CODIGO DE ÉTICA AGROZ S.A

1. PREAMBULO

Siguiendo los principios constitucionales de Colombia como Estado Social de Derecho, y teniendo como preceptos fundamentales el respeto por la dignidad humana, el trabajo honesto y la solidaridad de las personas que integran la empresa, en procura del bien común y del fortalecimiento de las instituciones que generan tejido social, AGROQUÍMICOS ARROCEROS DE COLOMBIA – AGROZ S.A. adopta el presente Código de Ética.

Este Código establece un marco de referencia orientado a prevenir actividades ilícitas, incluyendo el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la corrupción y el soborno, y servirá como criterio para el actuar cotidiano de la organización, así como guía para nuestros asociados de negocio.

_____

Jorge Ramiro Mojica Hernández
Representante Legal

2. VALORES EMPRESARIALES

Los valores definidos por AGROZ S.A, son una guía para la toma de decisiones y de cultura organizacional en todos los niveles y para con nuestros asociados de negocio. Por consiguiente, la empresa ha definido los siguientes valores:

Honestidad
virtud consistente en el amor a la justicia y la verdad por encima del beneficio personal.

Transparencia: Compromiso de suministrar información veraz y oportuna, asegurando que nuestras operaciones y registros reflejen fielmente la realidad institucional ante terceros.

Capacidad
Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación.

Eficiencia
Capacidad de lograr las metas establecidas haciendo uso de la menor cantidad de recursos.

Versatilidad
Capacidad de adaptarse con facilidad y rapidez a diversas funciones.

Respeto
Reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los demás y sus derechos.

DOCUMENTO CONFIDENCIAL PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL SIN LA DEBIDA AUTORIZACIÓN
AGROZ S.A.

Responsabilidad
Prestar cuidado y atención en lo que hace o decide y además mide y reconoce las consecuencias de un episodio que se llevó a cabo con plena conciencia y libertad.

Buen trato
La adopción de una postura respetuosa y tolerante hacia los demás.

Integridad
Actuar de manera intachable, recta y coherente.

Compromiso
Ir más allá de lo necesario para cumplir con los objetivos trazados.

Trabajo en equipo
Esfuerzo integrado de un conjunto de personas para el cumplimiento de un objetivo.

Confiabilidad
Grado de razonabilidad con base en evidencias que indican que podemos depositar nuestra confianza en una persona o institución.

Imparcialidad
Ausencia de inclinación en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con objetividad.

3. OBJETIVOS

- Definir las responsabilidades de los directivos y trabajadores de AGROZ S.A., así como las normas éticas en su relación con accionistas, clientes, proveedores, competidores, autoridades, medio ambiente y comunidad en general.
- Establecer las normas que son la guía para el comportamiento ético de las personas que hacen parte o interactúan con AGROZ S.A. para la prevención de actividades ilícitas (incluyendo lavado de activos, financiación de terrorismo, la corrupción y el soborno) y que constituyen un acuerdo de voluntades encaminado a fortalecer la empresa.
- Establecer un marco de referencia para la aplicación de medidas correctivas cuando se cometan faltas en contra del Código de Ética, la normatividad interna y normatividad externa aplicable a AGROZ S.A.

4. ALCANCE

- El presente Código es para observancia y cumplimiento por parte de los Accionistas, miembros de la Junta directiva, representante legal, Jefes de proceso, Trabajadores, Proveedores, Contratistas y Clientes de la Empresa.
- Las nuevas situaciones o condiciones que surjan de la dinámica del entorno en general, así como de diversas situaciones de negocio se incorporarán a este código conforme sea necesario.

DOCUMENTO CONFIDENCIAL PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL SIN LA DEBIDA AUTORIZACIÓN
AGROZ S.A.

- Este documento no es ni pretende ser exhaustivo, ni incluir todas las situaciones donde pudiera presentarse un conflicto de índole de ética. Por lo tanto, las situaciones no previstas en este Código de Ética, se resolverán conforme a un criterio de mejores prácticas de administración.

5. DESARROLLO

Prevención del Soborno y la Corrupción: AGROZ S.A. mantiene una política de Tolerancia Cero frente a cualquier acto de corrupción. Esto incluye:

Soborno Transnacional: Se prohíbe dar, ofrecer o prometer, directa o indirectamente, sumas de dinero o cualquier objeto de valor a un servidor público extranjero para obtener o retener negocios.

Corrupción Privada: Queda prohibido el uso de dádivas o beneficios para favorecer injustamente a terceros, (clientes o proveedores) o a la empresa en procesos comerciales o contractuales.

Soborno: No se permite el ofrecimiento de beneficios a servidores públicos nacionales para agilizar trámites o influir en decisiones administrativas (incluyendo trámites ante el ICA o entes territoriales).

Soborno en la obtención de contratos: Se prohíbe ofrecer beneficios a empleados o representantes de clientes actuales o potenciales para asegurar contratos de fabricación, condiciones preferenciales o para omitir hallazgos en auditorías realizadas por el cliente.

5.1 CONOCIENDO NUESTRO CÓDIGO DE ETICA

5.1.1 ¿qué es el código de ética?

El código de ética es un pacto por la integridad, la renovación de los valores, la honra, el honor y la lealtad con el objetivo de promover las buenas costumbres y la sana convivencia. Es un recurso que nos permite guiarnos en la toma de decisiones, nos concientiza de cómo esas decisiones pueden aportarle valor o denigrar la continuidad del negocio de nuestra empresa. Estamos convencidos que operar conforme a los principios éticos y esforzarnos para hacer las cosas bien son aspectos vitales para nuestro éxito.

5.1.2 ¿por qué tener un código de ética?

Con el propósito de cuidar la imagen y reputación de la empresa, y asegurar de esta manera la continuidad del negocio, este código de ética reúne las reglas de comportamiento para nosotros.

5.1.3 ¿Quién debe cumplir el código de ética?

Los Accionistas, miembros de la Junta directiva, representante legal, Gerente, Subgerente, Jefes de proceso, Trabajadores, Proveedores, Contratistas y Clientes de la Empresa.

5.1.4 ¿Qué esperamos de nuestro equipo?

- Comprenda y respete las normas descritas en el presente código.
- Conozca la manera de proceder ante alguna situación, en caso de no estar seguro, solicite orientación a su jefe inmediato.
- Participe activamente en las capacitaciones programadas por la empresa.
- Denuncie cualquier violación al código de ética o cualquier situación que genere sospecha.
- Coopere con cualquier investigación que la empresa deba adelantar.

Recordemos que la empresa solo podrá tomar medidas frente a conductas indebidas si tiene conocimiento de éstas.

5.1.5 ¿Qué pasa si incumplo las disposiciones descritas en nuestro código de ética?

Los incumplimientos a nuestro Código de Ética pueden dar lugar a sanciones disciplinarias que pueden incluir la terminación del contrato laboral o relación comercial. Si el caso lo amerita, AGROZ S.A. podrá acudir a las autoridades correspondientes para interponer acciones judiciales o administrativas del caso. Eso puede derivar en sanciones civiles y/o penales.

Si usted no está seguro de cómo hacer lo correcto en cualquier situación, lo invitamos a que se realice las siguientes preguntas:

¿Es legal?
¿Está alineado a nuestros valores empresariales?
¿Cumple con nuestro código?
¿Qué pensarían mis familiares, amigos, jefes o compañeros de trabajo?
¿Me sentiría bien si leo sobre mis acciones en un periódico o si se las tengo que explicar a un juez?
¿Te gustaría que cómo estás actuando, se convirtiera en una ley universal?

5.2 OBTENCIÓN DE AYUDA Y REPORTE DE INQUIETUDES

¿Con quién debo comunicarme si tengo alguna duda con respecto al Código de Ética?

Si alguna vez tiene dudas sobre el presente Código o necesita orientación de cómo hacer lo correcto, proceda de la siguiente manera:

Línea Ética y Reporte de Actividades Ilícitas: Para el reporte de conductas relacionadas con soborno, corrupción, lavado de activos o cualquier incumplimiento al PTEE, la empresa ha dispuesto un canal oficial administrado por el **Oficial de Cumplimiento**.

Se garantiza la **confidencialidad absoluta** del denunciante y la **política de no represalias**. Las denuncias pueden radicarse a través del correo electrónico: Oficial de Cumplimiento Agroz <oficialdecumplimiento@agroz.com.co>

¿Cómo comunico mis inquietudes y reportes?

Las inquietudes o reportes relacionados a conflictos con clientes, proveedores o funcionarios públicos deben realizarse de manera verbal y escrita a los siguientes correos electrónicos dependiendo de la situación presentada:

Representante legal/Gerente: gerencia@agroz.com.co

Representante legal/Presidente: rafaelhernandez@fedearroz.com.co

Auditor interno: auditoria@agroz.com.co.

Las inquietudes o reportes relacionados con sospechas de actividades actos de corrupción soborno u otras actividades ilícitas podrán realizarse de manera escrita a través del buzón de sugerencias o los siguientes correos electrónicos:

Oficial de cumplimiento: oficialdecumplimiento@agroz.com.co

Revisor fiscal: revisoria@fedearroz.com.co

En casos excepcionales se acepta de manera verbal, es decir personas que no saben leer o escribir.

Para las inquietudes o reportes se debe argumentar y soportar evidencias de la situación presentada. Esta podría tener la opción del anonimato o con identificación, según sea el caso y la situación de riesgo.

5.3 COMPONENTES DE TRANSPARENCIA, SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONTROLES

Cumplimiento del PTEE: El presente código es complementario al Manual de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (MC-GE-006-PE). Todos los colaboradores deben conocer y aplicar los controles allí definidos, entendiendo que su incumplimiento dará lugar a las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación colombiana aplicable.

5.3.1 CONFIDENCIALIDAD

- Garantizar la confidencialidad de los registros personales, los cuales deben permanecer restringidos a quien tiene la necesidad funcional de conocerlos, excepto si la persona autoriza su divulgación o si esto fuese exigido por ley, reglamento o decisión judicial.
- No manipular ni apropiarse de información sobre los negocios de la empresa o de sus clientes que puedan influenciar decisiones en provecho personal, o generar beneficios o daños a terceros.
- No usar para fines particulares, ni transmitir a otros, marcas, metodologías o cualquier tipo de información que pertenezca a la empresa que se considere privada o confidencial, aunque se haya obtenido o desarrollado por el propio trabajador en su ambiente de trabajo.
- Mantener en reserva las informaciones internas de la empresa, es decir que no sean de dominio público.
- Proteger la confidencialidad de la información de nuestros clientes y de la información relativa al trabajo que llevamos a cabo para nuestros clientes durante nuestros trabajos como con posterioridad a ellos.

Protección de activos (infraestructura, equipos, vehículos, planos, fórmulas, procesos, sistemas, tecnologías, artes, licencias de venta, estrategias de negocio, planes de lanzamiento de productos, campañas promocionales y marcas):

- La custodia y preservación de los activos es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la empresa. Debemos hacer uso responsable de los activos, manteniéndolos en perfecto estado, procurando maximizar su capacidad y prolongar su vida útil.
- Estamos comprometidos con la propiedad intelectual de la empresa, incluyendo sus procesos de fabricación, sistemas de información general.
- Los trabajadores de la empresa cuidarán con diligencia los activos que tengan a su cargo y deben informar a sus jefes sobre situaciones que puedan conducir a la pérdida o al uso indebido de los mismos.

5.3.2 PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS / Declaración de conflictos

¿Cómo identifico un conflicto de interés?

Existe un conflicto de interés cuando el juicio de un colaborador se ve influenciado por intereses personales, familiares o económicos. Todo colaborador tiene la obligación de declarar cualquier situación de conflicto potencial de manera inmediata ante su jefe directo o el Oficial de Cumplimiento, absteniéndose de participar en la toma de decisiones relacionada con dicho conflicto.

Para identificar un conflicto de interés, pregúntese lo siguiente:

¿Me siento incómodo en esta situación?
¿Podría esta acción afectar potencialmente mi capacidad de tomar decisiones?
¿Podría influir esta situación en los ingresos o ganancias de AGROZ S.A.?
¿Obtendría yo un beneficio personal o financiero?

- Ningún trabajador puede representar a la empresa en relaciones comerciales, teniendo algún interés personal, directo o indirecto, por cuenta de la empresa.
- Los trabajadores deben abstenerse de entregar o recibir obsequios, beneficios o favores que influyan en la relación comercial de la empresa con terceros, es decir recibir favores, obsequios o dádivas a cambio de hacer o no hacer algo de manera inapropiada.
- La toma de decisiones debe estar basada en criterios profesionales, asegurando que la posición de cargo o la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.
- Los trabajadores que realicen actividades laborales externas, de carácter personal, deben asegurar que las mismas no generen conflictos en relación con los intereses de la empresa.
- Todas las personas vinculadas a la empresa tienen la responsabilidad de declarar cualquier interés financiero o no financiero que puede entrar en conflicto con su función dentro de la empresa.
- Los trabajadores que tienen alguna influencia en la compra de materiales o servicios, no deben ofertar productos o servicios que ellos mismos suministren, pero podrán sugerir productos o servicios de personas conocidas cuando la decisión de compra no dependa de ellos.
- No hacemos uso de los fondos de la empresa para fines particulares, bajo ninguna circunstancia.

DOCUMENTO CONFIDENCIAL PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL SIN LA DEBIDA AUTORIZACIÓN

¿Cómo puedo resolver los conflictos de interés?

A menudo, los conflictos de interés se pueden resolver si se comunican de manera oportuna; si usted siente que la empresa puede enfrentar un conflicto de interés, informe de manera inmediata a su jefe, la gerencia o la junta directiva, antes de que la situación se complique.

Además, procure que dicha notificación siempre quede por escrito con el propósito de asegurar la evidencia de su actuación.

5.3.3 CONDUCTA INTERNA

Nuestro segundo hogar es la empresa, puesto que pasamos gran parte de nuestro tiempo en el ambiente de trabajo, esto sería un motivo para crear una cultura en el que se esté dispuesto a aprender de los errores, reconocerlos y no repetirlos. Y no importa la posición y el cargo, merece destacarse quien asume la responsabilidad por aquello que dice y hace. Se debe cumplir como mínimo las siguientes reglas:

- Mantener un ambiente de trabajo que favorezca la colaboración y el respeto mutuo.
- Proteger la salud, la seguridad y la dignidad de todos los miembros de la empresa.
- No realizar juicios de valor sin tener las suficientes evidencias para soportarlos.
- No perjudicar el desempeño laboral en forma intencionada de los compañeros aprovechándose de las actividades propias del cargo que se ocupa.
- No exista un trato diferencial por temas de condición sexual, religión, raza, escolaridad, creencias políticas o cualquier otro aspecto de la libre personalidad.
- Respetar las apreciaciones o atribuciones de los compañeros en ejercicio de sus derechos.
- No tener conductas hostiles y de uso del poder para imponer autoridad u obtener ventajas entre las que se destacan: presionar a los subordinados para que realicen servicios de orden personal, acosar sexualmente a una persona, descalificar públicamente, ofender y amenazar explicita o disimuladamente a los subordinados, presentar trabajos o ideas de compañeros sin otorgarles el merecido crédito.

5.3.4 RELACIONES CON ASOCIADOS DE NEGOCIO

La selección de nuestros Clientes, proveedores y contratistas se basa en criterios técnicos, económicos y éticos. AGROZ S.A. solo establecerá vínculos comerciales con terceros que:

- Superen los procesos de Debida Diligencia y Conocimiento del Tercero, garantizando que el origen de los fondos sea lícito y que no se encuentren vinculados con actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo u otras actividades ilícitas.

- En el caso de los clientes, aseguren que los insumos y materias primas suministrados para los procesos de maquila cumplen con la normativa legal vigente y no provienen de fuentes ilícitas.

- No presenten coincidencias en listas restrictivas (nacionales o internacionales) vinculadas a lavado de activos o financiación del terrorismo.

DOCUMENTO CONFIDENCIAL PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL SIN LA DEBIDA AUTORIZACIÓN

- Compartan nuestros valores de integridad y rechazo a cualquier forma de soborno. El desconocimiento de estas políticas por parte de un tercero será causal de terminación inmediata de la relación contractual.

5.3.5 POLÍTICA DE REGALOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y HOSPITALIDAD

Con el objeto de promover buenas relaciones comerciales, la empresa acepta el intercambio de regalos como cortesía institucional. No obstante, para evitar conflictos de interés o sospechas de soborno, se establecen las siguientes reglas alineadas con nuestro Manual de Cumplimiento PTEE (MC-GE-006-PE):

A. Criterios de Aceptación: Solo se aceptarán cortesías cuando:

- No estén destinadas a recibir algo a cambio de manera inapropiada.
- Sean razonables, de valor módico y no excesivo.
- No violen la ley ni el Reglamento Interno de Trabajo.
- No consistan en dinero en efectivo o su equivalente (bonos, tarjetas de regalo).
- Sean debidamente notificadas al jefe inmediato y, en casos de duda sobre su valor o procedencia, al Oficial de Cumplimiento.

B. Prohibición con Servidores Públicos: Queda estrictamente prohibido ofrecer, dar o recibir cualquier tipo de regalo, favor o atención a funcionarios del Estado o autoridades (ICA, INDUMIL, ministerios, etc.), sin importar su valor.

C. Regalos Inapropiados: Si se recibe un regalo que incumpla estos criterios, debe devolverse diplomáticamente, informando que la acción contraviene el Código de Ética y el PTEE de AGROZ S.A. Toda consulta sobre donaciones a entidades benéficas debe ser canalizada a través de la Gerencia o el Oficial de Cumplimiento para asegurar la transparencia de la transacción.

5.3.6 CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS

AGROZ S.A. compite en los mercados de forma leal y transparente, cumpliendo con la legislación vigente. Nuestras actividades son transparentes y abiertas, no es nuestro propósito desmeritar las actividades o negocios que adelanta nuestra competencia; reconocemos a las empresas del sector como valiosas para el desarrollo de la economía y para nuestro propio impulso de mejoramiento continuo.

En los procesos de selección de proveedores y relaciones comerciales con los clientes de la empresa, se considera a aquellos que cumplen con la legislación nacional e internacional.

La empresa rigurosamente cumple con todas las leyes y reglamentos pertinentes en relación con la protección ambiental y de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

5.3.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

AGROZ S.A. está comprometida con la seguridad y salud de todos sus trabajadores, y busca brindar un ambiente de trabajo saludable y seguro. Debemos cumplir todas las normas de

seguridad y asumir responsabilidad por tomar las medidas necesarias para proteger a nuestros compañeros de trabajo y a nosotros mismos.

Somos responsables de informar oportunamente a nuestro jefe inmediato o al coordinador de seguridad y salud en el trabajo, accidentes, actos o condiciones inseguras que pudieran generar afectación en la salud de nuestros compañeros.

Nuestro compromiso con la seguridad

- Cuidar mi salud y la seguridad de mis compañeros.
- Participar en actividades relacionadas con la salud y seguridad organizadas por la empresa.
- Respetar y cuidar nuestras instalaciones y equipos.
- Conocer, aplicar y observar las medidas de seguridad publicadas por la empresa.
- No pasar por alto los actos inseguros de los proveedores, contratistas, prestadores de servicios y personal a cargo.
- No poner en peligro la salud y seguridad de la comunidad aledaña.
- Compartir información verídica y transparente a la comunidad y autoridades sobre el desempeño ambiental y la seguridad de la empresa.

5.3.8 SEGURIDAD FISICA

Violencia en el lugar de trabajo

Cualquier acto violento es inaceptable y constituye causal de desvinculación o despido inmediato. Tales actos o amenazas de violencia, ya sean efectuados directa o indirectamente, mediante palabras, gestos o símbolos, vulnera la capacidad de la empresa de brindar un lugar de trabajo seguro a sus trabajadores.

Si usted cree que ha sido objeto de violencia o amenazas de violencia, o ha sido testigo o se ha enterado de otro modo de conductas violentas o amenazas, diríjase a algún integrante del comité de convivencia laboral, si la situación es urgente llame al servicio de seguridad de la empresa o a la policía.

Armas

La posesión de armas personales en la empresa está estrictamente prohibida. Un trabajador que se presenta a las instalaciones de la empresa con un arma o es encontrado en posesión de un arma mientras está en el trabajo o en negocios de la empresa estará sujeto a la acción disciplinaria correspondiente, que puede llegar incluso a la desvinculación o despido inmediato.

Sustancias psicoactivas

La empresa está comprometida con brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro y exento de sustancias psicoactivas que aliente la productividad y servicio a nuestros clientes. El uso de sustancias psicoactivas de manera legal como ilegal puede interferir en la capacidad de cumplir con nuestras obligaciones de trabajo, poner en peligro la salud y seguridad de las

demás personas, por cuanto está prohibido el uso de estas sustancias en el lugar de trabajo y está sujeto a acciones disciplinarias por parte de la empresa.

5.3.9 MEDIO AMBIENTE

Es obligación ética y moral de la empresa mantener un medio ambiente sano, minimizando al máximo sus impactos ambientales, haciendo un uso adecuado de los recursos naturales, controlando la contaminación ambiental, gestionando eficazmente los residuos y el ciclo de vida de los productos.

Controlar la contaminación del aire y agua, así como conservar y hacer uso racional del agua y la energía, son algunas de las responsabilidades exigidas por la empresa. Todos somos responsables de cuidar el medio ambiente y brindar un mejor planeta a nuestras generaciones.

5.3.10 POLITICA

La empresa no suministra recursos para compañas políticas. Un trabajador de AGROZ S.A. no puede actuar como representante de la empresa en cuestiones políticas sin ninguna autorización. La empresa no se opone a que sus trabajadores participen adecuadamente en el proceso político que refleje sus opiniones y compromisos individuales, mientras la actividad política se desarrolle durante el tiempo libre del trabajador y no en las instalaciones de la empresa. Queda totalmente prohibido cualquier tipo de proselitismo político en las instalaciones de la empresa, incluso si se trata de espacios de descanso o diversión de los trabajadores.

5.3.11 INTEGRIDAD DE LOS REGISTROS Y REPORTES

Todos los registros operativos, financieros y de calidad (incluyendo resultados de indicadores, auditorías BPM y reportes de producción) deben reflejar fielmente la realidad de la operación.

- Se prohíbe la alteración, falsificación o destrucción deliberada de registros para ocultar incumplimientos o hallazgos.
- Especial atención se dará a los reportes enviados a los clientes de maquila, asegurando que los datos de rendimiento y calidad coincidan con las validaciones internas de planta.

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

RG-GT-001-TH, Reglamento Interno de Trabajo

MC-GE-006-PE, Manual de Cumplimiento PTEE

MC-GE-007-PE, Manual de SAGRILAFT

Línea Ética

7. CONTROL DE CAMBIOS

REVISION	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	Documento Original	2015-07-17

DOCUMENTO CONFIDENCIAL PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL SIN LA DEBIDA AUTORIZACIÓN
AGROZ S.A.

REVISION	DESCRIPCIÓN	FECHA
3	Se mejora la redacción del numeral 1 Preámbulo, para dar mayor fluidez y claridad al documento. Se realiza revisión y Actualización del documento para la alineación con el Manual de Cumplimiento PTEE (MC-GE-006-PE). Se coloca de segundas el valor de "Transparencia" y se define mejor. Se formaliza el uso de la Línea Ética administrada por el Oficial de Cumplimiento. En 5. Se incorporan definiciones técnicas de Soborno Transnacional y Corrupción Privada. En 5.2 Se formaliza el uso de la Línea Ética (Oficial de Cumplimiento) para reportes de actos ilícitos, independiente del Comité de Convivencia, conforme a la Ley 2195 de 2022. Se mejora la redacción en el numeral 5.3.2 conflictos de interés. Se crea el nuevo numeral 5.3.4, con el fin de fortalecer el control sobre los asociados de negocio, vinculando de manera explícita los clientes, asegurando la transparencia frente a auditorías externas y los procesos de Debida Diligencia. Asimismo, se refuerzan los controles relacionados con Debida Diligencia y la gestión de regalos, alineándolos con los principios éticos de la organización y los requerimientos de clientes multinacionales. Adicionalmente, se mejora la redacción del numeral 5.3.5, correspondiente a la Política de Regalos, Gastos de Representación y Hospitalidad, con el objetivo de clarificar su alcance, responsabilidades y criterios de aplicación. Se adiciona numeral 5.3.11 integridad de los registros y reportes. Se elimina la alusión que se tenía al comité de convivencia laboral. Se cambia el código del documento que pasa de GE a GI.	2026-04-29