

# **CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL**

## **Greenland Investment S.A.S**

### **“ La Compañía ”**

*"Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial  
Guía para Actuar con Respeto y Responsabilidad"*

## *TABLA DE CONTENIDO*

### **CAPÍTULO 1.**

#### **CONTEXTO**

- 1.1. Objetivo
- 1.2. Alcance

### **CAPÍTULO 2.**

#### **LO QUE NOS GUÍA**

- 2.1 Nuestros valores
- 2.2 Nuestros principios
- 2.3 Aplicabilidad de los principios

### **CAPÍTULO 3.**

- 3.1 Mecanismos de Control y Supervisión
- 3.2 Canal de Denuncias y Protección al Denunciante
- 3.3 Aceptación del Código
- 3.4 Gobernanza
- 3.5 Comunicación y Capacitación
- 3.6 Monitoreo y Cumplimiento

**CAPÍTULO 1.****CONTEXTO****1.1 OBJETIVO**

El objetivo del Código de conducta y ética empresarial establece los principios que guían el comportamiento diario en el Grupo Empresarial, coherentes con nuestro propósito, valores, la estrategia corporativa, las buenas prácticas de sostenibilidad y el cumplimiento de la legislación vigente, en concordancia con las políticas, normas y procedimientos internos, buscando fortalecer nuestro compromiso y cultura de integridad y respeto que favorezca las relaciones sanas, sostenibles y de confianza con nuestros diferentes grupos de interés.

**1.2 ALCANCE**

El Código de Conducta y Ética Empresarial establece el marco de actuación para gerentes, directores, jefes de proceso, personal administrativo y operativo, así como para todas las personas que trabajan directa o indirectamente o actúan en nombre del Grupo Empresarial. Además, define los principios que orientan nuestras relaciones con los grupos de interés y las pautas de comportamiento que deben guiar nuestras alianzas y el relacionamiento con cada actor

Es una obligación de todos los miembros del Grupo Empresarial dar cumplimiento a cada uno de los lineamientos entregados en el presente código en cada una de las actividades realizadas, así como deben informar cualquier conducta que atente contra el cumplimiento del código, según lo establecido en el reglamento interno de trabajo.

## **CAPÍTULO 2**

### **LO QUE NOS GUIA**

#### **2.1 NUESTROS VALORES**

##### **SOMOS TRANSPARENTES**

Creemos en el poder de una comunicación oportuna, clara y honesta para construir relaciones basadas en la confianza. Por eso, compartimos de manera transparente nuestros impactos, asegurando que cada persona con la que nos relacionamos tenga la información que necesita para avanzar junto a nosotros.

##### **HACEMOS QUE LAS COSAS PASEN**

Pasamos del dicho al hecho, llevando a la acción cada plan que nos proponemos. Creemos en la evolución constante, porque sabemos que siempre hay mejores formas de hacer las cosas. Con actitud positiva y la convicción de que sí se puede, convertimos desafíos en oportunidades y sueños en realidades, inspirando a quienes nos rodean y generando impacto con nuestro conocimiento, experiencia y compromiso

##### **SOMOS CERCANOS**

Valoramos las relaciones auténticas, basadas en el respeto y la empatía. Al acercarnos a nuestros grupos de interés, fortalecemos lazos que nos permiten construir un futuro compartido

### 2.2 NUESTROS PRINCIPIOS

Alineados con nuestros valores, describimos cada uno de los principios que rigen nuestro actuar.

#### 2.2.1. Integridad

En nuestro Grupo Empresarial, la integridad constituye un principio rector e innegociable que orienta el actuar de todos nuestro colaboradores, directivos y partes relacionadas. Implica conducirse con rectitud, honestidad y transparencia, incluso en situaciones en las que no exista supervisión directa, asegurando la coherencia entre los valores institucionales y las decisiones individuales.

Este principio demanda una conducta ética sostenida y ejemplar, que fortalezca la confianza de nuestros grupos de interés y contribuya a la sostenibilidad de nuestros negocios.

**La integridad la materializamos a través de los siguientes lineamientos:**

- **Cero tolerancia** frente al fraude, el engaño o cualquier práctica deshonesta, ya sea en la operación diaria, la relación con terceros o en la gestión interna.
- **Coherencia** entre lo que se declara y lo que se ejecuta, garantizando que los compromisos adquiridos se cumplan de manera íntegra y verificable.
- **Responsabilidad activa frente a los errores**, lo cual implica reconocerlos de forma oportuna, reportarlos a los canales establecidos y tomar medidas para su corrección, priorizando siempre el interés colectivo.
- **Aplicación transversal del principio de integridad** en todas las decisiones y relaciones del grupo con todas las partes interesadas.

#### 2.2.2 Respeto

Es un principio esencial que sustenta todas nuestras relaciones internas y externas. Significa reconocer y valorar la dignidad, los derechos, la diversidad de pensamiento, las creencias, culturas y trayectorias de las personas, sin distinción de jerarquía, origen, género, orientación, condición o rol dentro del Grupo Empresarial.

El respeto fortalece la convivencia, la colaboración y el sentido de pertenencia, y es clave para construir entornos laborales seguros, justos e inclusivos donde cada persona pueda desarrollar su máximo potencial.

**El respeto lo materializamos con los siguientes compromisos:**

- **Rechazamos de manera categórica** cualquier forma de acoso, hostigamiento, trato denigrante o conducta violenta, asegurando espacios libres de intimidación y discriminación.
- **Garantizamos entornos laborales** inclusivos, seguros y equitativos, donde se valoren las diferencias individuales como una fuente de riqueza y ventaja competitiva.
- **Fomentamos una cultura de comunicación empática y escucha activa**, Promovemos un ambiente de comunicación que favorezca el diálogo constructivo, el entendimiento mutuo y la resolución pacífica de diferencias. Para ello, utilizamos un lenguaje cordial, respetuoso y profesional, evitando expresiones ofensivas o despectivas que puedan afectar la convivencia y el trabajo colaborativo.
- **Promovemos el uso responsable del lenguaje y una conducta profesional** en todo momento, consciente del impacto que cada interacción tiene en la reputación interna y externa del Grupo Empresarial.
- **Somos amables y respetuosos en todo momento, reconociendo que nuestras palabras y acciones construyen nuestro ambiente laboral.**  
Este compromiso refleja nuestra convicción de que la amabilidad y el respeto son fundamentales para construir un entorno laboral positivo. Reconocemos que cada palabra y acción contribuye directamente a la calidad de nuestras relaciones y al bienestar colectivo, por lo que actuamos con consideración y empatía en todo momento.
- **Cumplimos los compromisos y plazos acordados.**  
Nuestra responsabilidad y disciplina en el cumplimiento de los acuerdos establecidos. Al respetar los plazos y compromisos asumidos, demostramos seriedad, confiabilidad y

respeto por el trabajo de los demás, fortaleciendo así la eficiencia y la confianza en nuestras relaciones laborales.

### 2.2.3 Responsabilidad

Es un principio esencial que orienta el comportamiento de cada colaborador, directivo y aliado estratégico. Se manifiesta en la capacidad de asumir con integridad las consecuencias de las propias decisiones y acciones, cumplir los compromisos adquiridos y actuar con excelencia en el marco de las funciones asignadas.

Este principio es clave para la eficiencia operativa, la credibilidad institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo Empresarial. Ser responsable implica actuar con disciplina, conciencia y compromiso hacia los resultados, el entorno y los demás.

**El principio de responsabilidad lo expresamos mediante los siguientes comportamientos esperados:**

- **Cumplimos con las políticas y procedimientos de la compañía, adicionalmente somos** rigurosos con las funciones, metas y entregables asignados, demostrando puntualidad, orden y orientación a resultados en todas las actividades laborales.
- **Reconocimiento proactivo** de errores y disposición para corregirlos de manera oportuna y transparente, contribuyendo a una cultura de aprendizaje continuo y mejora.
- **Participación y compromiso** en los equipos de trabajo, colaborando con actitud constructiva y alineada con los objetivos colectivos del grupo.
- **Identificación y reporte** inmediato de situaciones, riesgos o conductas que puedan afectar negativamente a la organización, a través de los canales dispuestos, con el propósito de prevenir impactos y fortalecer la sostenibilidad empresarial.

### 2.2.4 Transparencia

La transparencia es un valor fundamental del modelo de gobierno corporativo del Grupo Empresarial y constituye un principio indispensable para generar confianza, credibilidad y sostenibilidad en nuestras relaciones con los diferentes grupos de interés.

Ser transparente implica actuar con claridad, integridad y apertura en la comunicación, la toma de decisiones y la gestión de la información, garantizando comportamientos coherentes con los principios éticos y los marcos normativos aplicables.

**Este principio lo reflejamos en los siguientes compromisos organizacionales y personales:**

- **Garantizar una comunicación clara, precisa** y accesible sobre los procesos, políticas, responsabilidades y expectativas, fortaleciendo la comprensión, la alineación interna y la rendición de cuentas.
- **Asegurar el acceso oportuno a la información** relevante, veraz y suficiente, en el marco de la confidencialidad, la legalidad y la protección de datos, permitiendo una toma de decisiones informada y legítima.
- **Declarar de forma inmediata y completa cualquier situación** que pueda representar un conflicto de interés, así como abstenerse de participar en decisiones en las que la imparcialidad pueda verse comprometida.
- **Registrar, reportar y documentar de manera íntegra** toda la información relacionada con la operación del Grupo empresarial, incluyendo datos financieros, reportes de gestión, controles, tiempos y resultados, evitando cualquier forma de omisión, distorsión o manipulación. reconocemos los errores y comunicamos oportunamente las acciones para corregirlos  
Refiere a la responsabilidad de asumir los errores que puedan surgir en el desarrollo de nuestras actividades, reconociéndolos de manera transparente.

### 2.2.5 Confidencialidad

La confidencialidad es un principio clave para la protección de los activos intangibles de nuestro Grupo Empresarial y para el fortalecimiento de la confianza con nuestros grupos de interés. Este principio nos exige a todos: colaboradores, directivos y terceros autorizados proteger de manera rigurosa toda información sensible, estratégica o reservada a la que accedan en el desarrollo de sus funciones.



La confidencialidad no solo es un deber legal y contractual, sino también un compromiso ético con la integridad del negocio, la seguridad de los datos y la reputación institucional.

**Este principio lo materializamos a través de los siguientes lineamientos:**

- **Identificación clara y oportuna de la información confidencial**, entendida como todo dato, documento, archivo o contenido —físico o digital— que, por su naturaleza, deba permanecer reservado para evitar riesgos estratégicos, legales, comerciales o reputacionales.
- **Restricción absoluta del uso o divulgación de información sensible** fuera del ámbito laboral o con personas no autorizadas, independientemente del medio, canal o formato en que se encuentre.
- **Cumplimiento estricto de las responsabilidades asignadas** en el manejo, almacenamiento, acceso y resguardo de archivos físicos y electrónicos, conforme a las políticas de seguridad de la información y protección de datos del Grupo empresarial.
- **Aplicación de medidas disciplinarias y legales frente a la filtración**, uso indebido o negligente de información confidencial, conforme a los lineamientos internos y la normatividad vigente.

### 2.2.6 Legalidad.

El cumplimiento de la legalidad no es negociable ni opcional. Es un principio rector que asegura el actuar responsable del Grupo Empresarial, exige a todos los colaboradores, directivos y aliados estratégicos actuar en estricto cumplimiento de las leyes, regulaciones, decretos y disposiciones vigentes. Protegiendo su reputación y contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad, dentro de un entorno de integridad, de control; legitimidad de nuestras decisiones y la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Contamos con certificaciones que respaldan la calidad de nuestros procesos y fortalecen la confianza de nuestros clientes. Estas acreditaciones han sido obtenidas cumpliendo rigurosamente con todos los parámetros establecidos por los estándares internacionales, lo

que nos permite garantizar que nuestros servicios se desarrollan bajo prácticas óptimas, asegurando el cumplimiento integral de los requisitos y expectativas de nuestros clientes.

**Este principio de legalidad lo expresamos en los siguientes compromisos:**

- **Cumplimiento riguroso de las disposiciones legales** regulatorias en materia laboral, comercial, tributaria, sanitaria, de seguridad industrial, protección de datos personales, libre competencia y medio ambiente, entre otras aplicables a la actividad del Grupo Empresarial.
- **Actuación constante dentro del marco jurídico**, priorizando siempre los valores éticos y normativos por encima de cualquier presión externa o práctica de terceros que contradiga lo dispuesto por la ley.
- **Colaboración activa, respetuosa y transparente con auditorías, requerimientos regulatorios e investigaciones internas o externas**, facilitando el acceso a la información requerida con oportunidad y veracidad.
- **Identificación y reporte inmediato de cualquier conducta, práctica o situación que represente una posible infracción legal**, a través de los canales institucionales establecidos, garantizando la confidencialidad y la protección del informante.

### 2.3 APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS

En nuestro Grupo Empresarial los principios están enmarcados en políticas que describen los principales lineamientos de cumplimiento.

#### 2.3.1 Políticas Internas

##### **Reglamento interno de Trabajo**

Establece las normas y reglas con las cuales se regula las condiciones de trabajo y convivencia. Se establecen los derechos, deberes y responsabilidades tanto para empleado como para el empleador.

**Política de Gestión de Talento Humano**

En el Grupo Empresarial Compartimos nuestro compromiso de gestionar el talento humano, teniendo como pilares fundamentales el respeto y el reconocimiento a la persona y su integridad, encaminado en atraer, motivar, retener y desarrollar, así como mejorar la experiencia de nuestros colaboradores generando un ambiente laboral positivo y una cultura sólida, logrando equilibrar el desarrollo personal y profesional, con el cumplimiento de objetivos corporativos y permitiendo atender los desafíos presentes y futuros.

**Política de Derechos humanos**

Esta política establece el compromiso del Grupo GreenLand de respetar los Derechos Humanos en toda la cadena de valor, alineándose con los Principios Rectores de la ONU: proteger, respetar y remediar. Garantizamos un entorno laboral seguro, libre de violencia, acoso y discriminación, cumpliendo la legislación nacional y tratados internacionales. Además, adoptamos medidas para prevenir y sancionar conductas que vulneren la dignidad e integridad de las personas, promoviendo la igualdad y la inclusión.

**Política y Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basada en Género.**

Establecer el compromiso institucional de prevenir, atender y proteger frente a todas las formas de violencias basadas en género, en concordancia con la legislación nacional vigente y los estándares internacionales de derechos humanos, garantizando un entorno seguro, libre de discriminación y violencia para todas las personas. Con esta política se busca implementar acciones integrales de prevención, atención y protección para erradicar la violencia basada en género y promover relaciones respetuosas e igualitarias.

**política para la prevención, atención de medidas de protección basadas en desconexión laboral**

Garantizar el efectivo cumplimiento de la Ley 2191 del 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral”, siendo este un compromiso de la empresa con el bienestar de los colaboradores, asegurando el respeto del derecho al descanso, promoviendo su implementación y brindando los lineamientos necesarios que permitan su aplicación en el ámbito laboral.

### **Política del comité convivencia laboral**

Determina el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral para prevenir, corregir y conciliar las diversas situaciones de agresión hacia los empleados; con el fin de protegerlos contra los factores de riesgos psicosociales causados por acoso laboral que afectan la salud en los lugares de trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente, la Ley 1010 y decretos complementarios.

### **Política de Sostenibilidad**

Enmarca nuestra forma de gestionar los negocios y promueve una cultura para que todos los empleados compartan los compromisos de Sostenibilidad en su rutina diaria.

Entendemos que nuestro actuar va más allá de la producción y comercialización agrícola y prestación de servicios agroindustriales de manera responsable, estamos en búsqueda permanente del bienestar de los actores que nos acompañan en este camino en las regiones donde operamos, de la mano de las comunidades para construir país y aportar a los objetivos de desarrollo sostenible.

Nuestra sostenibilidad, da cuenta de las acciones emprendidas en términos sociales, ambientales y económicas; siendo el resultado de un trabajo integrado bajo un mismo enfoque y lineamiento corporativo, llevado a cabo por los diferentes negocios que conforman el Grupo Empresarial.

### **Política de Uso de Recursos Informáticos**

Define los lineamientos para el uso responsable de los recursos tecnológicos que ofrecemos a nuestros empleados y/o contratistas para la ejecución de sus actividades, definiendo las expectativas de privacidad de usuarios y preservando la integridad de los recursos informáticos como computadores, redes, sistemas de información, programas y datos que son propiedad del Grupo empresarial.

### **Política Transparencia y Ética Empresarial**

Comprometidos con el desarrollo de nuestros negocios a través de un modelo basado en lineamientos y objetivos socialmente responsables y en el cumplimiento de nuestros valores y principios éticos; rechazamos el soborno transnacional, el fraude y la corrupción y

manifestamos posición de “Cero Tolerancia”. permanentemente buscamos implementar mecanismos, sistemas y controles adecuados que permitan su prevención, detección y tratamiento.

### **Manual PTEE:**

Se basa en los principios de legalidad, honestidad, responsabilidad y compromiso social, y se aplica a todos los directivos, funcionarios, contratistas y contrapartes vinculadas por el Grupo Empresarial. Así mismo, el PTEE también se alinea con los estándares internacionales y nacionales en materia de transparencia y ética empresarial, tales como la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ("OCDE") para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales y la OEA contra la corrupción, la Ley 1778 de 2016 (Ley Antisoborno) y la Circular Externa 100-000011 de 2021 de la Superintendencia de Sociedades.

### **Política SAGRILIFT**

Establece un conjunto de y procedimientos integrales dentro de la organización, diseñados para prevenir, detectar y mitigar los riesgos asociados al Lavado De Activos, La Financiación Del Terrorismo y La Proliferación De Armas De Destrucción Masiva. Por ello el Grupo Empresarial tiene como propósito garantizar el cumplimiento de la normativa.

### **Manual Sistema Autocontrol y Gestión del Riesgo – SAGRILIFT**

En el Grupo Empresarial hemos adoptado el Manual para el Autocontrol y la Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, y ejecutamos en forma estricta los mecanismos y procedimientos de control establecidos para prevenir y reducir la posibilidad que el Grupo empresarial pueda ser utilizado como instrumento para el ocultamiento o legalización de bienes o dineros, producto de conductas delictivas, así como mitigar el riesgo de pérdida o daño, que se puede derivar de la materialización de los riesgos asociados (legal, reputacional, de contagio y operacional).

### **Política de Admisión y Creación de Terceros**

En el Grupo Empresarial, el conocimiento de los terceros nos permite obtener información sobre las características básicas de los potenciales clientes, proveedores o empleados antes de ser vinculados, por lo que las personas encargadas de las vinculaciones están

obligadas a seguir todos los procedimientos previstos y necesarios, para lograr el adecuado conocimiento de éste, aun cuando se trate de personas referenciadas o recomendadas.

### **Política de Conflicto de Interés**

Para el Grupo Empresarial, se considera conflicto de interés cualquier situación en la que una persona vinculada a la compañía, al tomar decisiones que deben ser transparentes e imparciales, pueda verse influenciada por intereses personales directos o indirectos que entren en oposición o afecten los intereses del Grupo.

Esto incluye cualquier circunstancia que comprometa su independencia, equidad u objetividad en el criterio comercial, o cuando sus acciones puedan obstaculizar la toma de decisiones del Grupo Empresarial y el correcto cumplimiento de sus responsabilidades.

### **Política Cumplimiento Frente a La Legislación**

En el Grupo Empresarial respetamos las legislaciones vigentes en cada lugar donde tenemos presencia. Nuestros empleados no deberán realizar, permitir, tolerar o incitar a actividades, operaciones o actos que infrinjan o incumplan la legislación vigente del país.

### **Política de Seguridad corporativa**

En el Grupo Empresarial nos regimos por los principios morales, éticos y lícitos, así como al cumplimiento de la norma BASC (Business Alliance for Secure Commerce) y al Código Internacional PBIP (Protección de los buques y de las Instalaciones Portuarias), manteniendo condiciones de seguridad que no pongan en riesgo la salud, la integridad de las personas y la seguridad de los países destinatarios de nuestras exportaciones, garantizando un comercio internacional seguro.

### **Política Manejo Confidencial de la Información**

En el Grupo Empresarial concebimos la información de proveedores, clientes y empleados como un valor estratégico del negocio, que debe ser administrado y protegido, en aras de conservarla como una ventaja competitiva y evitar riesgos derivados de su divulgación.

Es por esto que, todos los empleados están obligados a no divulgar información sin autorización previa, y proteger la información de carácter confidencial, tal como: la estrategia corporativa y competitiva, canales de distribución, informes financieros, la información sobre sus clientes y/o proveedores y potenciales transacciones comerciales,

información acerca de nuevos productos, negocios y proyectos, y el know how sobre las actividades de producción, así como cualquier otro tipo de información que pueda afectar la competitividad del negocio y cuya divulgación, no autorizada, pueda colocar en riesgo la estabilidad del Grupo Empresarial.

### **2.3.2 Código de Conducta de Clientes y Proveedores**

En el Grupo Empresarial incluimos a los proveedores, clientes y demás aliados estratégicos para el logro de los objetivos, basando nuestras relaciones en la confianza y el beneficio mutuo, y trabajando en conjunto para lograr un modelo de excelencia operativa, bajo un compromiso ético entre las partes y el respeto por los derechos de las personas y el medio ambiente. Es por esto que, el presente Código de Conducta tiene como finalidad, establecer los principios y pautas mínimas que deben mantener los clientes y proveedores para el adecuado desarrollo de su actividad

## **CAPÍTULO 3**

### **3.1 Mecanismos de Control y Supervisión**

<b>CONTROL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Inducción Corporativa	Al ingreso	Gestión Humana
Línea de transparencia y PQRSF- Conecta	Permanente	Área asignada
Formaciones de políticas corporativas	Anual	Gestión Humana

### **3.2 Canales de Denuncias y PQRSF**

En el Grupo Empresarial contamos con un procedimiento integrado para la recepción y gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (PQRSF), así como de reportes sobre conductas que puedan ir en contra de nuestros valores, principios, políticas y cumplimiento de la ley

El procedimiento lo conforman diferentes mecanismos de reporte y comunicación:

- Conecta GreenLand, línea de atención de PQRSF con tres canales:

Línea telefónica gratuita: 01-8000 11 11 00

Correo electrónico: [conectagreenland@greenland.co](mailto:conectagreenland@greenland.co)

Formulario web: [reporte.conectagreenland.com/greenland](http://reporte.conectagreenland.com/greenland)

- Línea de transparencia, línea de atención de casos que vayan en contra de nuestros principios y valores con tres canales:

Línea telefónica gratuita: 01-8000 11 11 00

Correo electrónico: [greenland@lineadetransparencia.com](mailto:greenland@lineadetransparencia.com)

Formulario web: [reporte.lineatransparencia.co/greenland](http://reporte.lineatransparencia.co/greenland)

- Buzones físicos en nuestras instalaciones habilitados para colaboradores.
- Redes sociales.
- Conmutadores de las oficinas.
- Buzones de correo corporativos para notificaciones legales.

### 3.3 Aceptación del Código

Todos los empleados deben:

- Leer y comprender el contenido del código.
- Firmar un compromiso de adhesión y entendimiento anual.

### 3.4 Gobernanza:

#### 3.4.1 Comité de convivencia:

Es un órgano institucional conformado por representantes de diferentes áreas de la empresa, cuyo propósito es promover un entorno laboral sano, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación. Este comité actúa como un espacio de diálogo, prevención y gestión de conflictos, velando por el bienestar de los colaboradores y el fortalecimiento de las relaciones laborales. Su labor se basa en el cumplimiento de la normatividad vigente y en la implementación de estrategias que fomenten la cultura del respeto, la inclusión y la sana convivencia dentro del Grupo Empresarial.



### **3.5 Comunicación y Capacitación:**

Esta política será comunicada al personal y grupos de interés con la respectiva capacitación del líder del proceso y acompañamiento del área de Gestión Humana. Adicionalmente se compartirá al ingreso del nuevo personal en la inducción corporativa.

### **3.6 Monitoreo y cumplimiento:**

El cumplimiento de esta política será revisado periódicamente por su responsable y las áreas de control del Grupo empresarial. El incumplimiento se califica como FALTA GRAVE y dará lugar a la sanción disciplinaria correspondiente.

El incumplimiento de este código puede conllevar:

- Amonestaciones verbales o escritas.
- Suspensión temporal.
- Terminación del contrato de trabajo.
- Denuncias legales (en casos graves).