

## CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA EMPRESARIAL

Desde sus inicios EXTRACTORA VIZCAYA S.A.S se ha orientado por los valores de convivencia y respeto, concientizando a todos y cada uno de sus accionistas, trabajadores, contratistas y proveedores acerca del sentido de la ética, para que en cada uno de los actos y relaciones se refleje la integridad moral, la transparencia, el respeto y el estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Bajo esta filosofía se adopta el Código de Conducta Ética Empresarial, constituyéndose en una herramienta fundamental para el desarrollo de la compañía, siendo necesario para generar compromiso en cada uno de sus colaboradores. EXTRACTORA VIZCAYA S.A.S velará por su aplicación y así cumplir con las directrices que se desarrollen en este código, se emplearán los medios necesarios para que sus directivos y trabajadores se familiaricen con el conjunto de políticas.

Este código plantea los valores y principios sobre los cuales todo el personal de la empresa debe encaminar sus acciones, evitando cualquier actitud y comportamiento incorrecto, buscando solucionar el universo de situaciones que requieren tomar decisiones éticas por parte de todos nosotros, bajo comportamientos morales y del deber ser de una situación específica.

El incumplimiento del presente Código de Conducta ética Empresarial por parte de cualquier accionista, trabajador, contratistas y proveedores vulnera la confianza otorgada por parte de la compañía, con afectaciones directas para EXTRACTORA VIZCAYA S.A.S y sus grupos de interés, por tanto, en caso de incumplimiento es necesaria la aplicación de las sanciones establecidas en el Contrato suscrito con la empresa, Reglamento Interno de Trabajo, Código Sustantivo de Trabajo, Código Penal y la legislación colombiana aplicada a cada uno de los casos.

Este compromiso encuentra arraigo en el objetivo de avanzar hacia el cumplimiento de los principios y criterios de la Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible, RSPO (por sus siglas en inglés), cuyo espíritu consagra la transparencia en el obrar.

La implementación del presente código no prevalece sobre las disposiciones legales, más aún, buscara dar cumplimiento con lo exigido por la legislación vigente, por tal razón hemos adoptado mecanismos de control definidos en las siguientes directrices:

### 1. COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA

Se garantiza que todas las operaciones se ejecuten con transparencia rechazando todo tipo de soborno, extorsión, uso fraudulento de los recursos económicos y todas las formas de corrupción, por tal motivo adoptará de forma voluntaria controles internos sujetos a procedimientos apropiados de auditorías o la divulgación de la información económica, presupuestal, jurídica, ambiental, social, entre otros datos de interés sin afectar las operaciones internas de la organización.

## 2. COMPROMISOS CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS

EXTRACTORA VIZCAYA S.A.S, evita que sea utilizada para encubrir o manejar recursos provenientes de actividades ilícitas; por tanto, sus accionistas, trabajadores, clientes, proveedores y contratistas cumplen con la reglamentación adoptada por la Empresa para prevenir la realización de negocios con personas vinculadas al lavado de activos, terrorismo y narcotráfico.

En caso de evidenciar o que se descubra que algún accionista, proveedor, cliente, trabajador o contratista desarrolle actividades que, de una u otra forma, pueden tipificarse como delito o proclive al acto delictual, la empresa llevara a cabo las acciones legales pertinentes y se reservará el derecho de admisión.

## 3. DERECHOS HUMANOS

Acatamos y promovemos lo consagrado en la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes, incluidos el Derecho Internacional Humanitario y lo dispuesto por la Constitución Política y el Marco Legal Colombiano, fomentando el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas sus actividades u operaciones respecto a accionistas, trabajadores, proveedores, y contratistas. Es un reto en términos de su propia sostenibilidad y lo asume como contribución a la generación de valor social, económico y ambiental.

## 4. PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL

Trabajamos en colaboración con los proveedores y contratistas, velando por que en ninguna de las actividades u operaciones se permita contratar mano de obra infantil. La edad mínima requerida para laborar en la empresa será de dieciocho (18) años, en cumplimiento a lo establecido en el código de trabajo y reglamento interno de trabajo.

Nuestro compromiso es respetar los derechos del niño en las declaraciones de los principios y compromisos corporativos relacionados con sus valores, especificando los comportamientos que se esperan de los trabajadores, proveedores, clientes, socios o cualquier otra parte que se halle directamente relacionada con actividades de la empresa.

## 5. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se respeta el derecho de sus trabajadores a la libertad de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La compañía brindará a sus trabajadores el espacio pertinente para que puedan reunirse libremente a discutir cuestiones relevantes a sus condiciones de trabajo o empleo, buscando promover acciones en conjunto que permitan mejorar las condiciones de los trabajadores, en pro del mejoramiento económico de la empresa en su conjunto.

## 6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se garantiza la igualdad de oportunidades para los trabajadores generando un ingreso ajustado de acuerdo con sus competencias, experiencia, responsabilidad y funciones, dentro de los parámetros de la legislación laboral colombiana, respetando los acuerdos en la convención colectiva de trabajo, lo que permite tener una vida digna satisfaciendo sus necesidades básicas y la de sus familias, toda vez, que los derechos del trabajo forman parte de una agenda amplia de derechos humanos.

Uno de los objetivos de nuestra empresa es fomentar un trabajo digno, asegurando que se asocie con la equidad, libertad, remuneración adecuada, seguridad social, representación y participación de los trabajadores.

Se compromete avanzar hacia un cambio organizacional promoviendo acciones que permitan que cada trabajador esté libre de discriminación basada en género, raza, etnia, orientación sexual, credo u otra condición, velando por un trato digno, con equidad y se respete el derecho reproductivo.

## 7. PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Se compromete a proporcionar un ambiente laboral sano, seguro y adecuado para el trabajador, previniendo las conductas de acoso laboral y sexual, promoviendo los derechos de todos los trabajadores dentro de la organización, creando mecanismos de identificación de comportamientos inadecuados y conductas a seguir de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, comité de convivencia y reglamento interno del trabajo.

Se tendrán en cuenta los roles de cada una de las entidades competentes para dar a conocer conductas de acoso y acatar los principios de confidencialidad, transparencia e imparcialidad en el manejo de los asuntos en los cuales esté involucrado un comportamiento de acoso.

## 8. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Todo el trabajador que intervenga en el tratamiento de datos de carácter personal tiene el compromiso profesional de guardar y mantener la reserva de tales datos, obligación que subsiste aún finalizada la relación contractual. Los datos personales no podrán ser obtenidos, tratados o divulgados sin autorización previa del involucrado o salvo mandato legal y judicial que supla el consentimiento del implicado.

## 9. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Para efectos del presente código de ética y conducta se contemplarán los siguientes mecanismos de evaluación y cumplimiento:

- Implementación de auditorías internas por parte de revisoría fiscal con el fin de validar la adecuada implementación.

- Implementación del sistema de administración de prevención de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva (SAGRILAF).

## **10. APROBACIÓN**

El presente documento, se aprueba por la Gerencia, en reunión celebrada el día 23 de marzo de 2023, con la instrucción de divulgarlo entre todos y cada uno de los trabajadores de la empresa, y los demás terceros relacionados con los negocios de la compañía.

