

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin un permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o copyright en Colombia, las cuales son: Artículo 61 de la Constitución Política de Colombia; Decisión Andina 351 de 1993; Código Civil, Artículo 671; Ley 23 de 1982; Ley 44 de 1993; Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano), Título VIII; Ley 603 de 2000; Decreto 1360 de 1989; Decreto 460 de 1995; Decreto 162 de 1996.

Apreciados colaboradores,

Los Pilares de Nuestra Cultura Ética están contenidos en este Código de Conducta que ponemos a tu disposición, así como en el Código de Buen Gobierno Corporativo y la Política Antisoborno y Anticorrupción. La piedra angular de nuestra cultura es un sólido sistema de principios y valores y el compromiso de hacer lo correcto de la manera correcta.

Conscientes de que en materia ética la guía más importante es nuestro buen juicio y que algunas veces la percepción de un asunto o situación puede ser diferente de persona en persona, ya sea porque pertenecemos a distintas áreas de trabajo, o procedemos de distintas culturas, regiones, países, en fin, hemos querido contar con una guía que nos permita orientarnos en cómo actuar frente a situaciones que nos pongan en conflicto con nuestros intereses, valores y principios empresariales, de tal manera que nos permitan discernir entre lo correcto o lo incorrecto, no solo a nosotros mismos, sino a aquellos con los que nos relacionamos en razón de nuestro trabajo.

Este Código de Conducta pretende brindarte respuestas y consejos claves, que te ayudarán a aplicarlo en situaciones de tu cotidianidad y a garantizar que nuestros principios y valores siempre se vean reflejados en nuestras prácticas. El Código no es un recurso completo ni un sustituto de la sana crítica, es un resumen de las normas, las políticas y los procedimientos que nos animan a promover la integridad en Promigas y las empresas vinculadas y a construir nuestra identidad empresarial.

Más allá de cualquier aspiración, lo que buscamos es que todos y cada uno de nosotros actuemos de manera coherente entre lo que pensamos, creemos y decimos, tanto dentro de la empresa como fuera de ella, en nuestro entorno familiar, de amigos y de padres. Actuar de manera íntegra y coherente no requiere un esfuerzo grande, únicamente requiere dejarse guiar por ese instinto moral que todos llevamos dentro y al que tenemos que apelar cada vez que se nos presenten personas con propuestas indebidas o situaciones que pretendan influir en nuestra conciencia de manera negativa. Un alto bastará para reflexionar y valorar las consecuencias de tomar el buen o el mal camino.

Recuerda que quienes tenemos el privilegio de ser parte del equipo humano de Promigas y sus empresas vinculadas, debemos ser guardianes de su imagen y su reputación, que es lo más valioso que tenemos y gracias a ello, se nos abren puertas en el mundo empresarial.

Por último, recuerda que ser íntegro es el mejor ejemplo que le podemos dar a nuestros hijos, nuestras familias y a nuestro país, pues la palabra enseña, pero el ejemplo arrasa.

Cordialmente,

Eric Flesch
Presidente Promigas S.A. E.S.P.

Contenido

1.	GENERALIDADES DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA.....	4
1.1	Alcance de nuestro Código	4
1.2	¿En qué se fundamenta nuestro Código?	4
1.3	¿A quiénes aplica nuestro Código?.....	4
1.4	¿Cómo damos a conocer nuestro Código?	5
1.5	En nuestra condición de colaboradores, ¿cómo cumplir con nuestro Código?	5
2.	TENEMOS RESPONSABILIDADES CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA	5
2.1.	NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES	5
2.2.	Por parte de nuestros colaboradores:	7
2.3.	Por parte de nuestros ejecutivos y directivos:	7
3.	TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NOSOTROS MISMOS.....	7
3.1.	Actuamos responsablemente	7
3.2.	Conocemos nuestro Código.....	8
3.3.	Nuestros directivos sonejemplo	8
3.4.	Cumplimiento del Código de Conducta	8
3.5.	Nuestro examen del espejo	9
4.	TENEMOS RESPONSABILIDADES ENTRE NOSOTROS	10
4.1.	Honramos los derechos humanos	10
4.1.1.	Prácticas laborales.....	10
4.1.2.	Territorios donde operamos	11
4.1.3.	Medioambiente	11
4.1.4.	Ética	11
4.1.5.	Seguridad y salud en el lugar de trabajo.	12
4.1.6.	Porte de armas.	12
4.1.7.	Drogas y bebidas alcohólicas	12
4.1.8.	Acoso.	12
4.1.9.	Libertad de Asociación	13
4.1.10.	No al trabajo forzoso	13
4.1.11.	No al trabajo Infantil. Respeto por los niños y su ambiente sano.....	13
5.	TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NUESTROS ACCIONISTAS	14
5.1.	Política Antisoborno y Anticorrupción	14

5.1.1. Normas Externas que nos aplican.....	14
5.2. Integridad financiera y cumplimiento de leyes aplicables	15
5.3. Protección y uso adecuado de los recursos de Promigas.....	16
5.4. Recursos de computación y comunicación	16
5.5. Información confidencial y de su propiedad	17
5.6. Conflictos de interés	17
5.7. Oportunidades corporativas	22
5.8. Prohibición de revelar información relevante de Promigas	22
5.9 Retención de documentos y registros.....	22
5.10 Cargos críticos frente al riesgo de fraude	22
5.11 Medidas penales en la lucha contra el fraude, la corrupción y el soborno	23
5.12 MONITOREO	24
5.12.1 Primera Línea de Defensa	24
5.12.2. Segunda Línea de Defensa	25
5.12.3. Tercera Línea de Defensa	26
6. TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NUESTRO CLIENTES, PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y GOBIERNO.	26
6.1. Negociaciones justas	26
6.2. Derecho de la competencia.....	27
6.3. Protección al consumidor	28
6.4. Manejo de información	¡Error! Marcador no definido.
6.5. Leyes, reglamentos y regulaciones	28
6.6. Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - PMA-099-	28
6.7. Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero -FCPA- GNA-754-	29
6.8. Antimonopolio	30
6.9. Contribuciones Públicas o Políticas	30
6.10. Obsequios y atenciones-GPA-767	31
6.11. Donaciones-PNA-1759-.....	32
6.12. Patrocinios- GNA-1743-.....	33
6.13. Gestión Social – FNA-1798-	34
6.14. Adquisiciones, Negocios Conjuntos y Asociaciones GNA-1655-	34
7. TENEMOS RESPONSABILIDADES CON EL AMBIENTE Y LA COMUNIDAD	34
7.1. Comunidades.....	34
7.2. Protección ambiental	35
7.3. Fundación Promigas.....	35

8.	NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA CONTABLE Y FINANCIERO	36
9.	CONTROL DE CAMBIOS	¡Error! Marcador no definido.
	Cambios versión 15 – Septiembre de 2019 – Actualización general- recomienda leer todo el documento	
	¡Error! Marcador no definido.	
	Cambios versión 13 - diciembre de 2017	¡Error! Marcador no definido.
	Capítulo 5: “Tenemos Responsabilidades Con Nuestros Accionistas”	¡Error! Marcador no definido.
	Tipos de conflictos de interés:	¡Error! Marcador no definido.
	Capítulo 6: “Tenemos Responsabilidades Con Nuestros Clientes, Proveedores, Contratistas Y Gobierno”	
	¡Error! Marcador no definido.	
	Cambios versión 12 - mayo de 2017	¡Error! Marcador no definido.

1. GENERALIDADES DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

1.1 Alcance de nuestro Código

Establece lineamientos que les permiten a todos los colaboradores de la organización y terceros actuar ética y responsablemente, haciendo lo correcto de la manera correcta y tomando decisiones con máxima integridad dentro de las regulaciones aplicables y los valores corporativos.

El Código de Conducta es fundamental en la forma cómo nos relacionamos y hacemos negocios y refuerza las responsabilidades que todos compartimos en pro de la protección de la reputación de Promigas y sus empresas vinculadas.

Se puede acceder al Código de Conducta a través de la página web:

<http://www.promigas.com/Es/Nosotros/Paginas/CulturaEtica.aspx>

1.2 ¿En qué se fundamenta nuestro Código?

- En los principios y valores corporativos.
- En políticas, procedimientos, leyes y regulaciones.
- En el compromiso de sostenibilidad descrito en nuestra Política Corporativa –Conducta Ética y Transparente–.
- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1.3 ¿A quiénes aplica nuestro Código?

Aplica a todo el personal, directivos y empresas a las que se les presta soporte administrativo y/o técnico. En cuanto a las demás empresas vinculadas sobre las cuales Promigas posee control o control operativo, estas deben adoptarlo y, de ser necesario, podrían modificarlo o complementarlo, previo consentimiento de

la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento. Para las empresas relacionadas en las que Promigas tiene voto más no control, los representantes elegidos de Promigas en las Juntas Directivas de las mismas, deben promover y buscar la adopción de esta Política. Para aquellos casos en los que no es posible adoptarlo, total o parcialmente, deben reportarse tan pronto se conozcan, al Grupo Estratégico de Negocio correspondiente.

- A los contratistas, en el desarrollo de su trabajo bajo acuerdos de servicio, quienes deben cumplir completamente las regulaciones y secciones aplicables.
- El Código de Conducta aplica también a los Joint Ventures, Adquisiciones, Negocios Conjuntos y Asociaciones, para lo cual Promigas y sus empresas vinculadas son responsables de incorporar los lineamientos establecidos en el Código de Conducta a sus propios programas antisoborno y anticorrupción.

En todos los apartes de este documento, cuando se mencione a Promigas, se refiere a cualquiera de las empresas a las que se les presta backoffice y que están descritas en el alcance del mismo, así como a todas las empresas vinculadas.

La intención del Código no es la de cubrir todos los tópicos en detalle, por lo tanto, debe utilizarse como una guía de referencia.

1.4 ¿Cómo damos a conocer nuestro Código?

Con el ánimo de que nuestros colaboradores conozcan el alcance de nuestro Código de Conducta, recurrimos a mecanismos como la realización de capacitaciones obligatorias anuales presenciales o virtuales enfatizando en nuestros valores y la publicación en el punto ético de Interactúa de Promigas. Las acciones de capacitación para nuestros grupos de interés (proveedores, contratistas, clientes, entre otros), presenciales o virtuales, se realizan cada dos años.

Para el caso de las adquisiciones, negocios conjuntos y asociaciones se realizarán capacitaciones dentro del cronograma de cada proyecto con el fin de que tenga conocimiento de éste y su aplicabilidad.

1.5 En nuestra condición de colaboradores, ¿cómo cumplir con nuestro Código?

- Familiarizándonos con su contenido;
- Cumpliendo con la obligación anual de participar en las capacitaciones en vivo o en línea;
- Certificando anualmente nuestro compromiso de cumplir con lo establecido en el mismo;
- Manejando nuestras actividades diarias con ética e integridad;
- Reportando de buena fe cualquier preocupación o sospecha de violación del Código; y solicitando asesoría u orientación en situaciones en las que se confronten asuntos de ética.

2. TENEMOS RESPONSABILIDADES CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA

2.1. NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES

Reflejan la filosofía ética de nuestra organización y se enmarcan en la identidad de cada uno de nosotros.

Debemos vivirlos y ponerlos en práctica en todas nuestras actuaciones e interacciones y son nuestro principal diferenciador. Estos son:



Nuestros principios y sus valores asociados, los definimos así:

DECENCIA. Valoramos la dignidad y seguridad de las personas, utilizamos buenas costumbres en nuestras relaciones y actuaciones en la búsqueda del bien común.

- **Respeto:** valoramos la dignidad y seguridad de las personas, actuamos en concordancia con las buenas costumbres y las normas que nos rigen.
- **Integridad:** somos honestos y coherentes, hacemos lo correcto de acuerdo con los referentes de la ética, la verdad, la equidad y el bien común.
- **Solidaridad:** creemos que los logros se hacen efectivos compartiendo nuestra visión y apoyando el esfuerzo de los demás en busca del bien común.

PASIÓN. Asumimos nuestros objetivos, compromisos y retos con todo empeño, responsabilidad y amor por lo que hacemos.

- **Responsabilidad:** honramos nuestras obligaciones adquiridas y actuamos conscientes de nuestra contribución al mejoramiento social, económico y ambiental de las regiones donde operamos.
- **Compromiso:** asumimos nuestro trabajo con dedicación y firmeza de ánimo, aceptamos los retos que se presentan con la voluntad personal de llevarlos a cabo exitosamente.

INNOVACIÓN. Aprendemos y mejoramos continuamente para lograr soluciones novedosas, razonadas, sostenibles, simples, pero efectivas.

- **Excelencia:** buscamos ser líderes a través del aprendizaje, el pensamiento crítico, el mejoramiento continuo y la consecución de soluciones creativas, sostenibles, simples, pero efectivas.
- **Emprendimiento:** continuamente identificamos y desarrollamos iniciativas que generen oportunidades

de crecimiento y agreguen valor a nuestro negocio y a nuestros grupos de interés.

2.2. Por parte de nuestros colaboradores:

- Practicar y fomentar una cultura de comportamiento ético.
- Comprender y respetar las normas de conducta establecidas en el Código de Conducta y demás normas, políticas y directrices.
- Buscar el consejo apropiado en la empresa, recurriendo a las instancias establecidas, para resolver preguntas o inquietudes acerca de un curso de acción.
- Denunciar los casos de mala conducta observada o sospechada, a los jefes inmediatos o mediante los demás mecanismos puestos a su disposición para denunciar.
- Cooperar con una investigación de supuestas malas conductas o presunta violación de normas, políticas, procedimientos, reglamentos o leyes.
- Seguir los procedimientos establecidos.

2.3. Por parte de nuestros ejecutivos y directivos:

- Actuar con integridad y servir como modelo de conducta ética para los demás.
- Promover una cultura de respeto e integridad en relación con las políticas, los procedimientos, reglamentos y leyes.
- Fomentar un ambiente de trabajo libre, donde los colaboradores se sientan cómodos para hacer preguntas o inquietudes sin temor o represalia.
- Comunicar y demostrar la intolerancia hacia la conducta poco ética.
- Actuar como “coach” de sus colaboradores, responder directamente y apoyarlos cuando se plantean cuestiones éticas.
- Contar con los recursos disponibles, incluidos expertos en la materia, para ayudar a resolver situaciones problema.
- Ganar e inspirar confianza promoviendo y viviendo los principios y valores de Promigas.
- Asegurar en sus colaboradores el requerimiento de una conciencia ética y el cumplimiento de las acciones de capacitación relacionadas con temas éticos.

3. TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NOSOTROS MISMOS

La transparencia y la integridad están en el corazón de lo que hacemos. Debe reflejar nuestros actos dentro y fuera de la empresa, consideran ser el mejor ejemplo de ciudadano y de trabajador consiente del impacto de nuestros actos en la sociedad.

3.1. Actuamos responsablemente

Todos y cada uno de los integrantes de la organización debemos vivir los principios y valores corporativos a plenitud y ponerlos en práctica en todas las situaciones de nuestra cotidianidad laboral y personal, con la convicción de ser más productivos, crecer individualmente y contribuir a la consolidación de nuestra cultura ética.

Promovemos el derecho a la paz y la convivencia pacífica entre nuestros colaboradores, proveedores,

contratistas, clientes, comunidades y demás terceros con los que interactuamos.

Tenemos el compromiso de cumplir con nuestro Código de Conducta y en caso de tener dudas o identificar situaciones que vulneren la ética y la transparencia, debemos reportarlas. Para ello, la organización ha dispuesto diversos mecanismos:

- Diálogo abierto del colaborador con su jefe inmediato
- Coordinador de Cumplimiento
- Gerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento
- Gerente de Recursos Humanos
- Gerente de Control Corporativo
- Vicepresidente de Asuntos Corporativos
- Comité de Ética y Cumplimiento
- Sistema de Reportes Confidenciales, compuesto por una línea telefónica gratuita (018009120577) y una página web (www.reportesconfidencialespromigas.com), que dan la posibilidad para que nuestra gente o cualquier representante de nuestras audiencias de interés, reporten, de forma anónima, la no observancia de los lineamientos establecidos en el Código de Conducta. Este sistema es operado por una firma externa que asegura la confidencialidad.

Todos los reportes serán investigados. Cuando la información es recibida en forma directa es más fácil su revisión, análisis y toma de decisiones oportunas. Es importante que los informantes no lleven a cabo sus propias investigaciones, ya que estas podrían involucrar asuntos legales complejos y actuando por cuenta propia podría comprometerse la integridad de las mismas.

3.2. Conocemos nuestro Código

Nuestra organización tiene la responsabilidad de mantener actualizado el Código de Conducta y de facilitar la formación de todos los integrantes de su equipo humano. A su vez, cada colaborador tiene la responsabilidad de realizar las capacitaciones del Código de Conducta en línea o en vivo y documentar la respectiva certificación o soportar su asistencia.

3.3. Nuestros directivos son ejemplo

Nuestros directivos tienen la responsabilidad de comprender y respetar el Código, ya que juegan un papel clave en el establecimiento del tono ético adecuado para Promigas. Son ejemplo de los más altos estándares de conducta ética y responsabilidad, propician la discusión abierta sobre las implicaciones éticas y legales de las decisiones tomadas en su cotidianidad y promueven entre los colaboradores, proveedores, clientes, asociados y contratistas un comportamiento ético.

Esto lo logran comunicando y asegurando que conozcan la información, las normas, las políticas y los procedimientos que requieren para realizar el trabajo a cabalidad. También siendo diligentes en la búsqueda de indicios sobre la ocurrencia de una conducta no ética o ilegal y definiendo las acciones adecuadas y coherentes para hacer frente a las situaciones que puedan estar en conflicto con lo establecido en el Código de Conducta.

3.4. Cumplimiento del Código de Conducta

Todos los integrantes del equipo humano de Promigas y empresas vinculadas deben cumplir cabalmente con lo establecido en el Código de Conducta. Tan pronto sean detectadas infracciones a éste por parte un colaborador, Promigas dedicará los recursos y esfuerzos necesarios para prevenirlas y eliminarlas.

Las violaciones al Código darán lugar a que el colaborador sea objeto de acciones disciplinarias, que incluyen pero no se limitan a una posible suspensión laboral, despido u otras acciones de índole legal, que Promigas considere apropiadas conforme a las circunstancias. Estas decisiones serán tomadas en concordancia con la legislación laboral vigente en la República de Colombia, el Reglamento Interno de Trabajo y cualquier otra regulación que resulte aplicable.

El Comité de Ética y Cumplimiento, velará por el cumplimiento del Código de Conducta y desarrollará su labor de acuerdo con el reglamento para ello.

3.5. Nuestro examen del espejo

Consecuentes con la conciencia corporativa, todos debemos ser un espejo para los demás. Nuestros comportamientos y acciones deben estar inspirados en la ética y proyectados ante los demás como ejemplo a seguir.



Si alguna vez enfrentamos una situación difícil, en la que no estemos seguros de cómo actuar, mirémonos al espejo y hagámonos las siguientes preguntas:

Si tenemos preguntas sobre nuestro Código de Conducta, o inquietudes sobre conductas que consideramos violan el Código, comuniquémoslo a nuestro jefe inmediato. Si creemos que no es la acción correcta, o que la persona a quien reportamos no tomó las acciones correctas, comuniquémonos con el Coordinador de Cumplimiento, el Gerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento, el Gerente de Recursos Humanos, el Gerente de Control Corporativo o el Vicepresidente de Asuntos Corporativos ó al Comité de Ética y Cumplimiento.

Podemos también recurrir a los mecanismos de reportes anónimos como son la línea de reportes confidenciales 018009120577 o a través de la página web www.reportesconfidencialespromigas.com , ambos canales esta disponibles todos los días de la semana, las veinticuatro horas del día.

Tengamos la certeza de que las denuncias serán manejadas en forma oportuna, exhaustiva, justa y discreta.

4. TENEMOS RESPONSABILIDADES ENTRE NOSOTROS

Estamos convencidos de que el talento de nuestra gente le da valor a nuestra compañía y de que como integrantes del equipo humano de Promigas nos debemos honestidad, respeto, colaboración y un trato justo, dentro de una clara concepción de derechos humanos y el compromiso de lograr resultados.

No toleramos acoso, discriminación o represalias. Nuestras políticas y nuestros programas están diseñados para promover la equidad y el respeto y para mantener un lugar de trabajo incluyente y seguro para nuestros colaboradores y socios de negocios. Los comportamientos que los ponen en riesgo no están permitidos.

4.1. Honramos los derechos humanos

La siguiente es nuestra Declaración de Derechos Humanos:

El ser humano es el eje central de todo lo que hacemos, por ello tenemos que respetar sus derechos, promoverlos y remediar consecuencias negativas –si se hiciera necesario–. Valoramos la diversidad y reconocemos que los derechos son innegociables e inherentes a todas las personas, quienes deben recibir trato igualitario.

En Promigas, honramos y vivimos los derechos así:

4.1.1. Prácticas laborales

Con respecto a nuestros colaboradores, contratistas y proveedores:

- Incentivamos la honestidad, la integridad, el respeto y la confianza.
- Propiciamos bienestar y calidad de vida.
- Proporcionamos condiciones seguras y saludables.
- Reconocemos el derecho a la libertad de asociación.
- Ofrecemos igualdad de oportunidades: promovemos la equidad, la imparcialidad y las condiciones igualitarias.
- No aceptamos abusos de ninguna clase. Estos incluyen, pero no se limitan a: trabajo forzoso, discriminación, acoso y uso de la fuerza.
- No toleramos el trabajo infantil.
- Capacitamos a nuestros colaboradores, contratistas y proveedores para que se apropien y respeten los derechos humanos.

4.1.2. Territorios donde operamos

En relación con las comunidades y demás actores sociales:

- Actuamos en concordancia con las políticas públicas y reconocemos al Estado como principal garante de los derechos humanos fundamentales.
- Garantizamos un entorno seguro durante el desarrollo de nuestras operaciones.

- Reconocemos los derechos de propiedad y trabajamos para preservar, proteger y respetar los territorios.
- Contribuimos con otros actores para aportar a la calidad de vida de las comunidades de nuestra zona de influencia, con respeto por su autonomía en la gestión de su desarrollo.
- Valoramos la cultura e idiosincrasia de las comunidades y, en este sentido, abordamos sus realidades desde una perspectiva diferenciada.
- Privilegiamos la construcción de confianza.
- Respondemos solidariamente ante situaciones de emergencia y de ayuda humanitaria, articulados con las instituciones correspondientes.
- Trabajamos conjuntamente con los organismos de seguridad del Estado para gestionar situaciones de orden público que puedan afectar tanto la prestación del servicio público de gas natural como el desarrollo de iniciativas cuyo objetivo es el bien común.
- Evaluamos, prevenimos y mitigamos los impactos sociales, culturales y ambientales de nuestras operaciones.

4.1.3. Medioambiente

- Reconocemos el medioambiente como un bien común.
- Valoramos la lucha contra el cambio climático como una acción esencial para vivir en un entorno equilibrado, mitigando las causas y adaptándonos mediante la adopción de políticas y prácticas para afrontar sus efectos.
- Asumimos proactiva y responsablemente los retos medioambientales que puedan impactar desfavorablemente el acceso y disfrute de los recursos naturales.

4.1.4. Ética

- Reconocemos el vínculo entre los Derechos Humanos y una ética fundamentada en prácticas que valoran la dignidad de las personas.
- Incentivamos entre nuestros colaboradores y contratistas prácticas basadas en un sólido sistema de valores y en el compromiso de hacer lo correcto de la manera correcta.
- Prevenimos el fraude y los actos de corrupción como parte de nuestros principios éticos.
- Promovemos una comunicación respetuosa, proactiva y transparente con nuestros grupos de interés, enmarcada en un contexto dialogante.

Nuestro enfoque de gestión en esta materia es preventivo, de cero tolerancia y rechazo público frente a cualquier tipo de vulneración de los Derechos Humanos o del Derecho Internacional Humanitario, por parte de la empresa o de los grupos de interés con quienes nos relacionamos, y de respaldo a las autoridades para evitar la impunidad.

4.1.5. Seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Promigas tiene el compromiso de proporcionar a todos sus colaboradores y contratistas condiciones seguras y saludables. A su vez, es responsabilidad de nuestra gente y terceros permanecer vigilantes en sus puestos de trabajo, realizando las tareas de manera segura, cumpliendo las leyes y regulaciones aplicables y reportando oportunamente los incidentes ocurridos. De esta manera podrán retornar a sus hogares sanos y felices.

4.1.6. Porte de armas.

No se permite el porte de armas de fuego en el interior de las instalaciones, excepto a la fuerza pública y a los servicios de vigilancia privada.

4.1.7. Drogas y bebidas alcohólicas.

Promigas ha establecido políticas y programas para la prevención, el control y la intervención del consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo, consciente de que afectan la salud, capacidad de desempeño, seguridad, eficiencia y productividad.

Por lo anterior, y en cumplimiento de la responsabilidad de mantener un ambiente laboral sano y seguro, se prohíbe dentro de las instalaciones o los vehículos de la empresa o al servicio de ella, la posesión, el uso, la distribución o la venta de drogas controladas no recetadas o de sustancias psicoactivas. En caso de que esto se presente se aplicarán sanciones que pueden llegar hasta la terminación del contrato de trabajo.

Promigas se reserva el derecho de hacer pruebas aleatorias de alcohol y drogas a sus colaboradores, especialmente a la luz de la naturaleza de las actividades que realizan.

Para mayor detalle sobre este tema, favor consultar el Programa para la Prevención y el Consumo de Sustancias Psicoactivas.

4.1.8. Acoso.

Los colaboradores de Promigas tienen el derecho de laborar en un ambiente libre de intimidaciones, acoso o abuso. De acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley de Acoso Laboral, se prohíbe toda forma de acoso en el lugar de trabajo.

En cumplimiento de la Ley 652 de 2012 se conformó el Comité de Convivencia Laboral responsable de establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, de analizar las denuncias en el marco del procedimiento establecido y de sugerir las acciones a tomar.

Ejemplos de acoso son:

- **Verbal:** comentarios inoportunos, bromas o calumnias de naturaleza racial o sexual.
- **Físico:** contacto físico innecesario, impedimento o bloqueo de movimiento, golpes, etc.
- **Visual:** afiches, tarjetas, caricaturas, grafitis, dibujos o gestos derogatorios u ofensivos.

Ejemplos de lo que no es acoso:

- Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus colaboradores.
- Solicitud para el cumplimiento de deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación.

- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

4.1.9. Libertad de Asociación

Todos los empleados de Promigas tienen derecho a asociarse para defender y hacer valer sus derechos, dentro los parámetros establecidos por la ley colombiana y los tratados internacionales de la OIT aplicables en Colombia y en los territorios o países en los que operamos.

Garantizamos los espacios y canales de diálogo abierto, respetuoso y sano para establecer relaciones de confianza que nos permitan crecer como empresa, individuos y mantener la viabilidad y sostenibilidad de la empresa.

Proscribimos cualquier acto o conducta contraria a la ley, a la convivencia pacífica y a la limitación del derecho de asociación que le asiste a todo ser humano, entendiendo este derecho como la libertad de elegir asociarse o no asociarse de acuerdo al deseo de cada uno.

4.1.10. No al trabajo forzoso

Promigas garantiza a todos sus trabajadores un ambiente de trabajo sano y libre de todo tipo de trabajo forzoso. La asignación de las funciones de cada colaborador tendrá como base el respeto a su dignidad humana y al contrato de trabajo en sí mismo.

Proscribimos todo tipo de coerción o sometimiento a nuestros trabajadores para el cumplimiento de una labor, no obstante Promigas procurará que todos sus colaboradores cumplan con las obligaciones encomendadas por todos los medios legales posibles.

4.1.11. No al trabajo Infantil. Respeto por los niños y su ambiente sano

En Promigas somos creyentes que la infancia es el futuro de un país por eso proscribimos todo tipo de trabajo infantil en nuestras labores y procuramos que nuestros aliados se comprometan con este mandato.

Para mayor detalle, consulta la Política de Derechos Humanos PNA-1895.

5. TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NUESTROS ACCIONISTAS

Los accionistas confían en la forma responsable y sostenible como nosotros desarrollamos nuestra gestión y utilizamos los activos en aras del crecimiento del negocio.

5.1. Política Antisoborno y Anticorrupción

Promigas y sus empresas vinculadas, están comprometidas con una política de CERO TOLERANCIA frente al fraude, soborno y la corrupción en cualquiera de sus modalidades, que promueva una cultura de lucha contra ello y que permita conducir sus negocios y operaciones con altos estándares éticos, en cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes. Para tal efecto se comprometen a:

- Gestionar, de acuerdo con los principios establecidos y de una manera estructurada y estratégica, los riesgos de soborno y corrupción asociados al negocio y su relacionamiento con terceros. Promover

continuamente una cultura ética como elemento indispensable para la prevención, detección, investigación y remediación del soborno y la corrupción.

- Prevenir los daños a la imagen y reputación a través de la adopción y cumplimiento de disposiciones que prohíben la realización de acciones constitutivas de soborno o corrupción.
- Presentar información y registrar transacciones con precisión, así como contar con controles internos para asegurar que los activos de los accionistas se vigilen y salvaguarden adecuadamente.

La Administración de Promigas y sus empresas vinculadas, están comprometidas con la gestión antisoborno y anticorrupción y asumen la responsabilidad de ejercer seguimiento al cumplimiento de la política respectiva.

La Administración y los Órganos de Control son además responsables de asegurar que los riesgos de soborno y corrupción sean gestionados y los incidentes presentados sean reportados e investigados adecuadamente, así mismo de tomar las acciones sancionatorias correspondientes como elemento disuasivo en nuevos actos de soborno y corrupción.

Cada Colaborador es responsable por aplicar los criterios definidos en la política Antisoborno y Anticorrupción- ABAC- y por ajustar sus actuaciones de acuerdo con los principios y valores corporativos y lineamientos establecidos en el Código de Conducta. De igual forma es responsable de informar y realizar denuncias acerca de los potenciales casos de soborno y corrupción de los que pudiera llegar a tener conocimiento.

Para mayor detalle, consultar la Política Antisoborno y Anticorrupción GNA-770.

5.1.1. Normas Externas que nos aplican

- **Código Penal Colombiano y Estatuto Anticorrupción Colombiano (Ley 1474 de 2011):** El Código Penal Colombiano tipifica las conductas de peculado, cohecho, concusión, celebración indebida de contratos y tráfico de influencias, entre otros, como delitos contra la administración pública. Así mismo, el Estatuto Anticorrupción Colombiano dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- **Ley de Prácticas Corruptas del Exterior o FCPA** (por sus siglas en inglés): Ley promulgada por los Estados Unidos de Norte América en 1977 en relación con las prácticas corruptas en el extranjero. El FCPA es una ley que prohíbe a las compañías de Estados Unidos y Emisores de Valores Registrados ante la Comisión de Valores de los Estados Unidos (*Securities and Exchange Commission o SEC*) o a cualquiera de sus subsidiarias, independientemente de dónde estén ubicadas sus operaciones y sus empleados, propiciar directa o indirectamente el pago de sobornos a funcionarios públicos en el extranjero con el fin de beneficiarse de esta acción. Las siguientes empresas tienen específicamente prohibido efectuar pagos indebidos:

Emisores: Son aquellas compañías que poseen valores registrados en los Estados Unidos o que deben presentar informes a la Comisión de Bolsa y Valores (SEC por sus siglas en inglés).

Empresas de Estados Unidos: Empresas no emisoras con domicilio en los estados unidos o que se rigen por las normas de ese país, como también los ciudadanos y residentes estadounidenses.

Su incumplimiento puede ocasionar fuertes sanciones que van desde multas económicas, hasta la puesta bajo supervisión judicial o la orden judicial de liquidación, independiente de sanciones penales personales.

Para mayor detalle, consultar la Política FCPA : GNA-754

- **Ley Sarbanes-Oxley – SOX** (por sus siglas en Inglés) : Ley estadounidense emitida en 2002 que tiene como objetivos: mejorar el ambiente de control interno de las empresas que cotizan en las bolsas de valores de los Estados Unidos; definir y formalizar responsabilidades sobre su cumplimiento al CEO (*Chief Executive Officer*), CFO (*Chief Financial Officer*) y auditores financieros; así como prevenir errores contables y de reporte.
- **Ley de Soborno Transnacional (ley 1778 de 2016)**: Busca armonizar esfuerzos entre los países en la persecución e investigación de actividades de soborno y corrupción que traspasan fronteras, tanto en el sector público como privado.

Otras regulaciones sobre Anticorrupción vigentes en otras jurisdicciones.

5.2. Integridad financiera y cumplimiento de leyes aplicables

Es indispensable que todos los informes y documentos para las autoridades competentes de Colombia o los países donde este presenten nuestras empresas vinculadas, así como para nuestros accionistas y clientes, y cualquier documento público relacionado con nuestra organización, sean presentados en forma completa, justa, exacta, oportuna y transparente, en el marco de las leyes y prácticas contables aplicables.

En el Código de Ética Contable y Financiero, que hace parte de este Código, se establecen los lineamientos para la elaboración de los estados financieros, a fin de garantizar que la información refleje en forma justa la situación financiera de la compañía, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo.

Mantener la integridad financiera de Promigas y sus empresas vinculadas no es responsabilidad exclusiva de los profesionales que se encargan de registrar las transacciones, sino de todos y cada uno de los colaboradores que contribuyen a apoyar y a elaborar los registros, informes y declaraciones.

5.3. Protección y uso adecuado de los recursos de Promigas

Los bienes de Promigas deben ser administrados con criterio, medida y ponderación y utilizados en todo momento de manera responsable.

Mantenemos disponibles los recursos necesarios para facilitar a nuestros colaboradores el desarrollo de las actividades laborales, teniendo estos la obligación de usarlos eficientemente y protegerlos contra pérdidas, desperdicio, daños, fines no apropiados, robo o sabotaje.

5.4. Recursos de computación y comunicación

A los usuarios se les permite hacer uso de los servicios y equipos de computación y comunicación de Promigas conforme a la voluntad y bajo la discreción de la compañía y deben ser utilizados de buena fe y cumpliendo con la ley.

Su uso personal no debe ser considerado como confidencial o privado, y no goza de los privilegios de la inviolabilidad de la correspondencia o del derecho de intimidad, a lo cual renuncian previa y expresamente. Promigas puede monitorear e inspeccionar en cualquier momento los sistemas de información, correo electrónico, utilización de internet, o cualquier información archivada en los computadores de la compañía.

Las contraseñas o cualquier otro método de autenticación son clasificados como Información Restringida y esta condición se debe mantener desde su creación hasta su eliminación. En particular la contraseña no debe escribirse o almacenarse en medios que puedan ser leídos por otras personas. Por su carácter de Restringida es, adicionalmente, personal e intransferible.

Los usuarios de Recursos Informáticos de Promigas no deben compartir su código de usuario/contraseña o cualquier mecanismo otorgado para su identificación. La responsabilidad que un usuario de Promigas adquiere al recibir su código de usuario/contraseña o cualquier mecanismo de identificación y autenticación se extiende a todo tipo de interacción que ese identificador tenga en el sistema.

El software de la compañía no puede ser copiado para otro tipo de negocio o para uso personal, ni tampoco puede ser compartido sin que primero se suscriba la licencia requerida.

Las normas y los procedimientos para el uso de los recursos informáticos de Promigas están establecidos en la Política de Informática PNA-744 y en el Manual de Seguridad Informática Dirigido a Usuarios Finales PMA-214, los cuales son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los usuarios.

La información y los recursos informáticos de Promigas constituyen uno de los activos más valiosos de la Compañía, y en tal sentido es una obligación especial de los Colaboradores de la Compañía abstenerse de comunicarla a terceros, salvo por lo establecido en la Política de Seguridad de la Información GNA - 1656. La obligación de reserva debe cumplirse inclusive a la terminación del contrato individual de trabajo y así está incorporada en los contratos de trabajo de la Compañía.

Todos los Colaboradores deben actuar con sujeción a los siguientes principios:

- Confidencialidad: La información es accedida sólo por aquellos que tienen una necesidad legítima para la realización de sus funciones del negocio.
- Integridad: La información está protegida contra modificaciones no planeadas, realizadas con o sin intención.
- Disponibilidad: La información está disponible cuando sea requerida.

5.5. Información confidencial y de su propiedad

Promigas es y continuará siendo la propietaria de toda la información concerniente a sus negocios, bienes o servicios, creada por sus colaboradores y contratistas en el curso de su relación laboral o comercial con la compañía sin importar en dónde se encuentre almacenada o mantenida.

En general, la información confidencial y patentada hace referencia a aquella que no ha sido revelada al público, que brinda a Promigas una ventaja sobre sus competidores y que podría dar lugar a perjuicios en caso de que llegare a ser inadecuadamente revelada.

La información es un activo valioso de Promigas que sus colaboradores y contratistas tienen la obligación de proteger. Los secretos comerciales e información confidencial o patentada no deben discutirse jamás en lugares públicos, ni ser divulgados a colaboradores o terceros que no necesiten conocerlos, ni utilizarlos de manera ilegal o no autorizada.

Los colaboradores y contratistas no pueden revelar la información confidencial de un colaborador anterior a Promigas, aunque pueden, por supuesto, hacer uso de los conocimientos y destrezas generales que hayan adquirido en su trabajo anterior. De igual manera, tanto durante como después de prestar servicios a Promigas, los colaboradores deben evitar hacer declaraciones públicas, verbales o escritas, respecto a Promigas, sus accionistas, sus empresas vinculadas o cualquier persona relacionada con la organización.

En caso de que cualquier colaborador de la empresa reciba solicitud externa de información, la misma deberá ser dirigida al Presidente, al Vicepresidente de Asuntos Corporativos o al Gerente de Comunicaciones Corporativas. Para mayor información, recurra a la Política de Comunicaciones Corporativas GNA-868, o a cualquier otra política aplicable.

5.6. Conflictos de interés

En Promigas tomamos nuestras decisiones con base en los mejores intereses para la compañía y sus empresas vinculadas y no en consideraciones o relaciones de índole personal.

Un conflicto de interés surge cuando se tiene un interés personal o comercial que interfiere o que afecta el juicio independiente y la objetividad en relación con los mejores intereses de Promigas y sus empresas vinculadas.

En el desarrollo de las actividades diarias y en cualquier actividad externa se deben evitar conflictos de interés, tanto percibidos como reales. Todos los colaboradores de Promigas deben evitar situaciones que coloquen o que aparenten colocar sus intereses en contra de los mejores intereses de Promigas y sus empresas vinculadas y tienen la obligación de reportar ante su jefe inmediato, al Coordinador de Cumplimiento, al Gerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento o en caso de que se trate de un directivo, a la Junta Directiva y al Comité de Auditoría, Riesgos y Buen Gobierno Corporativo ó al Comité de Ética y Cumplimiento, cualquier conflicto de interés que tenga lugar.

Todos los Colaboradores nuevos, al momento de su vinculación, y a los colaboradores con Cargos Críticos con Riesgo de Fraude, Altos y Medios deben suscribir una confirmación a través de la cual certifican la ausencia o la presencia de Conflictos de Interés en los formatos: “Formato de Aceptación Código de Conducta y la Política de Conflictos de Interés – FA-1738” y “Validación de Conflictos de Interés- FA-1634-”, respectivamente.

Para mayor detalle, consultar la Política de Conflictos de Interés GNA-1745.

Validación de Conflictos de Interés: Si algún colaborador o el proveedor, cliente o contratista, tiene la

duda sobre si está o no incurso en una situación que le generaría un conflicto de interés, debe realizar la consulta o validación de la situación a través del formato “Validación de Conflictos de Interés” FA-1634, siguiendo el siguiente proceso:

El colaborador, proveedor, cliente, contratista o dependencia responsable, diligencia y firma el formato FA-1634, y debe remitirlo al correo electrónico conflictosdeinteres@promigas.com describiendo los detalles de la consulta del posible conflicto de interés. La Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento/Coordinador de Cumplimiento, validarán la situación con el jefe inmediato, dependencias involucradas, la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Control Corporativo, según sea el caso. Después de revisado el caso, la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento/ Coordinador de Cumplimiento enviarán el formato con la respuesta de la validación del posible conflicto de interés y las recomendaciones del caso. Copia de ello se remitirá a Recursos Humanos o al administrador del contrato, según sea el caso, para su archivo.

Se debe hacer un seguimiento continuo a los tipos de conflictos de interés, este implica abordarlos adecuadamente con políticas y procedimientos (p. e. una estrategia de comunicación y documentación clara en caso de conflictos de interés).

En virtud de lo anterior, se debe tener en cuenta como mínimo las siguientes actividades o situaciones generadoras de conflictos de interés:

- **Trabajo externo.** Ningún colaborador debe involucrarse en trabajos, actividades o servicios externos que desvíen tiempo y energía de las obligaciones con la compañía o que exijan que se trabaje durante la jornada laboral de ésta.

Por lo anterior, el colaborador no podrá laborar o prestar servicios de cualquier naturaleza en favor de otro empleador o contratista, ni trabajar o prestar servicios por cuenta propia en labores similares o conexas a las que esté realizando en desarrollo de este contrato de trabajo, ni mucho menos en eventos o actividades iguales, similares, conexas al objeto social de la empresa empleadora. La única excepción se refiere a los servicios educativos que pueda prestar el colaborador, como son ser catedrático o profesor en colegio, pregrado, posgrado o similares.

Los miembros de Junta Directiva deben asegurarse de que su vinculación a otras juntas directivas y al ejercicio de otros cargos haya sido revelada a la Junta Directiva de la empresa y deberá ser reportado ante la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento/Coordinación de Cumplimiento.

- **Inversiones.** Los colaboradores de Promigas no deben poseer intereses o participar en cualquier compañía que tenga negocios con Promigas o sus empresas vinculadas o que sea un competidor de éstas. No constituyen conflictos de interés, inversiones que representen propiedad de menos del 1 % en acciones en circulación de una empresa que cotiza en bolsa. En caso de ser propietario del 1 % o más, debe revelarlo a la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento/ Coordinación de Cumplimiento.

Los miembros de la Junta Directiva que sean propietarios del 1 % o más de una empresa pública o privada que realice negocios con Promigas, debe comunicarlo a la Junta Directiva y al Comité de Auditoría, Riesgos y Buen Gobierno Corporativo. La Junta Directiva podrá solicitar a ese miembro, que se abstenga de participar en cualquier decisión relacionada con transacciones con compañías donde tiene un interés propietario.

No se debe participar en ofertas públicas de deuda o de capital, ni aceptar oportunidades de inversión de

proveedores, vendedores o clientes, si el público en general no tiene acceso a la misma información, sin antes revelarlo y buscar orientación del Presidente o el Vicepresidente de Asuntos Corporativos.

- **Empleo de personas allegadas.** Promigas tiene la política de no vincular parientes de sus colaboradores hasta tercer grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad, primero civil, cónyuge o compañero permanente. Por esta razón los candidatos para empleos en la empresa deben informar a la Gerencia de Recursos Humanos respecto a parientes que trabajen para la misma. Así mismo, es deber de los colaboradores de Promigas informar a la Gerencia de Recursos Humanos si saben que sus parientes están en proceso de selección para ingresar a la compañía.

Se entiende por Parientes, para efectos del presente Código, aquellas personas con las que tenemos relación de parentesco ya sea por consanguinidad, por afinidad o civilmente, en los grados que cada ítem indica. En todo caso, se tendrán en cuenta los siguientes criterios, incluso para aquellos parientes que se contraten por encima de tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad:

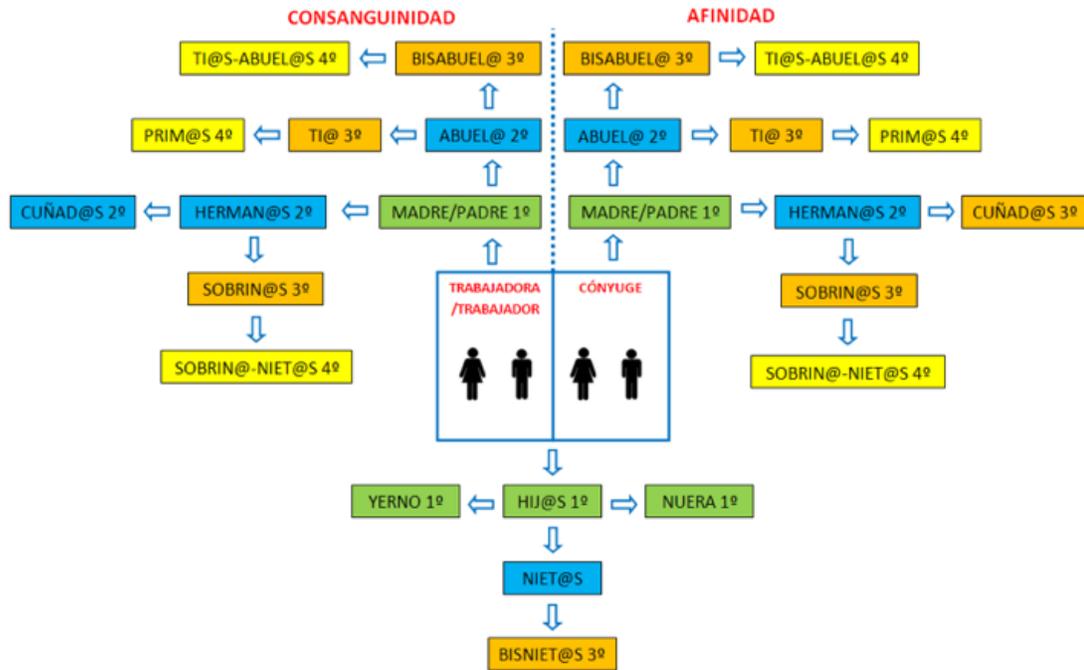
- 1- No debe existir relación de dependencia, subordinación o influencia entre el colaborador y su pariente.
- 2- El colaborador y su pariente no pueden trabajar en la misma dependencia.

Los siguientes son algunos de los principales aspectos que soportan esta política:

- **Favoritismo:** la realidad o la imagen de favoritismos concedidos en relación con las condiciones de trabajo, beneficios u oportunidades de empleo;
- **Confidencialidad:** inadecuada transferencia de cualquier clase de información confidencial; y
- **Malversación de fondos:** capacidad para malversar fondos o bienes de Promigas.

En caso de dudas sobre el ingreso de personas que puedan significar conflictos de interés, se debe consultar a la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento/ Coordinación de Cumplimiento. Los colaboradores a los cuales se les evaluó un conflicto de interés con resultado negativo, es decir, no existía conflicto de interés, y tuvieron promoción o cambio de funciones dentro de su dependencia o en otra, deben solicitar la evaluación del conflicto de nuevo, a efectos de validar que no se haya configurado uno.

A continuación, se pueden observar ejemplos de los grados de consanguinidad y afinidad:



- **Relaciones de carácter personal.** Promigas entiende que la permanente interacción de los colaboradores en la empresa puede propiciar relaciones de carácter personal e íntimo entre los mismos. Si bien Promigas no regula estas relaciones, en caso de que existan entre dos compañeros de trabajo se debe revelar la naturaleza de la relación al jefe inmediato o al Gerente de Recursos Humanos o a la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento/Coordinación de Cumplimiento.
- **Relaciones de trabajo.** Los colaboradores que ocupan una posición directiva o de jefatura no pueden supervisar ni tener control sobre sus parientes. Además, los colaboradores relacionados por vínculos familiares no compartirán responsabilidades de control o auditoría de los mismos bienes o supervisarán el trabajo de uno y otro.
- **Acuerdos comerciales con Promigas.** Todos los directivos y colaboradores de Promigas y sus parientes, y de ser aplicable a contratistas, hasta **cuarto grado de consanguinidad** y **tercer grado de afinidad**, no pueden participar en Joint Ventures, Negocios Conjuntos sociedades u otro negocio comercial con Promigas, sin autorización previa escrita así: para los directivos por parte de la Junta Directiva, previa revisión de la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento / Coordinación de Cumplimiento; para el resto de personal, aprobación por parte del Vicepresidente respectivo previa revisión de la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento /Coordinación de Cumplimiento.

En las empresas vinculadas / backoffice, la autorización para los acuerdos comerciales deben darse ser así: Todos los directivos y colaboradores de la empresa vinculada y sus parientes, y de ser aplicable a contratistas, hasta **cuarto grado de consanguinidad** y **tercer grado de afinidad**, no pueden participar en Joint Ventures, Negocios Conjuntos, sociedades u otro negocio comercial con la empresa vinculada, sin autorización previa escrita así: para el Gerente General por parte de la Junta Directiva/ Asamblea General de Accionistas, según aplique, previa revisión de la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento

/Coordinación de Cumplimiento de Promigas, para el resto de personal, aprobación por parte del Gerente General respectivo previa revisión del Coordinador de Cumplimiento de la empresa vinculada/backoffice.

- **Participación en posiciones directivas en empresas de la competencia.** Ningún miembro de Junta Directiva ni ningún colaborador de Promigas pueden participar en posiciones directivas en empresas de la competencia.
- **Solicitud de contribuciones o ayudas personales.** Es indispensable que el colaborador tenga mucha cautela antes de solicitar contribuciones o ayuda de otra naturaleza entre sus compañeros de trabajo, proveedores o prestadores de servicios, a fin de asegurarse de que no está presionando inadecuada o injustamente a estas personas. Se aclara que están prohibidas las rifas, sorteos y ventas en la empresa. Referirse a la política de Obsequios y Atenciones GPA-767
- **Los nombramientos externos** pueden derivar en conflictos de interés si el representante de la empresa está involucrado en más de una organización y tiene que tomar decisiones que deriven en una renuncia a ciertas ventajas en beneficio de una de las dos (o más) organizaciones.
- **Los puestos internos paralelos** pueden derivar en conflictos de interés cuando los colaboradores tienen deberes profesionales en competencia dentro de su empresa, como, por ejemplo, un colaborador que desempeña una función ejecutiva y una función de control al mismo tiempo, puede enfrentar situaciones en las que los objetivos de la función ejecutiva entren en conflicto con los objetivos de la función de control. En esas situaciones, el colaborador podría dar prioridad al desempeño o las ganancias antes que asegurarse de que las funciones de control sean realizadas adecuadamente.
- **La contratación de funcionarios públicos** puede derivar en conflictos de interés. Aunque las empresas pueden beneficiarse legítimamente de la experiencia y el conocimiento de exfuncionarios y de actuales funcionarios públicos, su contratación debe ser supervisada estrechamente. Para ello, deberá validarse el posible conflicto con la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento, previamente a la contratación.
- **Utilización indebida de información privilegiada:** Los reclamos por la obtención real o la percepción de haber obtenido una ventaja indebida usando información privilegiada al emplear a un funcionario público, pueden derivar en consecuencias negativas para la empresa. Esos riesgos tienen que ser supervisados en ambas direcciones con respecto a los funcionarios gubernamentales que trabajan para la empresa y con respecto a los representantes de la empresa que trabajan para instituciones gubernamentales.
- Los colaboradores actuales o excolaboradores podrían representar intereses privados en un asunto del que son o fueron responsables públicamente, lo cual deberá informar a la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento.

5.7. Oportunidades corporativas

Ningún colaborador de Promigas o de sus empresas vinculadas puede participar en un negocio u oportunidad de inversión que se identifique a través del uso de bienes o información de estas empresas, o en virtud de la posición que ocupa en la empresa, a menos que cuente con previa autorización escrita del Presidente o de cualquier miembro de la Junta Directiva.

5.8. Prohibición de revelar información relevante de Promigas

Los colaboradores de Promigas y empresas vinculadas no pueden realizar operaciones con acciones o valores que estén en su posesión, durante el periodo dentro del cual tengan información relevante de la empresa o de sus accionistas, que no sea del conocimiento público, y que hayan obtenido durante el curso de sus obligaciones con la compañía. Por otra parte, no podrán revelar dicha información a terceras personas que podrían utilizarla para realizar operaciones con acciones o valores.

Para mayor detalle acerca de cuándo es legal negociar con acciones y valores de la compañía y ejecutar opciones o conocer más acerca de planes de negocios, consulte las políticas sobre Manejo de Información Privilegiada GNA-874 y de Revelación Imparcial de Información Relevante al Mercado GNA-879.

5.9. Retención de documentos y registros

Bajo ninguna circunstancia, las dependencias de Promigas y sus empresas vinculadas pueden archivar, retener ni destruir unilateralmente la información relacionada con el negocio, por ser estas actividades responsabilidad exclusiva del Centro de Administración de Documentos.

Destruir o alterar un documento con la intención de dañar la integridad de este o la disponibilidad para su uso en cualquier proceso potencial oficial es un delito, porque podría perjudicar seriamente al colaborador involucrado o a Promigas y empresas vinculadas. Cualquier sospecha de que registros están siendo alterados o destruidos inapropiadamente debe ser reportada de inmediato al Vicepresidente de Asuntos Corporativos, a la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento/ Coordinación de Cumplimiento.

El Comité de Administración y Gestión Documental es el órgano responsable de estudiar y aprobar las normas, las políticas y los procedimientos de retención de documentos de Promigas, de acuerdo con los requerimientos legales y regulatorios aplicables. Estos lineamientos se encuentran consignados en el Manual General del Centro de Administración de Documentos GMA-067 o su documento equivalente en cada compañía.

5.10. Cargos críticos frente al riesgo de fraude

La reputación de nuestra organización es el activo más valioso que tenemos y por tal razón la compañía debe monitorear cargos críticos frente a riesgos de soborno y corrupción que la puedan afectar o generar pérdidas financieras significativas¹, ya sea por incumplimiento con los comportamientos éticos aceptados o convertirse en violaciones de normas externas o internas.

Por tal razón todos los funcionarios de la compañía deben aceptar la Política de Cargos Críticos frente a Riesgo de Soborno y Corrupción, y comprender su contenido, incluyendo las acciones de monitoreo que puede realizar la Compañía, en aras de proteger los principios de transparencia y lealtad, incluyendo, visitas domiciliarias, consultas ante las Centrales de Información, la revelación de conflictos de interés, la solicitud de información de sus bienes y rentas y de sus partes relacionadas.

¹ El término “significativo” está determinado en GIA-801-Matriz de Riesgos PROMIGAS en la sección “Tabla Valoración de Riesgos”.

Son consideradas partes relacionadas los siguientes:

- (a) los hijos del funcionario y el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad;
- (b) los hijos del cónyuge del funcionario o persona con análoga relación de afectividad; y
- (c) personas dependientes del funcionario, o el cónyuge de esa persona o persona con análoga relación de afectividad.

Así mismo, aceptar respetar y cumplir su contenido y reconocer que la inobservancia de los aspectos definidos en la política le pueden acarrear la aplicación de sanciones disciplinarias, incluyendo el despido; sin perjuicio de las acciones legales que pueda seguir la Compañía.

Para mayor detalle, consultar la Política de Cargos Críticos PNA-1665

5.11. Medidas penales en la lucha contra el fraude, la corrupción y el soborno

El fraude, el soborno y la corrupción son acciones que pueden afectar considerablemente la imagen y la reputación de Promigas y sus empresas vinculadas, además de vulnerar la ley, la confianza de colaboradores, accionistas, proveedores, contratistas, clientes y demás grupos de interés. Promigas y sus empresas vinculadas están comprometidas con los más altos estándares éticos en las interrelaciones con sus grupos de interés y con el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales e internacionales, que le son aplicables. El incumplimiento con lo dispuesto en este Código de Conducta podría tener consecuencias penales.

El Código Penal Colombiano tipifica las conductas de peculado, cohecho, concusión, celebración indebida de contratos y tráfico de influencias, entre otros, como delitos contra la administración pública. Así mismo, el Gobierno Nacional se expidió el Estatuto Anticorrupción y la Ley de Soborno Transnacional con el objetivo de dictar normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción, por lo tanto, son políticas de Estado y un compendio de normas que endurece las penas y sanciones disciplinarias, implementa políticas preventivas y educativas y crea nuevos organismos para la lucha contra la corrupción.

Corrupción Privada: El que directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, colaboradores o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Con las mismas penas será castigado el directivo, administrador, colaborador o asesor de una sociedad, asociación o fundación que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte una dádiva o cualquier beneficio no justificado, en perjuicio de aquella. Cuando la conducta realizada produzca un perjuicio económico en detrimento de la sociedad, asociación o fundación, la pena será de seis (6) a diez (10) años.

Administración desleal: El administrador de hecho o de derecho, o socio de cualquier sociedad constituida o en formación, directivo, colaborador o asesor, que en beneficio propio o de un tercero, con abuso de las funciones propias de su cargo, disponga fraudulentamente de los bienes de la sociedad o contraiga obligaciones a cargo de ésta causando directamente un perjuicio económicamente evaluable a sus socios, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Utilización indebida de información privilegiada: El que como colaborador, asesor, directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier empresa privada, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de su cargo o función y que no sea objeto de conocimiento público, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a tres (3) años y multa de cinco (5) a cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En la misma pena incurrirá el que utilice información conocida por razón de su profesión u oficio, para obtener para sí o para un tercero, provecho mediante la negociación de determinada acción, valor o instrumento registrado en el Registro Nacional de Valores, siempre que dicha información no sea de conocimiento público.

Lo anterior a manera ilustrativa, ya que pueden ser modificadas o incorporadas nuevas conductas en nuestro marco legal penal colombiano, en cuyo caso serán de aplicación automática.

5.12. MONITOREO

Promigas y sus empresas vinculadas han definido una estructura frente a todos los riesgos siguiendo el esquema de las tres líneas de defensa, esto es, considerando (i) la gestión por línea de negocio, (ii) la gestión de las áreas de riesgo y cumplimiento, y (iii) la gestión de quien haga revisiones independientes de la administración.

Además, contamos con un Comité de Ética y Cumplimiento responsable de determinar las acciones correctivas, preventivas o disciplinarias que resulten de los procesos de investigación.

Conocer sobre todos los casos de violaciones sobre el Código de Conducta y políticas relacionadas al sistema de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, Anticorrupción y antisoborno de la empresa, a fin de tomar decisiones y determinar las sanciones de manera justa y objetiva para cada uno de los casos.

Su fin primordial es revisar la gestión ética de la empresa y ser un canal de discusión sobre lo que la empresa desea ser en materia ética.

5.12.1. Primera Línea de Defensa

La primera línea de defensa en la prevención de soborno y corrupción y de los riesgos en general la constituyen principalmente las áreas que gestionan el negocio, tal como aquellas que tienen contacto directo con los clientes y con su registro contable (áreas comerciales, administrativas encargadas de compras y financieras). Esto significa que el gobierno de la Política Antisoborno y Anticorrupción reconoce que la gestión de la primera línea de negocio es responsable de identificar, evaluar, gestionar y controlar los riesgos inherentes a los productos, actividades, procesos y sistemas que tiene a su cargo. Esta línea debe conocer y aplicar las políticas y procesos, así como disponer de los recursos suficientes para realizar eficazmente estas tareas. Para el efecto la Empresa debe:

- Especificar las políticas y procesos claramente por escrito y comunicarlas a los colaboradores.
- Incluir una descripción clara de las obligaciones de los colaboradores y de las instrucciones que deben seguir, así como orientaciones para que la actividad de la Empresa cumpla las regulaciones.
- Definir procedimientos internos para detectar y notificar transacciones que puedan tener un indicio de

actos corruptos o de soborno.

- Adaptar con el apoyo de la segunda línea de defensa la programación y contenido de los programas de capacitación al personal de las distintas secciones alineado a sus necesidades y al perfil de riesgo de la entidad. Las necesidades de formación variarán dependiendo de las funciones de los colaboradores y de las responsabilidades de los distintos puestos de trabajo, así como de su antigüedad.
- La organización y los materiales de los cursos de capacitación deben adaptarse a la responsabilidad o función concreta de cada colaborador con el fin de garantizar que éste cuenta con suficientes conocimientos e información para aplicar eficazmente las políticas antisoborno y anticorrupción.

Por estos mismos motivos, los nuevos colaboradores deben recibir capacitación tan pronto como sea posible tras su contratación. Deben impartirse cursos de actualización para garantizar que el personal recuerda sus obligaciones y que sus conocimientos y destrezas se mantienen actualizados. La frecuencia de las capacitaciones del Código de Conducta es de por lo menos una vez al año. Adicionalmente, se preparan otras capacitaciones dependiendo de los factores de riesgo a los que los colaboradores se encuentren expuestos a tenor de sus responsabilidades y al nivel y naturaleza del riesgo presente.

5.12.2. Segunda Línea de Defensa

La segunda línea de defensa la componen la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento integrada por la coordinación de riesgo y coordinación de cumplimiento. Esta área debe hacer un seguimiento y monitoreo continuo del cumplimiento de las obligaciones en materia de riesgos, tales como Soborno y Corrupción, entre otros y propender por una cultura ética. Esto implica hacer verificaciones por muestreo del cumplimiento de la normatividad y un examen de los informes de anomalías de manera que pueda comunicarlas a alta dirección o a la Junta Directiva y/o al Comité de Auditoría. Para el efecto, debe cuestionar a las áreas de negocio utilizando adecuadas herramientas de gestión del riesgo de soborno y corrupción, realizando actividades de medición del riesgo y utilizando los sistemas de información y las señales de alerta. Los colaboradores asignados a estas labores deben ser el contacto para todas las cuestiones en esa materia de las autoridades internas y externas, incluidas las autoridades supervisoras o las autoridades jurisdiccionales, tales como Superintendencias o Ministerios. Así mismo, son un apoyo constante a la gestión de la primera línea para orientar sus actividades.

Los intereses comerciales de la empresa no deben oponerse en absoluto al eficaz desempeño de las atribuciones anteriormente mencionadas. Con independencia del tamaño de la Empresa deben evitarse posibles conflictos de intereses. Ante cualquier conflicto deben existir procesos que garanticen que los temas de soborno y corrupción reciben una consideración objetiva al más alto nivel.

El Gerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento es responsable de rendir cuentas directamente a la alta dirección o a la Junta Directiva/ Comité de Auditoría, Riesgos y Buen Gobierno Corporativo. También debe atribuírsele la responsabilidad de monitorear y notificar señales de alerta y/o transacciones con indicios de soborno y/o corrupción. Asimismo, debe contar con recursos suficientes para realizar eficazmente todas sus funciones y desempeñar un papel central y proactivo en el monitoreo del cumplimiento de las políticas de su competencia. Para ello, debe estar plenamente familiarizado con las políticas vigentes, sus requisitos legales y reglamentarios y los riesgos derivados del negocio.

5.12.3. Tercera Línea de Defensa

La tercera línea de defensa juega un papel importante al evaluar de forma independiente la gestión y los controles del riesgo de soborno y corrupción, así como los procesos y sistemas de la Empresa, rindiendo cuentas al Comité de Auditoría o a un órgano de vigilancia similar mediante evaluaciones periódicas de la eficacia del cumplimiento de las políticas y procesos relacionados. La auditoría interna ó Control Corporativo que debe realizar estas revisiones, debe ser competente y estar debidamente capacitada, y no participar en el desarrollo, implementación y operación de la estructura riesgo/control. Esta revisión puede ser realizada por la auditoría o por personal independiente del proceso o sistema que se examina, pero también puede involucrar actores externos debidamente calificados. La Empresa debe implementar procesos para la realización de auditorías sobre:

- a) La adecuación de las políticas y procesos para tratar los riesgos identificados;
- b) La eficacia de la aplicación de las políticas y procesos de la Empresa por parte del personal;
- c) La eficacia de la vigilancia del cumplimiento y del control de calidad, incluyendo parámetros o criterios de alerta automática; y
- d) La eficacia de los programas de formación del personal relevante.

La Alta Dirección debe garantizar que a las funciones de auditoría se les asigna personal experto en la materia y con la experiencia adecuada para realizar dichas auditorías. Periódicamente, los auditores internos deben realizar auditorías en toda la Empresa. Además, los auditores internos deben mostrar iniciativa en el seguimiento de los resultados de su trabajo y sus recomendaciones.

6. TENEMOS RESPONSABILIDADES CON NUESTRO CLIENTES, PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y GOBIERNO.

Nuestros clientes, proveedores, contratistas y gobierno pueden contar con nosotros para construir relaciones justas y transparentes que satisfagan las necesidades mutuas. Por lo que declaramos que respetamos la normatividad nacional en materia de competencia, garantizamos el acceso a la información del usuario, dentro de los límites legales y procesos y procedimientos justos, claros y en concordancia con las normas que nos apliquen.

6.1. Negociaciones justas

Nuestro compromiso con las prácticas responsables es una constante que contribuye a fortalecer la reputación de nuestra organización.

La ética y la transparencia son fundamentales en nuestra relación con todos los públicos con que interactuamos en el desarrollo de nuestras actividades, lo que nos convierte en sus aliados estratégicos a largo plazo.

En las relaciones con clientes, proveedores, contratistas y gobierno ningún colaborador debe aprovecharse de su posición para ocasionar un detrimento de cualquier índole a un tercero, a través de manipulación, encubrimiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos importantes o cualquier otra práctica injusta de negocios.

6.2. Derecho de la competencia

Apoyamos la competencia plena y justa cumpliendo con las normas de Promoción de la Competencia y Prácticas Comerciales Restrictivas consagradas en el ordenamiento jurídico colombiano.

Todas las personas a las que aplica el Código deben tratar justamente a los clientes, proveedores y competidores de Promigas, actuando con integridad, manteniendo la independencia de opinión en cuanto al establecimiento de precios, mercadeo, compra y venta de todos los productos y servicios. Para ello es indispensable:

- Entender cómo se aplican a nuestro negocio las leyes relacionadas con prácticas comerciales justas y aprender cómo evitar involucrarse en conductas potencialmente ilegales; y
- Comunicarse de inmediato con la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos, si se entera o participa en discusiones formales o informales con competidores, que podrían ser consideradas anticompetitivas.

Con estas prácticas pretendemos asegurar que la competencia permanezca vigorosa y libre de confabulaciones. Los aspectos relacionados con Derecho de la Competencia pueden ser muy complejos y la determinación de acciones que son inapropiadas con frecuencia depende de la estructura del mercado y de muchos otros factores.

Para evitar la percepción de una conducta ilegal, no se debe:

- Discutir con un competidor precios, costos, producción, productos y servicios, prácticas de licitación, otros asuntos de negocios no públicos, territorios de ventas, canales de distribución o clientes.
- Restringir el derecho de un cliente a vender o arrendar productos o servicios a cierto precio, a un precio mayor o a un precio inferior.
- Involucrarse en las prácticas que se mencionan a continuación, a menos que hayan sido examinadas previamente por la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos de Promigas:
 - Condicionar o “amarrar” la venta o el arrendamiento de un producto a la venta o el arrendamiento de otro producto o servicio;
 - Condicionar la compra, la venta o el arrendamiento de un producto o servicio a un convenio recíproco con un cliente o proveedor;
 - Celebrar arreglos de negociaciones exclusivas con un cliente o proveedor;
 - Limitar un cliente en cuanto a los territorios o clientes a los cuales se puede revender o arrendar un producto o servicio; y
 - Discriminar en cuanto a precio o descuentos ofrecidos a clientes en competencia.

6.3. Protección al consumidor

Apoyamos los derechos de los consumidores, cumpliendo con las normas que regulan las relaciones de consumo que nacen en la cadena de comercialización de bienes y servicios entre productores y proveedores.

Todas las personas a las que aplica el Código deben tratar justamente a todos los consumidores o usuarios

de Promigas:

- Entendiendo cómo se aplican a nuestro negocio las leyes relacionadas con el Derecho al Consumo y aprender cómo evitar involucrarse en conductas potencialmente ilegales;
- Comunicándose de inmediato con la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos, si se tienen inquietudes sobre la aplicación de las normas de Protección al Consumidor o sobre actuaciones que podrían ser consideradas violatorias de las mismas.
- Garantizando el acceso a la información del usuario, dentro de los límites legales y de acuerdo al tipo de información, enmarcado siempre dentro del marco regulatorio y las restricciones de confidencialidad que apliquen.

6.4. Leyes, reglamentos y regulaciones

Promigas y sus empresas vinculadas están sujetas a leyes y obligaciones legales de orden nacional, departamental y municipal y cada uno de los integrantes de las compañías deben responsabilizarse de su cumplimiento, lo que les exige:

- Conocer y familiarizarse con las leyes, los reglamentos, las regulaciones y las obligaciones aplicables a las actividades y responsabilidades del día a día;
- Participar en eventos de capacitación relacionados con dichas leyes, reglamentos y regulaciones; y
- Consultar a la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos respecto a dudas relacionadas con la existencia, aplicación o interpretación de cualquier ley, reglamento o regulación.

6.5. Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - PMA-099-

El Lavado de Activos -LA- se presenta cuando se trata de dar apariencia legal a dinero o bienes provenientes de actividades ilícitas. La Financiación del Terrorismo -FT- hace referencia a la entrega de dinero o bienes de procedencia lícita o ilícita para la realización de actividades de grupos al margen de la ley.

Promigas y sus empresas vinculadas declaran CERO TOLARENCIA frente a conductas que generar o estén asociadas al lavado de activos y financiación del terrorismo, por lo que ha establecido una Política y procedimientos que regulan las conductas que deben observar todos sus colaboradores y los de las empresas vinculadas en sus relaciones con clientes, proveedores y contratistas, accionistas, y otros factores de riesgo, la empresa misma y las autoridades, buscando detectar, prevenir, identificar y evitar que las empresas sean utilizadas para realizar transacciones originadas o destinadas a la ejecución de actividades ilícitas, o a la canalización de recursos para actividades terroristas.

Promigas S.A. E.S.P. es una empresa de Servicios Públicos, vigilada por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios de acuerdo con lo establecido en la Ley 142 de 1994. Por otra parte, al ser emisora de valores no sometida a la inspección y vigilancia permanente de la Superintendencia Financiera, de acuerdo con la Parte III, Título I del Capítulo VII de la Circular Básica Jurídica (Circular Externa 029 de 2014), debe dar aplicación a las instrucciones en materia de prevención y control de lavado de activos y de la financiación del terrorismo allí contemplados con respecto a la relación con accionistas.

Además, Promigas S.A. E.S.P., empresa del sector real, como buena práctica, aplica los preceptos indicados

por la Superintendencia de Sociedades en la Circular Básica Jurídica que regula por pertinente al Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, así como las normas que la llegaren a modificar o actualizar.

Con el propósito fundamental de preservar la imagen y la reputación corporativa, se ha venido impulsando al interior de la organización el compromiso con la administración y el control de los riesgos, mediante la definición de los roles y responsabilidades de cada uno de los funcionarios involucrados en LA/FT, y el reporte oportuno al Oficial de Cumplimiento de Promigas o de cada compañía, de toda actividad que potencialmente constituya o tenga como finalidad el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo – LA/FT- y que puedan comprometer su gestión.

Para mayor detalle, ver Política LAFT – PMA-099.

6.6. Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero -FCPA- GNA-754-

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (*Foreign Corrupt Practices Act -FCPA-*, por sus siglas en inglés) prohíbe a Promigas, sus agentes, consultores y colaboradores, de manera directa o indirecta, ofrecer algo de valor (Ej. obsequios, atenciones, dinero o promesas) a un funcionario del gobierno para influir o inducir una acción, o para obtener una ventaja inadecuada; en otras palabras, prohíbe el soborno de funcionarios del gobierno. Esta ley también tiene requisitos contables que rigen las transacciones y los pagos; esto significa que Promigas debe mantener libros, registros y cuentas que reflejen de forma segura y transparente este tipo de transacciones y pagos. En caso de duda acerca de cómo actuar con respecto a esta ley debe contactar a la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento / Coordinación de Cumplimiento.

Además, la normatividad FCPA permite que Promigas pague ciertos gastos razonables y de buena fe o conceda ciertos beneficios a funcionarios del gobierno en conexión con la promoción, demostración o explicación de los productos o servicios que presta la empresa, o la ejecución de un contrato especial de la misma con el gobierno o la entidad de propiedad estatal. Esto incluye actividades normales y usuales de atenciones, gastos de viajes, hospedaje y alimentación que sean razonables y de buena fe y que estén relacionados con fines comerciales de Promigas. Este tipo de pagos deben quedar completamente documentados, respaldados con solicitudes expresas y detalladas, recibos, aprobaciones, soportes de pagos y presentados conforme a los procedimientos aplicables.

La normatividad FCPA dispone estrictas sanciones penales y civiles para las personas y las empresas.

Para obtener más información sobre esta ley y su aplicación, remítase a la Norma para el Cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (*Foreign Corrupt Practices Act -FCPA-*, GNA-754).

6.7. Antimonopolio

Apoyamos la competencia plena y justa cumpliendo con las regulaciones antimonopolio, prohibiendo actividades que reduzcan la competencia o que restrinjan el comercio.

Todas las personas a las que aplica el Código de Conducta deben tratar justamente a todos los clientes, proveedores y competidores de Promigas y sus empresas vinculadas. Se espera que nuestros colaboradores

actúen con integridad, manteniendo la independencia de opinión en cuanto al establecimiento de precios, mercadeo, compra y venta de todos los productos y servicios.

Debemos:

- Entender cómo se aplican las leyes relacionadas con prácticas comerciales justas a nuestro negocio y aprender cómo evitar involucrarnos en conductas parcialmente ilegales; y
- Comunicarnos de inmediato con la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento /Coordinación de Cumplimiento, si nos enteramos o participamos en discusiones formales o informales con competidores, que podrían ser consideradas anticompetitivas.

Esta sección sobre Antimonopolio pretende asegurar que la competencia permanezca vigorosa y libre de confabulaciones. Los aspectos relacionados con antimonopolio pueden ser muy complejos. La determinación de acciones que son inapropiadas con frecuencia depende de la estructura del mercado y de muchos otros factores.

Para evitar la percepción de una conducta ilegal, los colaboradores no deben:

- Discutir precios, costos, producción, productos y servicios, prácticas de licitación, otros asuntos de negocios no públicos, territorios de ventas, canales de distribución o clientes con un computador, o
- Restringir el derecho de un cliente a vender o arrendar productos o servicios a cierto precio, a un precio mayor o a un precio inferior.

Adicionalmente, no debemos involucrarnos en las prácticas que se mencionan a continuación:

- Condicionar o “amarrar” la venta o el arrendamiento de un producto a la venta o el arrendamiento de otro producto o servicio;
- Condicionar la compra, la venta o el arrendamiento de un producto o servicio a un convenio recíproco con un cliente o proveedor;
- Celebrar arreglos de negociaciones exclusivas con un cliente o proveedor;
- Limitar un cliente en cuanto a los territorios o clientes a los cuales se puede revender o arrendar un producto o servicio; y
- Discriminar en cuanto a precio o descuentos ofrecidos a clientes en competencia.”

6.8. Contribuciones Públicas o Políticas

Promigas y sus empresas vinculadas no hacen ningún tipo de “contribución política” o apoyan iniciativas electorales de cualquier índole; por tanto, prohíben a sus colaboradores, sin excepción, realizar, en nombre de las empresas y con recursos de estas, tales contribuciones en busca de beneficios para la organización.

Una “contribución política” incluye pagos por cenas para el recaudo de fondos o eventos similares, acompañamiento en eventos públicos, declaraciones en redes sociales o medios de comunicación u orientar la información hacia decisiones específicas, así como contribuciones a los partidos o candidatos políticos. Ningún fondo, activo, servicio o facilidad de Promigas y sus empresas podrá darse como contribución a algún candidato a cargos políticos, partido político o comité de acción política.

De otra parte, nuestras fundaciones sociales pueden participar y promover programas de ciudadanía activa, participación democrática, formación en democracia, formación de líderes políticos, entre otros. Incluso, como empresa formar colaboradores que participan en ejercicios democráticos, analizan a los candidatos y así puedan votar de manera informada, tales como, Funcicar, Transparencia por Colombia, Elección Visible.

Fuera del lugar de trabajo, los colaboradores y en especial la Alta Dirección están en plena libertad para expresar, a través de los medios de su elección, sus opiniones sobre asuntos públicos, así como para involucrarse en actividades políticas, incluyendo la realización de contribuciones personales a partidos políticos de conformidad con las leyes aplicables, sin embargo, los colaboradores deben expresar claramente que sus opiniones son propias y no de Promigas o sus empresas vinculadas. La compañía no le pagará a ningún colaborador el tiempo que dedique para postularse a puestos públicos, para servir como funcionario electo o para hacer campaña a un candidato político. Tampoco compensará ni reembolsará, de forma alguna, las contribuciones políticas que un colaborador tenga la intención de hacer o que haya realizado.

6.9. Obsequios y atenciones

Va en contra de los intereses de Promigas, que cualquier colaborador acepte atenciones en efectivo o en especie, tales como dinero, obsequios, invitaciones, comisiones, viajes, participación en negocios y cualquier otro ofrecimiento que implique un halago significativo que pueda comprometer o inclinar la conducta del mismo en favor de quién las hace.

Solo podrán aceptarse:

- Las atenciones normales y de común usanza dentro de las sanas prácticas comerciales en época distinta a la navidad, y de estas deberá tener conocimiento el jefe inmediato y la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento.
- Artículos promocionales como sombrillas, gorras, lapiceros, calendarios, agendas, y similares de bajo costo y aquellos que no superen un valor comercial de hasta 0.5 SMLMV en época distinta a la navidad.
- Invitaciones a eventos relacionados con el giro ordinario del negocio, tales como desayunos, cenas, cocteles, talleres y seminarios, para lo cual el trabajador deberá reportarlo ante la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento para su respectiva aprobación y control.
- Los Vicepresidentes de Promigas o Gerentes Generales de las empresas vinculadas, podrán aprobar viajes o invitaciones a sus empleados, incluyendo los gastos (tiquetes, hoteles y transportes) para realizar actividades con fines académicos o presentación de nuevos productos, con aquellos contratistas, proveedores o terceros con los cuales **exista un vínculo comercial** y cuando estas invitaciones aporten un valor agregado al negocio.

Únicamente se aceptarán regalos u obsequios en época navideña, y de acuerdo a la siguiente clasificación, en cada caso el empleado deberá reportarlo ante la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento a fin de llevar el respectivo control y visto bueno:

- Miembro de Junta Directiva, Presidente, Vicepresidentes y Gerentes Generales de las empresas vinculadas, regalos hasta de 1.5 SMLMV cada uno, únicamente en época navideña y previo reporte ante la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento para su respectiva aprobación y control.

- Gerentes y Coordinadores regalos hasta de 1 SMLMV, valor acumulable, únicamente en época navideña y previo reporte ante la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento para su respectiva aprobación y control.
- Profesionales y Auxiliares, regalos hasta de 0.5 SMLMV, valor acumulable, únicamente en época navideña y previo reporte ante la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento para su respectiva aprobación y control.

No se permite que los colaboradores soliciten donaciones o fondos a los proveedores, contratistas ni clientes con el propósito de realizar fiestas, rifas, celebraciones, entre otros.

Cuando Promigas y/o las empresas vinculadas adelantan negocios, se podrán otorgar artículos promocionales, atenciones e invitaciones a terceros, siempre y cuando no tengan la intención de comprometer o inclinar la conducta del tercero a su favor y de éstas deberá tener conocimiento el jefe inmediato o a la Gerencia Corporativa de Riesgos y Cumplimiento /Coordinador de Cumplimiento.

Cuando un colaborador tenga dudas respecto de recibir o entregar un obsequio o beneficio, debe consultarlo directamente con su jefe inmediato o con el Coordinador de Cumplimiento, quienes deberán decidir en forma inmediata de acuerdo con lo establecido en esta política.

Para mayor detalle, consulta la Política de Obsequios y Atenciones GPA-767

6.10. Donaciones

Es permitido que Promigas, sus empresas vinculadas y la Fundación Promigas realicen donaciones siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

Efectúen las donaciones directa y exclusivamente a los fines y en los montos aprobados por la Junta Directiva de Promigas y contar con el visto bueno del Comité de Donaciones y Patrocinios de la Empresa, (Categorías: Gestión Social, Fundación Promigas, Programas Culturales, Programas de educación, Programas Productivos Apoyo institucional, Fondo de Empleados,) de conformidad con las autorizaciones otorgadas a la Junta Directiva de Promigas por la Asamblea General de Accionistas de Promigas de conformidad con sus disposiciones estatutarias.

- Sean donaciones que correspondan a aquellas establecidas en los estatutos de la respectiva Empresa que realiza las donaciones.
- Se contabilicen de acuerdo con lo aprobado y se diseñen controles que blinden el proceso desde su aprobación hasta lograr su objetivo.
- Los donatarios deben estar domiciliados en Colombia o en los países donde operen las empresas vinculadas de Promigas.
- El valor de la donación debe estar plenamente soportado mediante documentación que permita establecer su causa, la fecha de realización de la misma, su cuantía, su destinatario, el medio de pago, entre otros (Por ejemplo: facturas, escrituras de insinuación notarial).
- El donatario debe estar legalmente habilitado para recibir donaciones.

- Toda donación debe ser aprobada por el Presidente de la Empresa y en las empresas vinculadas los Gerentes Generales. Toda donación debe contar con el visto bueno del Comité de Donaciones y Patrocinios. El Comité funcionará de acuerdo a lo señalado en su Reglamento.
- Cumplir con todos los demás requisitos de ley, en particular los de índole tributaria.

Es responsabilidad del Presidente de Promigas aprobar o rechazar la evaluación de donación, y en las empresas vinculadas, lo será el Gerente General. Así mismo, es responsabilidad de la segunda línea de defensa a cargo del Gerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento dar su concepto sobre la viabilidad de la donación considerando el cumplimiento de los principios acá descritos.

Para mayor detalle, consultar la Política de Donaciones PNA-1759.

6.11. Patrocinios- GNA-1743-

Es permitido que Promigas y sus empresas vinculadas realicen patrocinios. Todo Patrocinio debe atender como mínimo, tal y como se instruye en la “Política Corporativa Antisoborno y Anticorrupción – ABAC”, los siguientes parámetros:

- Las solicitudes de patrocinio, independientemente de su origen deben constar por escrito, ser suscritas por los representantes autorizados de las empresas solicitantes y contener una explicación clara y detallada del propósito del patrocinio, cuantía, así como la forma en la que el mismo será usado.
- Pagar los gastos del patrocinio directamente a los proveedores seleccionados y de ninguna manera a los patrocinados o sus representantes.
- Todo patrocinio debe ser hecho desinteresadamente y sin esperar un retorno o beneficio para Promigas y sus empresas vinculadas, diferente a los propios percibidos de una gestión publicitaria.
- Todo patrocinio debe ser aprobado por el Presidente de la Empresa y en las empresas vinculadas los Gerentes Generales. Todo Patrocinio contar con el visto bueno del Comité de Donaciones y Patrocinios. El Comité funcionará de acuerdo a lo señalado en su Reglamento.
- Precisar los derechos y periodo de uso de imagen, propiedad industrial, propiedad intelectual y website, cuando a ello hubiere lugar.
- Su contabilización debe realizarse de acuerdo por los montos y en las cuentas contables autorizados y se debe contar con controles que blinden el proceso desde su aprobación hasta la finalización de la actividad patrocinada.

Para mayor detalle consultar, la Política de Patrocinios GNA-1743.

6.12. Gestión Social – FNA-1798-

Promigas y sus empresas vinculadas dentro del marco de su política de Gestión Social desarrolla programas sociales y actividades sociales en las comunidades en las regiones donde operamos con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad, asegurar una operación ambientalmente responsable, fortalecer la gestión con proveedores y contratistas; así mismo comprometidos con el cumplimiento del Código de Conducta, con nuestra declaración de los Derechos Humanos y procurando la contribución, desde nuestro quehacer, al logro

de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La política de gestión social se constituye en un marco de actuación que favorece el reconocimiento del impacto que las decisiones empresariales y las operaciones diarias pueden tener en el desarrollo sostenible de la sociedad, a través de la generación de valor económico, social y ambiental.

En la Política de Gestión Social FNA-1798 pueden encontrar los lineamientos específicos y los formatos para realizarlos.

6.13. Adquisiciones, Negocios Conjuntos y Asociaciones GNA-1655-

Promigas y las empresas vinculadas, para el desarrollo de su objeto social y su plan de inversiones, en algunas ocasiones realiza operaciones de adquisiciones de otras empresas, o negocios conjuntos o asociaciones para llevar a cabo proyectos, por lo que nuestras políticas sobre antisoborno y anticorrupción, así como el presente código de conducta, se deben aplicar con igual rigurosidad y efectividad.

Es importante para nosotros, que nuestros asociados conozcan la manera en la que nos comportamos, como conducimos nuestros negocios, nuestras relaciones con los empleados, con la comunidad, proveedores, contratistas, entidades gubernamentales y cualquier tercero, de tal manera que propenda a realizarlo de la misma manera, y de ese modo se minimicen los riesgos asociados a la exposición de conductas inapropiadas que pueda afectar nuestros negocios y nuestra reputación.

Para ello, a través de la Política de Adquisiciones, Negocios Conjunto y Asociaciones GNA-1655 se establecen las pautas y lineamientos que debemos cumplir de manera previa a la realización de una adquisición societaria, o a la celebración de un negocio conjunto o asociación con otra persona natural o jurídica, así como las acciones que debemos continuar ejecutando y monitoreando durante el desarrollo de ese negocio, tales como debidas diligencias, auditorias, capacitaciones a los asociados, adopción de nuestras políticas, entre otros. Las áreas de proyectos y nuevos negocios son las llamadas en primera instancia en el cumplimiento de esta política, con dejar de lado el soporte de las demás áreas en cuanto al monitoreo y soporte.

En la Política de Adquisiciones, Negocios Conjuntos y Asociadas GNA-1655 pueden encontrar los lineamientos específicos y los formatos para realizarlos.

7. TENEMOS RESPONSABILIDADES CON EL AMBIENTE Y LA COMUNIDAD

Estamos comprometidos con la conservación del medioambiente y el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y regiones donde desarrollamos nuestros negocios.

7.1. Comunidades

El enfoque humanista de nuestra gestión para la sostenibilidad nos compromete a contribuir al desarrollo de las comunidades y regiones vecinas a nuestra operación y a respetar sus derechos. Nos centramos en acciones que privilegian el mejoramiento de la calidad de la educación como instrumento de inclusión, equidad y movilidad social.

Conscientes de las necesidades del contexto, también contribuimos al mejoramiento de la calidad de vida con iniciativas de emprendimiento y generación de ingresos en muchas comunidades. En procura del desarrollo de las poblaciones objeto de nuestras actividades, nuestra gestión implica establecer una adecuada comunicación,

trabajar por su seguridad, fortalecer su tejido social y promover sus capacidades para que gestionen su propio desarrollo en un marco de equidad.

Como una forma de fomentar la sensibilidad social y de fortalecer el valor corporativo de la solidaridad, promovemos la participación de nuestra gente en proyectos sociales que beneficien a la población más vulnerable.

7.2. Protección ambiental

En Promigas tenemos el compromiso de fortalecer la cultura ambiental entre nuestros grupos de interés, promoviendo el uso racional de los recursos y la prevención y mitigación de los impactos de nuestras operaciones.

Enmarcados en este compromiso y en prácticas ambientales sostenibles:

- Realizamos nuestros negocios de manera responsable, protegiendo el medio ambiente y observando todas las leyes y regulaciones aplicables.
- Obtenemos los permisos ambientales, previo a la iniciación de trabajos que los requieran.
- Gestionamos en forma adecuada los residuos.
- Realizamos la debida diligencia cuando se ejerzan actividades de índole ambiental.
- Evaluamos los impactos ambientales y realizamos los análisis de los riesgos que podrían surgir en los nuevos proyectos y ampliaciones de los procesos o infraestructura existentes.
- Reportamos al Jefe inmediato o a la gerencia de medio ambiente y seguridad industrial
- Cualquier situación real o potencial que infrinja o pueda infringir los estándares ambientales.

7.3. Fundación Promigas

A través de nuestra Fundación Promigas, realizamos una gestión social voluntaria con una perspectiva de largo plazo y de desarrollo de capacidades que nos permiten construir vínculos de confianza con las familias, las escuelas y otros actores locales de las comunidades.

La Fundación Promigas está comprometida con el logro del objetivo estratégico de mejorar la calidad de vida en las regiones en donde operan los negocios de Promigas, privilegiando iniciativas que fortalecen el sistema educativo y el desarrollo de los territorios, generando conocimiento socialmente útil.

En su relación con las comunidades reconoce su cultura, sus particularidades y las capacidades que tienen para potenciar su desarrollo, es por eso que el portafolio de proyectos sociales responde al contexto, es flexible y garantiza la autonomía de la comunidad.

También contribuye a generar desarrollo social mediante una gestión ética, crítica, eficiente, focalizada y especializada, articulando acciones entre los sectores público, privado y comunitario como mecanismo para garantizar la ampliación de la cobertura de atención y la maximización del impacto de sus actuaciones.

8. NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA CONTABLE Y FINANCIERO

El propósito de este Código es garantizar que los estados financieros de Promigas y sus empresas vinculadas estén enmarcados en la normatividad internacional vigente y reflejen en forma justa, en todo aspecto sustancial, la situación financiera, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo de las mismas.

Todos los colaboradores cubiertos por este Código tienen la obligación de:

- Comportarse de manera honesta, ética y con absoluta integridad en la preparación de los informes financieros y contables de Promigas o cuando actúen a nombre de una empresa o *joint venture*, negocio conjunto o asociación.
- Propender por la revelación completa, justa, exacta, oportuna y comprensible de los informes financieros preparados y registrados por Promigas para sus accionistas y de otras comunicaciones para entes de control y vigilancia que lo requieran.
- Evitar cualquier conflicto de interés, real o supuesto, en las relaciones personales y profesionales, según lo establece este Código de Conducta.
- Entender y cumplir todas las leyes gubernamentales, normas y regulaciones aplicables.
- Reportar oportunamente al Vicepresidente Financiero y Administrativo, o al Gerente de Resultados Financieros, o al Gerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento/ Coordinación de Cumplimiento, cualquier información que posea y que pudiere afectar los estados financieros de la compañía de forma significativa.