia del impacto que tiene cada rol. Ser disciplinados es honrar el esfuerzo propio y el de los demás, y demostrar día a día que el progreso se construye con rigor, entrega y compromiso auténtico.

Competitividad: Nuestra forma de demostrar la creencia de que el progreso lo merecen todos los colombianos, es optar por ser lo más democrático posible en nuestras acciones como empresa. Eso implica indudablemente, estar dispuestos a competir.

Como colaboradores de la Compañía, vivir la competitividad significa actuar con excelencia, integridad y transparencia en todo lo que hacemos. Significa esforzarnos por superar estándares, innovar continuamente y buscar siempre mejores resultados, sin dejar de respetar las reglas del juego ni a los competidores. En cada acción, se demuestra que competir éticamente es también una forma de contribuir al desarrollo colectivo.

Confiabilidad: Debemos inspirar confianza para generar cada vez más progreso. Creer firmemente en nosotros es una cosa, pero si los demás confían en nuestros valores y nuestro trabajo, podremos trabajar mejor por Colombia.

Ser confiables significa cumplir lo que se promete, actuar con coherencia y ser consistentes entre lo que se dice y lo que se hace. En la Compañía, la confianza se construye día a día cuando las acciones reflejan integridad y respeto por quienes confían en nosotros.

Se espera que se comunique con honestidad, se asuma con seriedad las tareas y se reconozca los errores cuando sea necesario. Se inspira con confianza no solo con nuestras capacidades, sino sobre todo con nuestra ética. Cada colaborador es un embajador de la reputación de la Compañía, y esa reputación es clave para generar alianzas duraderas, avanzar con legitimidad y contribuir al progreso del país.

Transparencia: Nada bueno sale de vivir guardando secretos. Ya sean buenos o malos. La honestidad es clave del éxito. No se trata solamente de la tranquilidad mental de un trabajo honesto, ser transparentes es la ruta más directa a un mundo mejor para todos.

Vivir la transparencia en el día a día significa comunicarse de manera clara, honesta y oportuna, incluso cuando los temas son difíciles. Como parte de la Compañía, se espera que se maneje la información de forma veraz, completa y diligente, evitando interpretaciones ambiguas, omisiones intencionales o comunicaciones que puedan inducir a error.

Transparencia también es levantar la mano cuando algo no está bien, reportar irregularidades y hablar con franqueza, desde el respeto, para construir entornos de confianza. En las decisiones, se debe tener en cuenta no solo lo legal, sino lo correcto. Porque cuando se actúa con transparencia, se fortalece la credibilidad de la Compañía, se protege la reputación y se abre el camino para relaciones más justas, éticas y sostenibles con todos los grupos de interés.

Delivery: Creemos en la importancia de cumplir lo que se propone, de transformar planes en acciones y acciones en resultados. El *Delivery* representa la capacidad de hacer que las cosas pasen: alcanzar metas con enfoque, adaptabilidad y excelencia.

Vivir el valor de *Delivery* significa actuar con orientación a resultados, claridad en los objetivos y responsabilidad en cada paso del proceso. Se espera que se realice el seguimiento a las metas, que se mida el desempeño, que se aprenda de la experiencia y se fortalezca el trabajo en equipo para entregar valor sostenible a la Compañía y al país.

Reconocer lo que funciona, aprender de lo que no y mantener el rumbo son claves para avanzar con determinación. Cada entrega bien hecha refleja el compromiso con la calidad, la eficiencia y la confianza que otros depositan en nosotros.

2.4 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

Accountability: ser movilizador/a de resultados, gestionando las responsabilidades a mi cargo de forma autónoma y consciente, de acuerdo con los compromisos adquiridos.

Desplaza el foco de atención de “lo que los demás deberían haber hecho” a “lo que yo puedo hacer”.

Efectividad: representa el cumplimiento de lo esperado. Es el equilibrio entre objetivos cumplidos con calidad y manejo de recursos. “Lo hago bien hecho y con los recursos adecuados”

Colaboración: Es la facultad para trabajar en la consecución de una meta común, entendiendo el impacto de su rol dentro de la organización generando un entorno

de confianza. “El impacto es mayor cuando juntamos el conocimiento y la ejecución”.

Velocidad: se refiere a cumplir con celeridad las funciones, asignaciones y la ejecución en tiempo menor o igual al esperado, entendiendo la oportunidad como respuesta en el momento indicado. “Representa cumplir con celeridad y responder con oportunidad”.

3. NUESTRO AMBIENTE LABORAL

3.1 NUESTROS COMPROMISOS

En la Compañía y sus filiales, promovemos ambientes laborales apropiados con el fin de desarrollar en los colaboradores las mejores competencias. Por lo cual se establece los siguientes compromisos:

- I. Cumplimiento de las normas laborales establecidas.
- II. Rechazamos cualquier tipo de discriminación o circunstancias constitutivas de acoso laboral.
- III. Fomentamos ambientes de respeto entre las personas.
- IV. Solicitamos espacios de retroalimentación y damos retroalimentación.
- V. Establecemos alternativas para el mejoramiento.
- VI. Brindamos espacios de entrenamiento y desarrollo profesional.
- VII. Contamos con programas de liderazgo.
- VIII. Realizamos medición de clima y realizamos planes de acción con los resultados.

3.2 NUESTRAS RESPONSABILIDADES

En la Compañía y sus filiales, es responsabilidad de los colaboradores:

- I. Construir redes proporcionando ayuda efectiva a las solicitudes de apoyo entre unidades y áreas, fomentando el trabajo en equipo.
- II. Conocer y aplicar el código de ética y conducta, buscando una construcción eficiente de valores y principios en el trabajo.
- III. Conocer y aplicar los lineamientos definidos en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial que tiene por objeto prevenir las conductas delictivas tipificadas en la Ley 599 de 2000, en especial, los delitos contra la administración pública, la Ley 1474 de 2011, la Ley 1778 de 2016, la

ley 2195 de 2022 y las normas que las modifiquen; así como las leyes y normas que apliquen en las filiales.

3.3 PAUTAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA

En la Compañía y sus filiales, se está convencido de que actuar con integridad es esencial para el desarrollo sostenible de los negocios. Por eso, todas las acciones e interacciones deben estar alineadas con los valores corporativos, el cumplimiento de la ley y las políticas internas, sin importar el rol, la función o el nivel jerárquico.

Las siguientes pautas de conducta orientan el comportamiento esperado de los colaboradores en su día a día. Cumplirlas no solo refuerza nuestra cultura ética, sino que protege la confianza de los grupos de interés y consolida el compromiso colectivo con una forma de actuar transparente, responsable y coherente.

Todos los colaboradores de la Compañía y sus filiales, independientemente de su cargo y/o posición, están obligados a:

I. Ejemplo y liderazgo ético

Todas las personas, especialmente quienes ejercen posiciones de liderazgo, tienen la responsabilidad de actuar con integridad, transparencia y respeto en cada decisión, relación y mensaje que comunican. Ser ejemplo ético significa vivir los valores de la Compañía en lo cotidiano, incluso en los pequeños gestos, y demostrar coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

El liderazgo ético también implica rechazar cualquier conducta que vaya en contra de las políticas o principios, incluyendo el uso indebido de la posición para obtener beneficios personales o favorecer a terceros.

II. Respeto por las normas y leyes

Al cumplimiento estricto de las leyes del país donde opera la Compañía o de las leyes extranjeras aplicables a las filiales en el desarrollo de las actividades, de tal forma que se colabore con los objetivos de las entidades de control que nos rigen.

III. Rechazo de toda práctica corrupta, ilegal o contraria a los derechos humanos

Generar un buen ejemplo al interior de la Compañía en cada uno de los actos que desarrollamos. No se tolera ninguna forma de corrupción, soborno, fraude, acoso, discriminación, ni otras prácticas que vulneren los derechos fundamentales o contravengan la ley. La integridad, el respeto por la legalidad y la dignidad humana

son principios innegociables. Abstenerse de ofrecer, recibir o promover beneficios indebidos o realizar cualquier acto contrario a la ética, respetando y dando cumplimiento a las disposiciones y lineamientos de la Compañía enmarcados en los valores corporativos, el Código de Buen Gobierno y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

IV. Compromiso con el buen nombre de la Compañía

Actuar con prudencia y compromiso frente a cualquier expresión pública que pueda vincularse con la Compañía. Abstenerse de realizar declaraciones que puedan interpretarse como posicionamientos oficiales, de comunicar y/o divulgar información confidencial de la Compañía y evitar comentarios, publicaciones o acciones e incluso en redes sociales que puedan afectar la reputación, la imagen corporativa de la Compañía, ejecutivos, colaboradores o la confianza de nuestros grupos de interés.

Cuidar el buen nombre y el uso adecuado de la marca refleja sentido de pertenencia y compromiso con la integridad de la Compañía. Por ello, se recuerda que existen voceros oficialmente designados para representar a la Compañía y emitir comunicaciones externas. Ningún colaborador podrá actuar como portavoz de la Compañía sin contar con la autorización expresa de la Junta Directiva.

V. Cumplimiento de políticas y deberes éticos

Conocer, comprender y cumplir de manera rigurosa los códigos, políticas, manuales, normas y procedimientos establecidos en la Compañía divulgados en físico o mediante medios electrónicos como: circulares normativas, informativas, procedimientos específicos, manuales, memorandos u otros documentos. Cumplir con estos lineamientos es una responsabilidad individual y colectiva que garantiza la coherencia de las acciones con los valores corporativos, la estrategia organizacional y los principios éticos que nos rigen. Ignorar o incumplir deliberadamente los lineamientos establecidos compromete la confianza, la eficiencia de los procesos y el logro de los objetivos. Actuar conforme a las normas internas fortalece nuestra cultura de cumplimiento y sostenibilidad.

VI. Responsabilidad con la sostenibilidad

Alinearse con el propósito y contribuir al logro de los objetivos estratégicos en materia de sostenibilidad, fortaleciendo un modelo de negocio responsable con la gobernanza, la sociedad y el medio ambiente, y asegurando que cada decisión y actuación de los colaboradores aporte al progreso del país y al bienestar de las personas.

VII. Reporte de conflictos de intereses

Se conoce que las relaciones de trabajo se construyen sobre la base del respeto y la transparencia. Por eso, se promueve una cultura en la que todas las decisiones se toman con objetividad, imparcialidad y siempre pensando en el mejor interés para la Compañía.

Los colaboradores, se deben de abstenerse de participar en procesos de selección, contratación o decisiones comerciales o de negocios en los que se tenga un interés personal o vínculos directos con aspirantes, inversionistas, socios de negocios, proveedores, clientes u otros terceros. La no revelación de un conflicto de interés real, potencial o aparente afecta la confianza y vulnera los principios definidos en este Código. Por ello, se establece el compromiso de reportar oportunamente, a través del canal designado correo electrónico: **lineaetica@constructoracolpatria.com**, cualquier situación que pueda representar un conflicto, así como mantener una conducta íntegra en todo momento.

VIII. Informar de manera oportuna y transparencia

Informar de manera oportuna al Oficial de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, a través de la Línea Ética **lineaetica@constructoracolpatria.com**, cualquier presunto incumplimiento de normas legales, hecho irregular, práctica indebida o posible conflicto de interés del que se sospeche o se tenga conocimiento. Este compromiso contribuye a proteger los objetivos de la Compañía, su relacionamiento con terceros y el respeto por sus principios éticos, fortaleciendo así una cultura de confianza y transparencia.

IX. Responsabilidad con los derechos humanos

Se reafirma el compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos como base fundamental para el desarrollo sostenible y la construcción de una sociedad más equitativa. Hay que reconocer que la dignidad, la igualdad y el bienestar de las personas son principios esenciales que deben reflejarse en cada una de las decisiones y relaciones. Por ello, se debe fomentar una cultura organizacional centrada en la inclusión, el respeto y la responsabilidad, que se traduce en entornos laborales libres de discriminación, donde cada individuo puede desarrollar su máximo potencial, promoviendo prácticas empresariales que valoran la diversidad y garantizan condiciones laborales justas y seguras.

Como parte de este compromiso, la Compañía realiza procesos de evaluación de desempeño orientados al desarrollo y brinda retroalimentación de manera respetuosa y constructiva, promoviendo el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.

X. Conocimiento de terceros

Garantizar la debida diligencia en el conocimiento previo de los accionistas, miembros de órganos de gobierno corporativo, socios de negocio, colaboradores, aliados, empleados, proveedores y demás terceros con los que se establecen vínculos de negocio, jurídicos y laborales.

XI. Relaciones responsables con la competencia

Se fomenta una relación ética, transparente y respetuosa con otras empresas del sector, en cumplimiento de los principios de libre competencia y de las leyes aplicables. Abstenerse de participar, directa o indirectamente, en actividades que constituyan competencia desleal, generen ventajas indebidas o limiten el funcionamiento libre y justo del mercado.

Rechazar cualquier acuerdo o intercambio de información con competidores que pueda interpretarse como intento de fijar precios, dividir territorios, manipular procesos de selección o restringir la competencia de manera indebida.

Se debe proteger con rigor la confidencialidad de la información estratégica de la Compañía y reportar de forma inmediata cualquier situación que pueda implicar un riesgo de colusión o infracción a la normativa de competencia. Así, fortalecer la reputación y contribución a un entorno empresarial íntegro y sostenible.

XII. Proteger la información como un activo valioso

Asumir la responsabilidad de manejar de forma segura, ética y confidencial toda la información generada o recibida por la Compañía y a la que se accede en el ejercicio de las funciones. Esto incluye datos estratégicos, comerciales, financieros, técnicos y cualquier información personal de clientes, colaboradores, proveedores u otros terceros. El compromiso consiste en proteger esta información frente a accesos no autorizados, pérdidas o usos indebidos, y a cumplir en todo momento las políticas internas, las leyes aplicables y las mejores prácticas en seguridad de la información y protección de datos personales. Actuar con precaución al utilizar medios digitales, resguardar contraseñas y asegurar que los dispositivos y documentos estén protegidos en todo momento.

Este compromiso de confidencialidad y resguardo se mantiene vigente incluso después de que finalice la relación laboral o contractual con la Compañía. No está permitido conservar, compartir ni hacer uso de información reservada para beneficio personal o de terceros. Proteger la información que se les confía es un acto de integridad que fortalece la confianza, la reputación y la sostenibilidad de la Compañía.

XIII. Uso responsable de los recursos y bienes

El uso de los recursos, bienes e instalaciones de la Compañía y sus filiales debe hacerse de manera responsable, eficiente y exclusivamente para fines laborales autorizados. Los colaboradores son responsables de proteger los activos físicos, tecnológicos y financieros bajo la custodia de cada uno, evitando el uso indebido, desaprovechamiento, daño o pérdida, y reportando de forma oportuna cualquier incidente que afecte. No se utilizan herramientas tecnológicas, redes, sistemas de información, vehículos, insumos o redes sociales corporativas con fines personales, políticos, religiosos o ilegales. El cuidado de los recursos corporativos refleja el compromiso con la ética, la disciplina operativa y el respeto por el entorno de trabajo.

XIV. Participación en los programas corporativos

Participar e involucrarse activamente con responsabilidad y compromiso en las actividades programadas por la Compañía como capacitación, entrenamiento y comunicación de resultados, que fortalecen los conocimientos, capacidades y alineación con los intereses de la Compañía.

XV. Ética en la transformación digital y el uso de inteligencia artificial y datos

La Compañía se compromete a adoptar un enfoque ético en la transformación digital y en el uso de tecnologías emergentes, incluyendo la inteligencia artificial y el manejo de datos. Ello implica garantizar la protección de la información personal y sensible, prevenir y mitigar sesgos en los algoritmos, y promover un uso transparente, seguro y responsable de las herramientas tecnológicas. Toda iniciativa digital deberá incorporar principios de privacidad, equidad y responsabilidad, asegurando que la innovación tecnológica se oriente al beneficio de la sociedad y al respeto de los derechos fundamentales.

4 CONFLICTO DE INTERÉS

Se entiende por conflicto de intereses la situación en la cual los intereses personales de los colaboradores o sus familiares priman sobre los intereses de la Compañía, de tal forma que no le permiten realizar su trabajo de manera efectiva ni en pro de los beneficios de la Compañía.

Un conflicto de interés no siempre implica una falta, pero sí representa un riesgo ético si no se identifica y gestiona a tiempo. Se presenta cuando existe, puede existir, o incluso cuando hay una percepción razonable de que un interés personal pueda interferir con la objetividad, imparcialidad o buen juicio.

Reconocerlo y reportarlo con honestidad y de forma oportuna, es una muestra de integridad, compromiso y respeto por quienes confían en el trabajo.

Actuar con transparencia frente a los posibles conflictos de interés permite tomar decisiones más justas, fortalecer la cultura de la Compañía y proteger la confianza que nos une.

4.1 TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES

Los conflictos de interés pueden clasificarse según su grado de materialización:

- a. **Real:** existe un conflicto actual entre los intereses personales del colaborador y los de la Compañía, afectando la independencia de juicio o la capacidad de decisión.
- b. **Potencial:** aún no se ha materializado, pero existe la posibilidad razonable de que ocurra en el futuro bajo ciertas condiciones.
- c. **Aparente:** no hay conflicto en los hechos, pero un tercero podría percibir que hay pérdida de objetividad.

Esta clasificación aplica por igual a vínculos familiares, relaciones económicas, intereses financieros, relaciones afectivas o cualquier otra situación que pueda afectar la imparcialidad o generar un tratamiento preferencial.

En la Compañía se valora la confianza y el respeto que se construye juntos, por eso, si dos colaboradores mantienen un vínculo familiar o afectivo, deben informarlo inmediatamente a través del correo electrónico **lineaetica@constructoracolpatria.com** y a su superior, para asegurar un ambiente de trabajo justo y transparente; no está permitido que exista subordinación directa ni que participen en decisiones que afecten la gestión del otro, protegiendo así la imparcialidad y la equidad que se definen.

Se entienden como vínculos familiares los siguientes:

- a. Vínculo conyugal: esposo(a) o compañero(a) permanente.
- b. Consanguinidad de primero a cuarto grado.
 - I. Primer grado: padres e hijos.
 - II. Segundo grado: hermanos, abuelos, nietos.
 - III. Tercer grado: tíos, sobrinos.
 - IV. Cuarto grado: primos.
- c. Afinidad de primer y segundo grado.

- I. Primer grado: suegros.
- II. Segundo grado: cuñados.
- d. Parentesco civil: casos de adopción.

Relaciones económicas:

- a. Contratar como proveedor a una empresa en la que cualquier colaborador o un familiar tenga participación económica.
- b. Recomendar la compra de bienes o servicios a empresas con las que cualquier colaborador tiene acuerdos comerciales personales.

Intereses financieros:

- a. Poseer acciones, inversiones o beneficios económicos en compañías que compiten o mantienen relaciones comerciales con la Compañía.
- b. Participar en decisiones que puedan influir en el valor o desempeño de una entidad en la que el colaborador tiene un interés financiero directo.

Relaciones afectivas o personales:

- a. Tener una relación sentimental, familiar o de amistad cercana con una contraparte, y participar en decisiones que los involucren.
- b. Supervisar o evaluar el desempeño de un familiar o persona con la que exista un vínculo afectivo significativo.

4.2 EJEMPLOS COMUNES DE CONFLICTO DE INTERÉS

A continuación, se presentan ejemplos ilustrativos de situaciones que podrían constituir un conflicto de intereses. La sola existencia de un conflicto no representa necesariamente una falta ética o disciplinaria; lo que resulta indebido es omitir su reporte, ocultarlo o actuar en función de intereses personales que puedan afectar, directa o indirectamente, la objetividad, la imparcialidad o los intereses de la Compañía:

- a. Intervenir en decisiones de contratación, compra o evaluación que involucren a familiares, parejas o allegados personales.
- b. Usar la posición jerárquica para desviar oportunidades de negocio en beneficio propio o de terceros.
- c. Aceptar beneficios, regalos o favores de terceros en condiciones que puedan comprometer la imparcialidad.
- d. Omitir el reporte oportuno de conflictos conocidos entre colaboradores y terceros relacionados con la Compañía como accionistas, miembros de

órganos de gobierno corporativo, clientes, proveedores y entre otros terceros, con el propósito de proteger intereses personales o beneficiar a otros.

- e. Defender los intereses de un cliente en perjuicio de otro cliente.
- f. Hacer uso del nombre de los clientes para negocios propios.
- g. Otorgar descuentos, disminuciones o exenciones de tasas, precios o plazos fundados debido a amistad o parentesco.
- h. Utilizar el tiempo contratado con la Compañía y sus filiales en actividades diferentes a las responsabilidades asignadas y que requieran de la inversión de atención, tiempo y talento del colaborador en beneficio propio o en provecho de un tercero que compense o remunere directa o indirectamente
- i. Utilizar las instalaciones, equipos y demás recursos de la Compañía y sus filiales para promover negocios, contactar clientes o realizar trabajos externos con fines personales o familiares.
- j. Participar o ser propietario de compañías o negocios que compitan con la Compañía y sus filiales, donde se actúe como proveedor, contratista o cliente.
- k. Hacer uso de información relativa a la compañía o sus negocios en beneficio propio o de familiares y allegados.
- l. Conocer la existencia de un conflicto entre colaboradores, clientes o proveedores y no informar oportunamente a la Línea Ética, de manera que se tomen las medidas necesarias para resolverlo, protegiendo a una de las partes o a sí mismo.

4.3 DECLARACIÓN Y REPORTE OPORTUNO

Todos los colaboradores de la Compañía y sus filiales tienen la responsabilidad de declarar de manera honesta, clara y oportuna cualquier conflicto de interés, ya sea real, potencial o aparente, que pueda afectar la objetividad de nuestras decisiones o comprometer los intereses de la Compañía.

Esta obligación es parte esencial de nuestra cultura de transparencia y se debe cumplir en los siguientes momentos clave:

4.3.1 RELACIONES CON CANDIDATOS O ASPIRANTES

Durante el proceso de selección de nuevos colaboradores se llevará a cabo la declaración de conflictos de interés.

Para el ingreso de candidatos o aspirantes que realicen la declaración de existencia de conflicto de interés, con familiares que laboren en las áreas de:

- I. Gerencia de Talento Humano & S.O
- II. Gerencia de Negociaciones
- III. Gerencia Financiera
- IV. Gerencia de Auditoría Interna
- V. Gerencia Planeación & Control Financiero

Se realizará un análisis de matriz de riesgo por parte del área de la Gerencia de Talento Humano & S.O., o quien realice sus veces en las filiales quien impartirá su aprobación. Para las demás áreas de la Compañía se realizará el mismo análisis de matriz de riesgo por parte del área de Relaciones Laborales.

4.3.2 RELACIÓN CON COLABORADORES VINCULADOS

En los casos de existencia de relación familiar los colaboradores implicados deberán informar de inmediato a su superior jerárquico, mediante el formato de declaración de conflicto de interés que se encuentra en el portal del colaborador y enviarlo al correo electrónico: **lineaetica@constructoracolpatria.com**. Se aclara que en ningún caso puede presentarse relación de subordinación o dependencia entre colaboradores con parentesco familiar según vínculos definidos en el numeral 5.1 de este código.

Por lo anterior, de manera anual o cuando lo solicite el área de Cumplimiento u otra instancia autorizada, se deberá actualizar la declaración de conflicto de interés, con el fin de garantizar que la información se mantenga vigente y precisa.

4.3.3 RELACIONES CON CLIENTES

La Compañía y sus filiales realizarán su mejor esfuerzo acorde con sus capacidades para conocer a sus clientes e identificar la actividad económica de los mismos, enmarcado en las normales legales, la prudencia, el buen criterio, el sentido común y dentro de los requisitos exigidos en las negociaciones y solicitudes de compra de los bienes y servicios que ofrecemos.

Es responsabilidad de cada colaborador velar por el estricto cumplimiento de estas disposiciones e implementar las medidas correctivas de depuración juntamente con su análisis exhaustivo al inicio de la relación.

Igualmente, los colaboradores de la Compañía al tener conocimiento o duda respecto de la ética o procedimientos inadecuados de las contrapartes deben

informar de manera inmediata los hechos conocidos conforme al procedimiento de reporte establecido en este código en el numeral 11.4.

4.3.4 RELACIONES CON PROVEEDORES

El criterio y la filosofía con que la Compañía y sus filiales, establece relaciones con los proveedores se basa en parámetros éticos, el trabajo, la honestidad, la alta calidad de los productos o servicios ofrecidos, los costos favorables y el cumplimiento tanto de las especificaciones convenidas como de la oportunidad en el suministro.

Por lo anterior, debe buscarse que se carezca de intereses personales en las compañías vendedoras o suministradoras y acatarse como mínimo la siguiente norma de conducta:

En el evento en que el colaborador encargado de efectuar la contratación y/o negociación tenga parentesco en primero, segundo, tercer o cuarto grado de consanguinidad; primero o segundo grado de afinidad o único grado civil con el proveedor de la Compañía y sus filiales, el colaborador deberá notificarlo a su superior inmediato y conforme al procedimiento de reporte establecido en este código en el numeral 5.1, absteniéndose de aprobar o definir cualquier arreglo o compra de materiales o servicios hasta tanto no le sea autorizado por escrito de manera expresa.

Adicionalmente está prohibido entregar al proveedor información que le otorgue ventaja frente a otros proveedores que aspiran a contratar con la Compañía.

4.3.5 RELACIONES CON LA COMPETENCIA

La Compañía y sus filiales, respetarán los acuerdos que se den dentro del sector con el fin de ofrecer un producto o servicio eficiente al cliente.

Igualmente, la Compañía, sus filiales y sus colaboradores deberán mantener siempre la confidencialidad de la información y no la usarán para causar perjuicio a los clientes o para suministrarla a empresas de la competencia. Se abstendrá entonces de cometer actos que atenten contra empresas que presten los mismos servicios de la Compañía, tales como información que desacredite a otros.

5. POLITICA SAGRILIFT

La Compañía, por ser una entidad sometida al control y vigilancia de la Superintendencia de Sociedades en Colombia o sus equivalentes en las filiales, está obligada a adoptar las medidas de control orientadas a evitar que, en la realización de sus operaciones, pueda ser utilizada como instrumento para el

ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento en cualquier forma de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o ilícitas.

El lavado de dinero y/o activos, consisten en toda acción tendiente a dar apariencia legítima a ingresos obtenidos ilegalmente. En otros términos, ocultar o disfrazar la verdadera fuente del dinero obtenido ilícitamente tanto en moneda nacional como en moneda extranjera.

Se considera dinero ilegal el obtenido mediante cualquier actividad ilícita. En consecuencia, no se circunscribe al negocio del narcotráfico solamente. Este dinero puede ser adicionalmente producto de delitos como los que se enuncian a continuación sin limitarse a estos exclusivamente:

- I. Tráfico de migrantes.
- II. Trata de personas.
- III. Secuestro extorsivo.
- IV. Rebelión.
- V. Extorsión.
- VI. Enriquecimiento ilícito.
- VII. Tráfico de armas.
- VIII. Tráfico de menores.
- IX. Financiación de terrorismo.
- X. Tráfico, fabricación o porte de estupefacientes / drogas / sustancias sicotrópicas
- XI. Contrabando.
- XII. Delitos contra el sistema financiero.
- XIII. Delitos contra la administración pública y corrupción
- XIV. Enriquecimiento ilícito de particulares
- XV. Concierto para delinquir

Todas las operaciones que realiza la Compañía y sus filiales, cualquiera que sea su naturaleza, conlleva implícito un nivel alto de riesgo. Por lo tanto, en todos los casos deben primar el buen criterio, el sentido común, la prudencia y la debida diligencia, necesarios para medir y evaluar no solo los riesgos comerciales, sino todos los riesgos colaterales que acompañan estas operaciones.

El conocimiento permanente de las contrapartes (clientes, proveedores, contratistas, colaboradores, accionistas, miembros de junta, socios y entre otros aliados), su ética comercial y personal, el origen de sus negocios, operaciones, productos y el volumen de sus transacciones se convierten entonces en factores fundamentales de análisis. Cualquier señal de alerta o duda en estos aspectos

sobre una contraparte, debe ser analizada para evaluar el nivel de riesgo y tomar las decisiones informadas para la vinculación o no con la Compañía y sus filiales.

Es claro que este análisis debe formar parte integral del proceso de vinculación e iniciación de una relación comercial o contractual, el cual deberá monitorearse en forma permanente conforme a lo establecido en el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo LA/FT/FPADM para el Conocimiento de Contrapartes, los procedimientos de debida diligencia y el Reporte de Operaciones Sospechosas, a fin de tener depurada la base de datos de las contrapartes.

Es responsabilidad de cada colaborador de la Compañía y sus filiales, velar por el estricto cumplimiento de estas disposiciones e implementar las medidas correctivas necesarias de depuración y análisis exhaustivo previo al inicio de la relación.

En la Compañía se rechazará la ejecución de toda operación o servicio solicitado, cuyo motivo sea claramente ilícito. Asimismo, se colaborará con la Fiscalía General de la Nación y con las demás autoridades judiciales, de policía y administrativas, que sean responsables de la lucha contra el lavado de dinero o activos en cuanto al deber de suministrar la información de que disponga y de reportar las operaciones inusuales o sospechosas.

Los colaboradores de la Compañía y sus filiales que faciliten o coadyuven en la utilización de la Compañía en operaciones de lavado de dinero o activos, serán sancionados disciplinariamente de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y denunciado ante las autoridades competentes sin perjuicio de la responsabilidad penal en que incurran.

Por lo anterior, es responsabilidad de cada trabajador de la Compañía acatar las disposiciones legales sobre el particular y cumplir estrictamente los manuales de procedimientos y funciones internos.

Así mismo, en el evento que la Compañía realice una transacción con una contraparte nueva o antigua, es de estricto cumplimiento que el colaborador que realiza la operación tenga conocimiento de la contraparte referente a su actividad económica, a sus datos personales y comerciales relevantes, los cuales deben verificarse y estar soportados adecuadamente.

6. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

En la Compañía y sus filiales, se rechaza todo acto de corrupción y soborno y en el marco de la normatividad aplicable se ha adoptado un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) por medio del cual se establece el

compromiso de la Compañía y sus filiales, con un actuar ético y transparente ante los grupos de interés, actuando bajo la filosofía de “cero tolerancia” con aquellos actos y conductas que vayan en contravía de los principios y valores corporativos que nos distinguen.

Nos encontramos comprometidos con todas las normas que previenen las conductas delictivas tipificadas en la Ley 599 de 2000, la Ley 1474 de 2011, la Ley 1778 de 2016, la Ley 2195 de 2022 y las normas que las modifiquen; así como las leyes y normas que apliquen en las filiales. Por lo tanto, no realizamos actos incorrectos como lo es ofrecer o prometer a un servidor público nacional o extranjero, proveedores, clientes o en general a cualquier tercero, de manera directa o indirecta:

- I. Sumas de dinero.
- II. Objetos de valor.
- III. Beneficios o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

Así mismo, se ha establecido un Manual de Cumplimiento para el Programa de Transparencia Ética y Empresarial (PTEE) que contiene los lineamientos que se deben cumplir en el relacionamiento con los diferentes grupos de interés, a fin de afianzar la cultura corporativa basada en las conductas éticas y prevenir hechos relacionados con Corrupción y Soborno Transnacional que puedan afectar la reputación de la Compañía.

7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EN EL MEDIO AMBIENTE

La Compañía está comprometida con la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. Por lo tanto, se da cumplimiento a todas las normas vigentes en la legislación laboral. Los trabajadores deben dar cumplimiento a las políticas establecidas en la misma:

- I. Política de NO alcohol, tabaco y drogas.
- II. Política del Sistema Gestión Integrado.
- III. Política de seguridad vial.
- IV. Programas de Gestión ambiental.

8. DISPOSICIONES CONTRA EL FRAUDE

En la Compañía se reafirma el compromiso con una gestión transparente, íntegra y alineada con las mejores prácticas empresariales y las disposiciones legales vigentes. Prevenir el fraude es una responsabilidad compartida que exige actuar con honestidad, rigor y vigilancia permanente en cada proceso. Todas las operaciones deben desarrollarse bajo principios de legalidad, trazabilidad y ética, evitando cualquier conducta que facilite, encubra o contribuya a actos fraudulentos o indebidos.

Se adopta una política de cero tolerancia frente al fraude, entendido como cualquier acción deliberada que, mediante el engaño, manipulación o falsificación de información, busque obtener beneficios indebidos para sí mismo o para terceros. Esto incluye, entre otros, la alteración de documentos contables, la presentación de información falsa para obtener contratos o beneficios financieros, el uso indebido de activos de la Compañía, o cualquier otra conducta que implique deshonestidad o tergiversación con fines personales o de terceros. Esta postura aplica sin excepción a todos los grupos de interés vinculados a la Compañía y sus filiales, quienes deben abstenerse de participar en transacciones, prácticas o actividades que impliquen apropiación, uso indebido o desviación de recursos.

La integridad en la gestión de la información, de los recursos y de los resultados es un principio fundamental de nuestra cultura corporativa.

9. COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Comité de ética y cumplimiento funge como órgano asesor en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, frente a los riesgos de soborno, corrupción y conductas no aceptadas en el código ética y conducta de la Compañía, respetando la autonomía e independencia del Oficial de Cumplimiento en esta materia.

a. Conformación

El Comité de Ética y Conducta se conforma por 3 miembros del comité directivo (un Vicepresidente y dos Gerentes) de la Compañía. Las reuniones ordinarias se realizan cada tres meses y se podrán presentar reuniones extraordinarias a necesidad, cuando lo convoque el Oficial de Cumplimiento PTEE, quien hará la función de la secretaria del Comité. Las deliberaciones son

confidenciales, y cualquier recomendación se dejará por escrito en un acta, firmada por los miembros participantes.

b. Funciones y responsabilidades

- I. Analizar y pronunciarse sobre situaciones o consultas relacionadas con la interpretación y aplicación del Código de Ética y Conducta, en aspectos que no involucren presuntas infracciones al régimen anticorrupción, ni hechos que deban ser evaluados exclusivamente por el Oficial de Cumplimiento PTEE.
- II. Conocer de forma consultiva los casos de conflicto de interés elevados por el Oficial de Cumplimiento PTEE, cuando se requiera un análisis ético complementario, sin perjuicio de la autonomía del Oficial de Cumplimiento PTEE en la toma de decisiones.
- III. Recibir información sobre reportes realizados a través de la Línea Ética, en los casos que, por su naturaleza, impliquen dilemas éticos, posibles afectaciones al clima organizacional o riesgos reputacionales relevantes. En todo caso, los reportes relacionados con presuntos actos de corrupción, soborno, lavado de activos, o conductas contrarias al PTEE, serán gestionados exclusivamente por el Oficial de Cumplimiento PTEE, conforme a su marco normativo y sin interferencia de este Comité.
- IV. Proponer ajustes o actualizaciones al Código de Ética y Conducta.

El Comité de Ética y Conducta actuará en todo momento en coordinación con el Oficial de Cumplimiento PTEE y con pleno respeto por la independencia, autonomía y funciones de este, conforme lo establece la normativa expedida por la Superintendencia de Sociedades.

10. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

10.1 COMPORTAMIENTOS FRENTE A CONDUCTAS NO ÉTICAS

Este código comprende los principios, reglas y comportamientos que la Compañía y sus filiales, exige a todos sus colaboradores. Será deber de cada uno conocer los lineamientos y especificaciones aquí planteados como normas de conducta frente a situaciones no éticas, así mismo tendrá la obligación de informar a los superiores o a línea ética cualquier violación o conducta que en su concepto genere o conlleve al incumplimiento de estas normas o evidencia actos incorrectos.

Por medio de la línea ética se deberán investigar objetivamente los sucesos para tomar las medidas correctivas, ya sean de carácter disciplinario o administrativo.

Una vez analizado por el Comité de Ética y Conducta, quien dará sus recomendaciones a Presidencia, se determinará si es procedente avisar a la autoridad competente cuando el caso sea de tipo legal y así se requiera.

10.2 DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

En la Compañía y sus filiales, el Código de Ética no es solo un documento: es una guía viva que refleja lo que se cree, lo que se valora y la forma en que se elige actuar cada día. Para que este compromiso ético sea verdadero y se mantenga en el tiempo, es fundamental que todos los grupos de interés de la Compañía lo conozca, lo comprendan y lo aplique conscientemente.

Por eso, se ha definido una política de divulgación y capacitación que garantiza que cada administrador, miembro de órganos de gobierno corporativo, colaborador, socio, proveedor y tercero relacionado, tenga acceso a este Código, lo entienda y pueda apropiarse de sus principios de forma cercana y práctica.

Cada colaborador, desde el momento en que ingresa a la Compañía y a lo largo de su trayectoria, recibe espacios de formación, actualización y conversación ética, que fortalecen nuestra cultura basada en la integridad. Y, más allá de aprender el contenido, se busca que el Código se sienta cercano, útil y real. Que no sea visto como una obligación, sino como una brújula que ayuda a tomar decisiones correctas, a resolver dilemas y a actuar con coherencia.

Porque vivir nuestros valores es un ejercicio diario, y compartir ese compromiso con los demás es lo que realmente hace la diferencia. Formarse en ética es cuidar lo que somos y proyectar con orgullo la Compañía que queremos seguir siendo.

Toda versión vigente de este Código estará disponible a través de los canales internos de comunicación y en la página web de la Compañía.

10.3 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Este manual hace parte del Reglamento Interno de Trabajo y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial de la Compañía y sus filiales, por lo tanto, resulta de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores.

El incumplimiento de las reglas éticas y normas de conducta previstas en este código será sancionado disciplinariamente como una violación grave al Contrato de Trabajo y al Reglamento Interno de Trabajo, atendiendo el procedimiento

establecido para realizar un proceso disciplinario, sin perjuicio de las acciones legales que la Compañía emprenderá cuando se haya causado daño a su patrimonio económico o moral.

10.4 CANAL DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

El código de ética y conducta es aplicable a toda la Compañía, por lo cual el canal de comunicación para realizar reportes sobre su incumplimiento es el correo electrónico **lineaetica@constructoracolpatria.com**. Un canal diseñado para que cualquier persona como colaborador, aliado, proveedor, cliente y/o socio puedan reportar situaciones que afecten la integridad de la Compañía.

La Compañía gestiona de forma oportuna todos los reportes recibidos a través de la Línea Ética, sobre conductas irregulares, actos de corrupción, fraude, soborno, conflicto de interés, trato indebido o cualquier conducta que vaya en contra de los valores y lineamientos establecidos, tiene el deber y el respaldo para reportarlo con total tranquilidad.

Los reportes serán atendidos con respeto, garantizando confidencialidad, objetividad, transparencia y no represalias. Ningún empleado sufrirá algún tipo de retaliación o cualquier otra consecuencia negativa por prevenir, rechazar o informar acerca de conductas contrarias a las expresadas en el presente documento, actos de Corrupción y Soborno Transnacional.

Asimismo, se puede usar para solicitar orientación en dilemas éticos o posibles conflictos de intereses. Igualmente, para los casos de conflicto de interés se encuentra disponible en el portal del colaborador el "formato de declaración de conflicto de interés", para que se diligencie y se reporte el caso al correo **lineaetica@constructoracolpatria.com**.

Nota: Se resalta que la obligación de reporte o declaración de conflicto de interés es una obligación de cada colaborador o implicado conforme lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

10.5 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD Y ACTUALIZACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

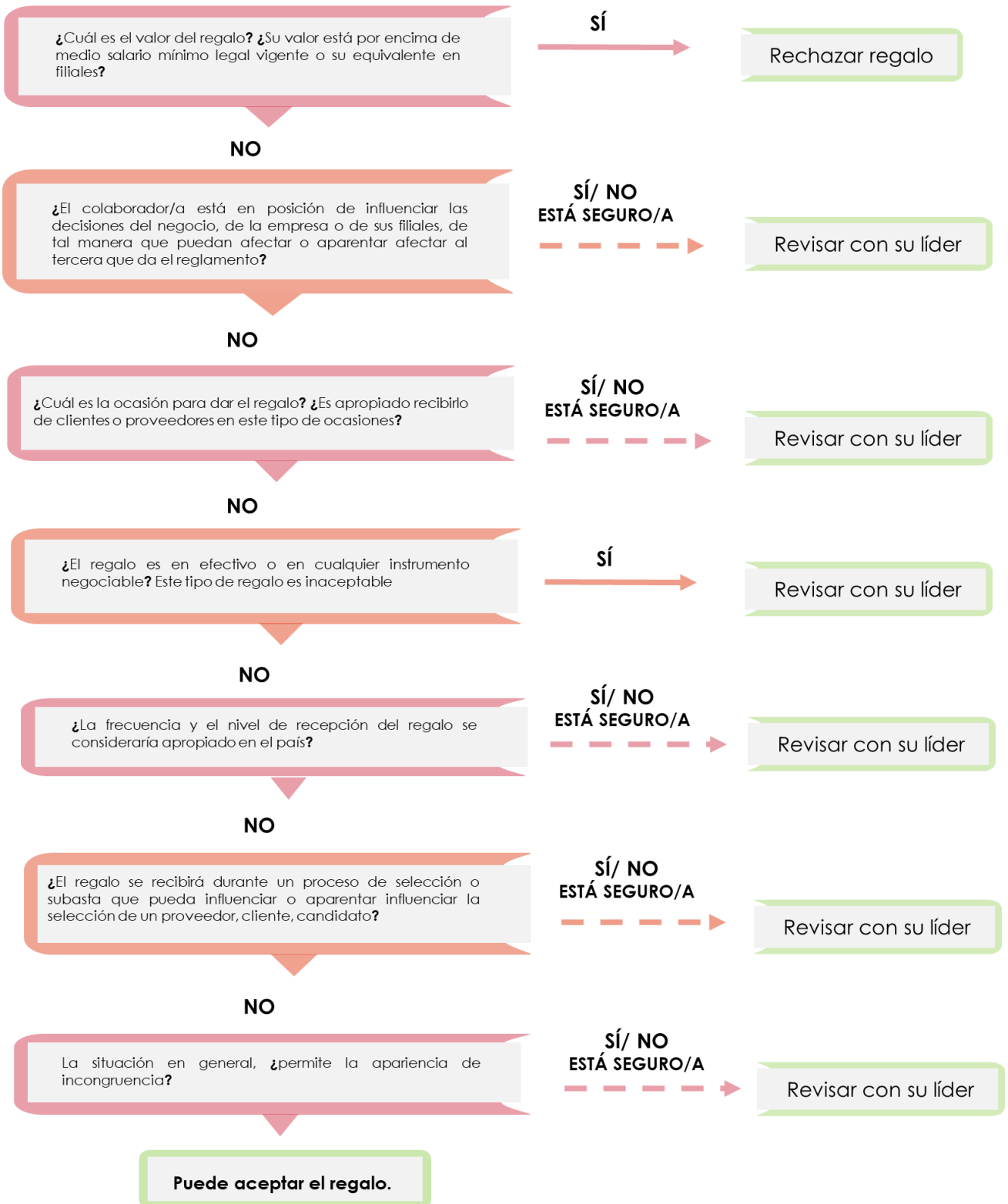
El presente Código de Ética y Conducta será objeto de un mecanismo de seguimiento y mejora continua, con el fin de asegurar su pertinencia y efectividad.

Este código se revisará y actualizará por lo menos cada 2 años o antes, si las circunstancias regulatorias, tecnológicas o sociales lo requieren. Toda modificación

al Código deberá ser aprobada por la Junta Directiva y comunicada oportunamente a todos los colaboradores, proveedores y aliados estratégicos, quienes están obligados a cumplirlo.

10.6 MARCO DE ACTUACIÓN

Las situaciones que generan incertidumbre de efectuar la acción apropiada conforme a la ética empresarial en nuestras labores diarias están orientadas mediante la aplicación del Código de ética y Conducta, y pueden ser las siguientes:



CARTA DE COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Nombre completo: _____

Número de cédula: _____

Cargo: _____

Lugar y Fecha: _____

El Código de Ética y Conducta es aplicable a toda la Compañía y es responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Como colaborador, se puede contribuir promoviendo los valores y comportamientos de negocio siendo un modelo positivo para seguir.

Constructora Colpatria, al igual que sus filiales (Urbana México y Urbana Perú), declara que ha explicado al colaborador las políticas relacionadas con el Código de Ética y Conducta y este a su vez declara que ha leído y comprendido el contenido de este. Por otra parte, el colaborador manifiesta la conformidad con los términos del Código de Ética y Conducta, así como tener pleno conocimiento del contenido, alcance legal y expresamente señala la voluntad de sujetarse al mismo, surtiendo los efectos a partir de la firma del presente documento.

Hago constar que recibo el Código de Ética y Conducta y que me comprometo a cumplir en todos sus términos la misión, visión, principios y estándares de conducta que rigen en la Compañía. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de la Compañía como una manera de contribuir a un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales. Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta ahí establecidos, incluyendo la declaración de cualquier conflicto de intereses, ya sea actual o potencial.

De igual manera conozco la obligación de reportar cualquier incumplimiento a este Código de Ética y Conducta, a través del canal de comunicación de la Línea Ética (lineaetica@constructoracolpatria.com).

Firma de recibido: _____

11. GLOSARIO

Contrapartes: Personas naturales o jurídicas con las cuales la Compañía tiene vínculos de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Es decir, socios, accionistas, colaboradores, clientes y proveedores o contratistas de bienes y servicios.

Conflicto de interés: Situación en la que un interés personal, familiar o de terceros puede interferir o parecer interferir con el cumplimiento imparcial, ético y objetivo de los deberes profesionales o empresariales.

Corrupción: Cualquier acto que implique el abuso de poder o posición para obtener beneficios indebidos, propios o para otros, incluyendo soborno, extorsión, fraude y tráfico de influencias.

Cumplimiento: Adopción de medidas, controles y prácticas que aseguran que una organización y sus integrantes actúan conforme a la ley, a las políticas internas y a los estándares éticos.

Financiamiento del Terrorismo o FT: es el delito regulado en el artículo 345 del Código Penal Colombiano (o la norma que lo sustituya o modifique).

Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva o FPADM: es todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, depósito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando esto último sea aplicable.

LA/FT/FPADM: Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

Lavado de Activos o LA: es el delito tipificado en el artículo 323 del Código Penal Colombiano (o la norma que lo sustituya o modifique).

Línea Ética: Es el canal de reportes dispuesto por la Compañía para conocer a través del Oficial de Cumplimiento del PTEE acerca de cualquier irregularidad o situación que vaya en contravía de las leyes, normas, políticas y procedimientos internos incluyendo las conductas de Soborno Transnacional y Corrupción que puedan presentarse por parte de accionistas, administradores, empleados, proveedores y contratistas.

Operación Inusual: es la operación cuya cuantía o características no guardan relación con la actividad económica ordinaria o normal de la Empresa Obligada o, que por su número, cantidad o características no se enmarca en las pautas de normalidad o prácticas ordinarias de los negocios en un sector, en una industria o con una clase de Contraparte.

Operación Sospechosa: es la operación inusual que, además, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad de que se trate, no ha podido ser razonablemente justificada. Este tipo de operaciones incluye las operaciones intentadas o rechazadas que contengan características que les otorguen el carácter de sospechosas.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial: es el documento que recoge la Política de Cumplimiento, los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento la Política de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a la Compañía, conforme a la Matriz de Riesgo y demás instrucciones y recomendaciones establecidas en las normas que emita la Superintendencia de Sociedades de Colombia.

SAGRILAFT: es el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM establecido en el Capítulo X de la Circular Básica Jurídica.

Servidor Público Extranjero: es lo establecido en el parágrafo 1º del artículo 2º de la Ley 1778.

Soborno: oferta, promesa, entrega o aceptación de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directa o indirectamente, 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.

Soborno transnacional: es la conducta establecida en el artículo 2º de la Ley 1778.

Transparencia: Es el valor que implica actuar con claridad, honestidad y apertura compartiendo la información de manera veraz, oportuna y accesible, para generar confianza y rendición de cuentas frente a los demás.

12. FORMULARIOS

- Declaración de conflicto de interés.



COLPATRIA
CONSTRUCTORA