
	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
		Página 1 de 35	

## INTRODUCCIÓN

Como elemento integrante de la Cultura Organizacional, en los últimos años se ha visto la necesidad de adoptar Códigos de Ética y Conducta en todas aquellas organizaciones que asumen compromisos de alta responsabilidad con sus miembros, beneficiarios y comunidad. Esta práctica sobre todo está relacionada con el objetivo de establecer el comportamiento de quienes toman decisiones que han de afectar diferentes niveles de la vida institucional.



Es por ello, que ante una situación de crisis como la que se vive en el mundo de hoy y la necesaria búsqueda de un modelo económico equilibrado y sostenible, se hace indispensable un alto sentido de responsabilidad institucional y personal, que se convierte en centro de la gestión, tomando en cuenta los valores humanistas, democráticos y sociales que le caracterizan.

Asimismo, es necesario establecer en las políticas, un Código de Ética y Conducta que distinga a los Directivos y Empleados de CARNES CLASABLANCA S.A. como personas integras, honestas, responsables, y éticas frente a los compromisos que como tales deben asumir en cumplimiento de sus funciones. Es por ello, que los valores éticos son parte integrante y esencial de la Cultura Empresarial de la compañía.

CARNES CASABLANCA S.A. consciente de las responsabilidades y criterios que tiene frente a la sociedad y al país, se ha comprometido en liderar en forma permanente una política empresarial seria y transparente, guiada por principios de rectitud y honestidad, comprometida con el desarrollo económico del país donde tiene presencia bajo un estricto respeto por la ley.

Por ello, el presente Código de Ética y Conducta presenta los principios y reglas de conducta que buscan guiar la actitud y el comportamiento de los directivos, empleados, funcionarios y colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A. de tal forma que puedan mantener unas excelentes relaciones, con un personal comprometido con el crecimiento y el desarrollo de la empresa y del país en donde tiene presencia, mediante la promoción de los principios y la exaltación de los valores que engrandecen la persona y nuestra organización.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
		Página 2 de 35	

## TÍTULO I.

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO PRIMERO: CONCEPTO:** El Código de Ética y Conducta es un conjunto de normas de conductas respaldadas por valores y principios institucionales, que constituyen un marco teórico – ético y que torna practicas las orientaciones morales.

El Código es un compendio expreso de varias pautas de comportamiento que indican que la política de la compañía está dirigida a procurar, preservar la idoneidad de todos sus empleados, directivos e instancias de control, frente a la gestión de los diferentes roles y responsabilidades en el devenir de las actividades comerciales y sociales que se desarrollan.

Este Código se fundamenta en el compromiso esencial de todos los que hacen parte de la entidad de desarrollar las tareas dentro de parámetros éticos y conductas íntegras que contribuyan al mejoramiento continuo de la compañía.



La Ética es el ideal de la conducta humana que orienta a cada persona sobre lo que es bueno y correcto y lo que debería asumir, encaminándose hacia una relación con el entorno y las demás personas en procura del bien común. Ello permite que se actúe de acuerdo a los valores éticos en el desarrollo de las labores cotidianas. Los valores éticos son parte integrante del comportamiento y cultura organizacional de CARNES CASABLANCA S.A., reflejándose en las actitudes de todos sus miembros.

**ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETO:** Esta política tiene como objeto que los empleados, proveedores, clientes, accionistas o cualquier otro tercero vinculado con CARNES CASABLANCA S.A., en adelante “los colaboradores” eviten cualquier conflicto entre sus propios intereses y los intereses de CARNES CASABLANCA S.A. en ejecución de su relación, labor, prestación del servicio, actividad civil, comercial, etc. Si los intereses personales de una de estas personas influyen o tienen la capacidad de influir en la toma de decisiones de CARNES CASABLANCA S.A., se produce un interés de conflicto de intereses.

En esta política se recopilan los principios y las normas pertinentes para prevenir y manejar los distintos conflictos de intereses, además de su procedimiento.

**ARTÍCULO TERCERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Esta Política de Ética y Conducta se aplica a todos los colaboradores de la empresa, es decir a todos los empleados,

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>3</b> de <b>35</b>	

proveedores, clientes, accionistas o cualquier otro tercero vinculado que conforman CARNES CASABLANCA S.A. En esta se incluyen todas las políticas de nuestra compañía, la cual entrará en vigor a partir de la expedición del presente Código, y que debe aplicarse en todas las áreas que componen el organigrama de CARNES CASA BLANCA S.A., además de los terceros que no tienen calidad de empleados y que están vinculados directa o indirectamente con nuestra compañía. Este Código de Ética y Conducta sustituye cualquier versión previa publicada por CARNES CASA BLANCA S.A.

Los colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A. tienen una obligación de lealtad con la compañía. Por lo tanto, deberán prevenir los conflictos de intereses que se puedan presentar. En algunos casos, dichos conflictos representan un riesgo especialmente alto para la reputación o los intereses comerciales de la empresa, por lo que sus empleados TIENEN la obligación de prevenirlos. CARNES CASABLANCA S.A. respeta los derechos y las elecciones de sus colaboradores y no desea interferir en su vida privada. Sin embargo, la prevención de conflictos de intereses de los colaboradores es un elemento importante para mantener la integridad y sostenibilidad de nuestro negocio, además de contribuir a reforzar la confianza y el apoyo entre todas las personas vinculadas laboral, civil o comercialmente a la compañía.

#### **ARTÍCULO CUARTO: DEFINICIONES:**

**Abordar un conflicto de intereses:** es el proceso de identificar e implementar estrategias y prácticas para reducir al mínimo los riesgos asociados a la comunicación de conflictos de intereses.



**Compromiso:** Vamos más allá de nuestro deber, actuando con responsabilidad y entrega en la ejecución de nuestras funciones.

**Comunicación o notificación:** significa que el colaborador deberá informar al superior de la existencia, naturaleza y hechos relevantes que puedan derivar un conflicto de intereses.

**Conflicto de intereses:** Se entenderá por conflicto de intereses, toda situación en que los intereses personales directos o indirectos de los miembros de la administración o colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A. o de sus familiares, pueden estar enfrentados con los intereses de CARNES CASABLANCA S.A. o interfieran con sus deberes y motiven un actuar en su desempeño, contrario al recto cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Estas situaciones en las que se contraponen los intereses personales a los intereses organizacionales, pueden llegar a generar un beneficio económico, político o comercial a una de las partes en desequilibrio con la otra, o puede incluso llegar a generar una falta de

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 4 de 35	

integridad en la(s) compañía(s), afectando la transparencia, equidad y responsabilidad del proceso de toma de decisiones.

**Controles:** Son las políticas, procedimientos y actividades implementados o no, que proporcionan reducción de la probabilidad y el impacto de los riesgos

**Ética:** Valor fundamental que nos permite actuar con honestidad y transparencia en nuestro quehacer diario.

**Evento:** Es un incidente o situación, que ocurre en un lugar particular durante un intervalo de tiempo único.

**Familiares o parientes próximos:** El/La cónyuge, compañero(a) permanente, pareja, padres, hijos, hermanos (o sus cónyuges o compañero(a) permanente) de un Empleado o Tercero, parientes que viven en el mismo hogar que el Empleado o un Tercero, o personas con quienes el Empleado o Tercero tenga una relación personal cercana.

**Integralidad:** Somos un equipo humano interdisciplinario que trabaja por el fortalecimiento axiológico, económico y social, en el marco de la Filosofía CARNES CASABLANCA S.A.

**Liderazgo:** Visionamos y tenemos la capacidad de proponer, analizar y ejecutar acciones, conducentes al logro de los objetivos institucionales.

**Oficial de Cumplimiento:** Profesional designado responsable de verificar la ejecución y seguimiento del Código de Ética y Conducta.

**Organización:** Es una compañía, firma, empresa o asociación, u otra entidad legal o parte de ella, sea o no vinculada, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.



**Políticas:** Son los lineamientos, orientaciones o aspectos que fundamentan el debido proceder en situaciones específicas.

**Prevención:** El término «Prevenir» un conflicto de intereses quiere decir que los colaboradores toman las decisiones o medidas necesarias para asegurarse de que dicho conflicto no se produzca, o de que no exista la posibilidad de que se promueva, en primer lugar.

**Probabilidad:** Es la posibilidad de un evento específico o resultado, medido por el coeficiente de eventos o resultados específicos en relación con la cantidad total de posibles eventos o resultados.

**Procedimiento:** Acción orientada a la realización de un determinado trabajo.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 5 de 35	

**Proceso:** Conjunto de acciones interrelacionadas e interdependientes que conforman la función de administración e involucra diferentes actividades tendientes a la consecución de un fin a través del uso óptimo de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

**Riesgo Legal:** Es la posibilidad de pérdida en que incurre la entidad al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones contractuales. El riesgo legal surge también como consecuencia de fallas en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones.

**Señales de Alerta:** Es el conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos que permiten identificar oportuna y/o prospectivamente comportamientos atípicos de las variables relevantes, previamente determinados por la entidad.



**Servicios:** Son todas aquellas interacciones de la entidad con personas diferentes a sus clientes.

**Tercero/colaborador:** Es toda persona natural o jurídica con la cual la entidad establece y mantiene una relación contractual o legal para el suministro de cualquier producto o servicio propio de su actividad. En esta definición se encuentran incluidas las personas que cuentan con un vínculo laboral con CARNES CASABLANCA S.A.

#### ARTÍCULO QUINTO. OBJETIVOS:

- a. El objetivo principal de este código de ética y conducta es fijar las normas generales tendientes a fundamentar los principios morales, en los cuales debe descansar el ejercicio profesional, pretendiendo guiar la conducta de las personas que hacen parte de CARNES CASABLANCA S.A. Tiene por objetivo establecer la forma de dirigir, ejecutar y cumplir las actividades comerciales y administrativas, bajo unos requisitos claros de ética; con el fin de lograr, que tanto directivos como funcionarios, conserven la reputación de profesionalismo, integridad y responsabilidad. Este objetivo se logra si todas las personas en desarrollo de su actividad laboral, directa e indirectamente actúan de acuerdo con estos objetivos y con rectitud en el cuidado y administración de los recursos recomendados por los accionistas, reduciendo el nivel de riesgos, midiendo la magnitud de estos y estableciendo las coberturas requeridas para mitigarlos.
- b. Establecer las pautas de comportamiento que debe observar toda persona que preste sus servicios, bajo cualquier modalidad de vínculo laboral o contractual en CARNES CASABLANCA S.A.
- c. El código de ética y conducta tiene como propósito desarrollar y perpetuar una organización sensible al accionista y usuario, orientado al buen servicio; una institución vigorosa, centrada en la estructura organizacional, con una gerencia participativa

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
		Página 6 de 35	

inspirada en un excelente servicio y con proyección basada en una alta responsabilidad hacia el país y principalmente hacia las comunidades donde la entidad tiene establecidas oficinas.



- d. A través de este Código, CARNES CASABLANCA S.A. fija como objetivo comprometerse a desempeñar sus diferentes funciones orientadas hacia el logro de una gestión integral y eficiente, a respetar las normas internas y externas, y a actuar con transparencia. Además, de dar las orientaciones éticas que marquen el camino de cómo debe relacionarse la Entidad y sus colaboradores con un sistema o grupo de interés, promoviendo un activo compromiso con la puesta en práctica de los principios y valores, en procura del cumplimiento de la misión institucional.

**ARTÍCULO SEXTO: JUSTIFICACIÓN:** Es la voluntad de CARNES CASABLANCA S.A. elaborar este documento, con el fin de que sirva como guía para el desarrollo de las actividades comerciales y de trabajo, como medio natural que tiene el ser humano para realizarse como tal. Ante todo, debe ser guía de actuación por excelencia, para nuestra entidad, los directivos y sus funcionarios.

**ARTÍCULO SÉPTIMO: DESTINATARIOS DEL CÓDIGO DE ETICA:** Este Código de Ética y Conducta se aplica a todos los directivos, empleados, funcionarios, accionistas, proveedores, clientes y colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A. Para hacer posible esta disposición, CARNES CASA BLANCA S.A. emprenderá las siguientes estrategias:

1. Dará a conocer ampliamente a todos los destinatarios las obligaciones de carácter ético hacia la Entidad, los accionistas, beneficiarios, clientes, acreedores, proveedores, competidores y autoridades, en razón a su carácter de representantes de la Entidad.
2. Compartirá estos principios rectores con todas las personas interesadas en adelantar relaciones con la Entidad.
3. Establecerá las sanciones a que haya lugar para quienes infrinjan estas normas, de conformidad con los estatutos sociales y demás disposiciones asignadas para tal efecto.
4. La honestidad y el cumplimiento de todos los deberes (legales, contractuales y morales), serán los patrones que rijan la conducta de todos los Directivos y Administradores de CARNES CASABLANCA S.A.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
		Página 7 de 35	



**ARTÍCULO OCTAVO: VALORES CORPORATIVOS:** Los valores corporativos de la Organización CARNES CASABLANCA S.A. son:

- a. **Integridad:** nos relacionamos con las personas de una manera auténtica. Cumplimos las promesas que le hacemos tanto a compradores como a terceros y actuamos dentro de los más rigurosos principios éticos y legales.
- b. **Transparencia:** actuamos de manera clara, consistente y oportuna.
- c. **Respeto por las personas:** implica valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. Damos un trato digno a las personas y valoramos sus diferencias.
- d. **Responsabilidad Social:** somos un factor de desarrollo de las comunidades en donde estamos presentes.
- e. **Actitud de servicio:** somos amables, oportunos y eficaces en la prestación de nuestros productos y servicios.
- f. **Trabajo en equipo:** valoramos y fomentamos el aporte de las personas para el logro de los objetivos comunes.
- g. **Alto desempeño:** superamos continuamente nuestras metas y optimizamos el uso de recursos para crear valor.
- h. **Orientación al cliente:** construimos relaciones de largo plazo con nuestros clientes, que son nuestra razón de ser.
- i. **Actitud positiva:** disfrutamos de lo que hacemos y estamos en una búsqueda permanente de posibilidades.
- j. **Confianza:** generamos credibilidad. Asumimos la responsabilidad de nuestros actos y el impacto de los mismos sobre los objetivos del negocio.

**ARTÍCULO NOVENO: PRINCIPIOS GENERALES:** Todos los funcionarios estarán obligados a cumplir no solamente la letra sino el espíritu de la Constitución y de las leyes

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 8 de 35	

de la Nación, las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades y las normas y las políticas fijadas por CARNES CASA BLANCA S.A. Los estatutos sociales, las reglas de conducta, los códigos y los manuales de CARNES CASABLANCA S.A. no sustituyen el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común y la prudencia indispensables para el mejor desempeño de sus funcionarios en la actividad que desarrollan, pero sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento.

Todos los negocios, operaciones y actividades que realicen los funcionarios de CARNES CASABLANCA S.A. en su nombre, deberán estar regidos por los principios éticos establecidos en el presente Código.



En la medida en que todos los funcionarios CARNES CASABLANCA S.A. sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones morales, legales y laborales, y las practiquen, se puede afirmar que se estará cumpliendo con los deberes frente a la comunidad, la empresa y el país, y la única forma de hacerlo será guiándose por la senda de un negocio honesto, transparente y legítimo.

Los funcionarios de CARNES CASABLANCA S.A. estarán obligados en todas sus actuaciones a:

- a. Actuar con buena fe, con lealtad y con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley, y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de CARNES CASABLANCA S.A.
- b. No aconsejar o intervenir en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos, incluyendo aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de CARNES CASABLANCA S.A. tales como publicidad tendenciosa, espionaje industrial, incumplimiento de obligaciones laborales, comerciales, sociales y demás.
- c. Comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de CARNES CASABLANCA S.A. de sus clientes, usuarios accionistas y directivos. Si el empleado prefiere conservar el anonimato para comunicar dicho hecho, puede hacerlo a través de los medios de comunicación confidenciales dispuestos para ello, los cuales son: línea telefónica 4416777 Ext 142 y correo electrónico [oficialcumplimiento@carnescasablanca.com](mailto:oficialcumplimiento@carnescasablanca.com)
- d. En el ejercicio de sus funciones: deberán mantener la mayor objetividad, independencia y conocimiento en la toma de decisiones, actuando con buena fe y en cumplimiento de la ley.
- e. Deberán guardar reserva y discreción sobre los datos de clientes y usuarios, que conozcan en desarrollo de sus funciones y labores, evitando que se deriven perjuicios

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
		Página <b>9</b> de <b>35</b>	

con la divulgación de ciertos aspectos que, por razones comerciales, personales o legales no deben ser de libre acceso al público.

## TITULO II

### DISPOSICIONES PARTICULARES:



**ARTÍCULO DÉCIMO: INFORMACIÓN PRIVILEGIADA:** Se entiende como información privilegiada aquella información de carácter concreto, bien sea de CARNES CASABLANCA S.A. de sus clientes, proveedores, accionistas y directivos, que no ha sido dada a conocer al público y que, de serlo, la habría tenido en cuenta una persona medianamente diligente o prudente para tomar una decisión.

Se refiere a toda la informa a la cual solo tienen acceso los órganos de administración, la Revisoría Fiscal, el Control Interno, los Jefes de Área, los Directores y demás funcionarios y colaboradores de la compañía, en razón de su cargo y que está relacionada, ya sea directa o indirectamente a unos o varios productos y/o actividades comerciales o administrativas de CARNES CASABLANCA S.A., que no se haya hecho públicos y que, de hacerse o haberse hecho público, podría influir o hubiera influido de manera apreciable en favor de terceros.

**HECHOS QUE TIPIFICAN USO INDEBIDO DE LA INFORMACIÓN PRIVILEGIADA:** Se consideran hechos que indican el uso indebido de la información privilegiada, por parte del funcionario que la posea y que se encuentre obligado a mantenerla en reserva, los siguientes:

- a. Que se haga pública sin previa autorización de la parte interesada.
- b. Que se suministre a quienes no tienen derecho a acceder a ella.
- c. Que se use con el fin de obtener provecho o beneficio propio o de terceros.
- d. Que la oculte en perjuicio de la compañía o en beneficio o provecho propio o de terceros, lo cual supone usarla solo para sí y por abstención, en perjuicio de la entidad para estimular beneficio propio o de terceros.
- e. Que se haga pública en un momento inapropiado.
- f. Igualmente habrá uso indebido de la información, cuando existiendo la obligación de darla a conocer no se haga pública y la divulgue en un medio cerrado o no se la divulgue de manera alguna.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>10</b> de <b>35</b>	

Salvo en caso, de que la información sea suministrada a las autoridades autorizadas para solicitarlas, ninguna de las áreas o funcionarios de la CARNES CASABLANCA, podrá dar información a terceros sin el debido consentimiento de la Gerencia General. La infracción de esta norma conduciría a las sanciones pertinentes de carácter administrativo, so pena de las sanciones de carácter interno, laborales, civiles y penales a que haya lugar. En desarrollo de lo anterior, los funcionarios de CARNES CASABLANCA S.A. deberán abstenerse de:

- a. Proporcionar información o suministrar documentación de las operaciones realizadas por los clientes o usuarios de CARNES CASABLANCA S.A. a personas distintas del mismo cliente o usuario, sus beneficiarios o autorizados, representantes o apoderados, y de las autoridades u organismos facultados por la ley, en los términos de la misma.
- b. Proporcionar información sobre las operaciones de clientes o usuarios a los funcionarios de la propia institución, salvo cuando el suministro de dicha información sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones como empleados de CARNES CASABLANCA S.A.
- c. Comunicar o divulgar información reservada que pudiera dañar la imagen o el prestigio de CARNES CASABLANCA S.A. o de terceras personas.
- d. Realizar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando información privilegiada de CARNES CASABLANCA S.A. de sus clientes, proveedores, accionistas y directivos.
- e. Suministrar a una tercera información que éste no tenga derecho a recibir.
- f. Aconsejar la realización de una operación con base en información privilegiada que conozca en razón de su cargo.
- g. Aconsejar la compra y la venta de acciones y documentos de deuda de CARNES CASABLANCA S.A. con base en informaciones que no sean de dominio público.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: INFORMACIÓN RESERVADA:** Se entiende como información reservada toda aquella que se deriva de las operaciones normales de la compañía, por lo tanto, todas las personas que trabajan en CARNES CASABLANCA S.A. deben guardar secreto y proteger la reserva de la información comercial, financiera, económica y administrativa, derivada del objeto social de la compañía de acuerdo a los parámetros establecidos en el Código de Comercio, buscando siempre dar un trato equitativo tanto para accionistas, proveedores y público en general que tenga acceso a los servicios ofrecidos por la entidad.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
		Página 11 de 35	

Asimismo, los Directivos y funcionarios de CARNES CASABLANCA S.A. deben guardar secreto de la información que recibe de los terceros con quienes inicia conversaciones de negociación, para hacer efectivo el derecho fundamental de los ciudadanos a su intimidad, a la confidencialidad y al respeto de la individualidad de la persona, que protegen los derechos fundamentales.



**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: CONSIDERACIONES GENERALES Y REGLAMENTACIÓN:** Los Directivos y funcionarios de CARNES CASABLANCA S.A., en desarrollo de sus actividades:

- a. Ajustarán su conducta en todo momento a las disposiciones y al espíritu de este Código.
- b. Reconocen que es esencial que los funcionarios conozcan y asimilen el presente Código y conduzcan, bajo cualquier circunstancia, los negocios de manera profesional y bajo los lineamientos que aquí se exponen.
- c. Guardarán la lealtad, buena fe, transparencia, prudencia, diligencia, confidencialidad y responsabilidad en las actividades y funciones que les correspondan en el mantenimiento del más alto nivel de seriedad y reputación de la compañía ante el mercado. El principio anterior se extiende y se aplica a cada una de sus funciones, responsabilidades y procesos que les son inherentes a sus cargos o que en virtud de tales actividades le sean delegadas.
- d. Promoverán el éxito de la compañía y el desarrollo satisfactorio de su objeto social. En sus actuaciones deberán privilegiar los intereses de la compañía.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. ESTRICTA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES E INTERNAS:** Todas las actividades y operaciones que CARNES CASABLANCA S.A. realice, en desarrollo de su objeto social, estarán basadas en el respeto y acatamiento estricto a la ley, a las disposiciones de la Superintendencia de Sociedades o de cualquier otra entidad gubernamental que nos supervise, a los estatutos sociales, los reglamentos, circulares y comunicaciones, encargados dentro de los valores corporativos que identifican la institución.

Es responsabilidad de quien autoriza la operación, como el Gerente General, los Directores, los Jefes de área, los Asesores Comerciales, los auxiliares y demás funcionarios adscritos a la estructura organizacional, verificar que las operaciones que se desarrollen cumplan con los requisitos legales aplicables, es decir, que las operaciones o actuaciones se ajusten a la ley.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
		Página 12 de 35	

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. PRINCIPIOS GENERALES:** El presente código se expide sobre la base de preservar y reafirmar los principios básicos de la actividad comercial y administrativa

- a. Conducir los negocios con lealtad, claridad, seguridad, precisión, propiedad comercial, seriedad y cumplimiento, en el mejor interés por los accionistas y proveedores y la integridad del mercado.
- b. Observar con debida diligencia, la recepción, captura de datos, análisis, aprobación, desembolso, seguimiento y en general operaciones propias de las actividades que desarrolla la compañía dentro de su objeto social.
- c. Procurar la capacitación y profesionalismo de los Directivos, del Gerente general y demás funcionarios de la estructura organizacional
- d. Obtener y suministrar a los accionistas, clientes y proveedores la información relevante para la realización de las diferentes operaciones; así como, entregarles oportunamente la documentación necesaria para la transparencia de la operación.
- e. Evitar los conflictos de interés y asegurar un tratamiento equitativo a sus accionistas, clientes y proveedores, obrando de buena fe y diligencia en el desarrollo de su gestión.
- f. Abstenerse de realizar operaciones, directamente o por interpuesta persona, utilizando información privilegiada.



**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. PAUTAS DE COMPORTAMIENTO:** Estas pautas de comportamiento deben regir la conducta de los funcionarios de CARNES CASABLANCA S.A., dentro y fuera de ella, buscando que los mismos, cumplan con los deberes legales, contractuales y morales, con miras a conservar la confianza del público y como fundamento de una sana actividad financiera.

A continuación, se dan a conocer algunas pautas de comportamiento ético para los directivos y funcionarios de CARNES CASA BLANCA S.A.:

### 1. Frente a la Compañía



- a. Desarrollar sus labores y funciones procurando en todo momento proteger los intereses de la institución, los accionistas y los usuarios, con diligencia, buena fe y lealtad.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 13 de 35	



- b. Reflejar la verdad de las transacciones financieras y comerciales en los libros, cuentas, informes o certificaciones expedidas por CARNES CASABLANCA S.A., en cada una de las transacciones activas, pasivas y patrimoniales, así como las inherentes a los ingresos, costos, costos y gastos; de tal forma que la información refleje la realidad económica y financiera de la compañía.
- c. Velar porque los beneficios en materia de servicios y productos que obtenga un directivo o funcionario de CARNES CASABLANCA S.A., no sean superiores en naturaleza, condiciones o montos a los que pueda recibir cualquier accionista de la compañía.
- d. Velar porque las operaciones económicas o financieras que realice CARNES CASABLANCA S.A., sean registradas en forma fidedigna en la contabilidad, por los montos exactos del hecho económico y con la identificación real de la persona o empresa con la cual se realice. Se advierte que son contrarios al comportamiento ético, operaciones que sobreestimen o subvaloren las cifras, o la utilización de nombre ficticios, documentos sin el lleno de los requisitos de ley, entre otros.
- e. Cumplir oportunamente y en los montos con las obligaciones crediticias que adquieran con la entidad.
- f. Considerar como conducta inadecuada que un directivo o funcionario de CARNES CASABLANCA S.A. utilice su posición para obtener tratamiento comercial favorable a empresas en las cuales, él o sus familiares, tengan interés
- g. Abstenerse de participar en decisiones en la cual exista un conflicto entre los intereses de CARNES CASABLANCA S.A. y los suyos propios o de sus familiares. Cuando esta situación se presente, deberá informarse a las instancias pertinentes, si es del caso, retirarse del recinto donde se toma la decisión y hacer la correspondiente salvedad de voto.
- h. No obtener beneficio del aprovechamiento de la información que obtenga como resultado de su posición.
- i. Ningún directivo o funcionario de CARNES CASABLANCA S.A. propiciará comportamientos corruptos. En consecuencia, no se entregará dinero o realizarán favores o prebendas personales a funcionarios que tengan como propósito influir en las decisiones en las cuales la entidad o el funcionario tengan interés.
- j. Comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario, que afecte o pueda lesionar los intereses de la compañía o que resulte violatorio del presente Código.
- k. Realizar las actividades que se desarrollen en la compañía, en completo acatamiento a las normas legales, es decir ajustado al marco de las normas estatales, así como las propias de la entidad.
- l. Actualizar los datos personales, laborales, familiares y comerciales por lo menos una vez al año o cuando la compañía lo requiera.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 14 de 35	

- m. El manejo de información es de carácter confidencial y corresponde a todos los directivos y colaboradores mantener la honestidad y la integridad en su manejo, sin usarla en ningún caso para su propio beneficio o el beneficio de terceros.
- n. Abstenerse de utilizar información privilegiada.
- o. Abstenerse de realizar actos que impliquen conflictos de interés
- p. Fomentar la investigación para el mejoramiento, desarrollo empresarial y el crecimiento y afianzamiento de la entidad.
- q. Actuar siempre de acuerdo con los principios y valores de la entidad.
- r. Todos los empleados deben propender por el trabajo en equipo, con sentido de pertenencia, siendo protagonista de su propio desarrollo personal y compartiendo las aspiraciones de CARNES CASABLANCA S.A.
- s. Los funcionarios son responsables de informar a su superior inmediato cualquier actividad o transacción que se presuma como inusual o sospechosa por parte de los accionistas, proveedores, clientes, compañeros de trabajo u otra persona natural o jurídica que tenga algún tipo de relación comercial con CARNES CASABLANCA S.A.
- t. Toda persona vinculada con la compañía tiene el deber de prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amanece las personas o los bienes de la compañía.
- u. Respetar la propiedad intelectual y derechos de autor.
- v. Responder por los códigos de usuario y contraseñas asignadas para el desempeño de sus responsabilidades y mantenerlas de manera confidencial.
- w. Observar un trato respetuoso frente a los funcionarios de la compañía, respetando sus criterios y privacidad, absteniéndose de adelantar conductas discriminatorias contra la condición racial, sexual, religiosa y política de los funcionarios.
- x. Ante cualquier controversia, primará el diálogo, el interés de resolverlo, el respeto al derecho de defensa y la preservación de los derechos y de la dignidad de los involucrados, dentro del marco de los objetivos y lineamientos propios de CARNES CASABLANCA S.A.
- y. Ser prudente y respetuoso tanto en el comportamiento, como en el lenguaje en las instalaciones de la compañía, manejando con seriedad, responsabilidad y discreción sus relaciones personales con otros funcionarios de la compañía, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.
- z. Dar buen uso a las instalaciones, sistemas de información y demás elementos de trabajo asignados

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 15 de 35	

## 2. Frente al Estado

- a. Colaborar con las autoridades en la recta aplicación de las normas de todo tipo que emita el estado.
- b. Acatar y cumplir las leyes, decretos y demás disposiciones legales.
- c. Abstenerse de realizar convenios o actos comerciales con personas que se encuentren al margen de la ley.
- d. Denunciar la corrupción en cualquier momento en que se descubra.
- e. Prestar los informes de control que el Estado disponga en el control de lavado de activos y financiamiento de actividades terroristas.
- f. Entregar oportunamente y en los términos exigidos, los informes requeridos por la Superintendencia de Sociedades y demás instancias estatales y privadas, a las cuales se requiera entregar información.
- g. Atender apropiadamente y en forma oportuna con los compromisos fiscales que imponga el Estado.



## 3. Frente a los Accionistas

- a. Abstenerse de realizar en forma fraudulenta actos que menoscaben el patrimonio de la empresa en beneficio de terceros.
- b. Abstenerse de recibir obsequios y atenciones o hacer favores que comprometan la compañía, en la ejecución de actos que sean contrarios a la ley, las políticas y disposiciones internas.
- c. Ofertar productos y servicios conforme lo establecen los reglamentos y transparente en beneficio de la institución y los accionistas.
- d. Apoyar el proceso de actualización de los datos con el propósito de mantener actualizada la base de datos, así como dar cumplimiento a normas en materia de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- e. Entregar la información que requieran los accionistas, la cual deberá ajustarse a la realidad, procurando en todo momento dar claridad, precisión y oportunidad, y respetando el alcance y límites del derecho de inspección que tienen los accionistas.

## 4. Frente a terceros

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>16</b> de <b>35</b>	



- a. Velar porque los proveedores de bienes y/o servicios que tengan relación con la compañía, estén debidamente sometidos a las disposiciones legales reglamentarias que regulan su actividad, además de las normas internas.
- b. Informar cuando se tenga conocimiento de que un proveedor de bienes y/o servicios, no cumple los requisitos exigidos para actuar como tal.
- c. Solicitar la actualización de la información personal y financiera, de acuerdo con la periodicidad que exija las normas internas de la compañía o la Ley.
- d. Abstenerse de recibir prebendas para agilizar pagos o favorecer los intereses de proveedores.
- e. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad por parte de un tercero que afecte o pueda lesionar los intereses de la compañía.
- f. Observar criterios de imparcialidad y objetividad en la selección de terceros, velando siempre por proteger el mejor interés de la compañía.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: DISPOSICIONES PARTICULARES:** Los Directivos y demás funcionarios de CARNES CASABLANCA S.A. deberán mantener la mayor objetividad, imparcialidad, independencia y conocimiento en la toma de decisiones, actuando con buena fe y en cumplimiento de la Ley. Para lo cual, en el ejercicio de sus funciones deberá:

**1. Con los terceros:**

- a. Deberán guardar reserva y discreción sobre los datos de accionistas y demás usuarios, que conozcan en desarrollo de sus funciones y labores, evitando que se deriven perjuicios con la divulgación de ciertos aspectos que por razones comerciales, personales o legales no deben ser de libre acceso al público, tal como lo dispone la ley 1581 del 2012 de tratamiento de datos personales y la 1266 de 2008 sobre el reporte de información a las centrales de riesgo. En desarrollo de lo anterior deberán abstenerse de:
- b. Proporcionar información o suministrar documentación de las operaciones realizadas por los accionistas o usuarios a personas distintas del mismo cliente o usuario, sus beneficiarios o autorizados, representantes o apoderados, y de las autoridades u organismos facultados por la ley, en los términos de la misma, salvo cuando el suministro de dicha información sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones como empleados.
- c. Comunicar o divulgar información reservada que pudiera dañar la imagen o el prestigio de la compañía o de terceras personas, entendiéndose como información privilegiada aquella información de carácter concreto, bien sea de la entidad, de sus accionistas o proveedores, que no ha sido dada a conocer al público y que, de serlo,

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 17 de 35	

la habría tenido en cuenta una persona medianamente diligente o prudente para tomar una decisión.

## 2. Con la empresa:



- a. Deberán mantener la debida confidencialidad y reserva sobre los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado. Por lo tanto, deberán controlar y evitar que en cualquiera de las instancias o dependencias de la entidad se haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello.
- b. Asimismo, no revelarán ni transferirán a terceras personas las tecnologías, metodología, know how, y secretos industriales, comerciales o estratégicos que pertenezcan a la compañía, sus accionistas, clientes o proveedores, a los que haya tenido acceso con ocasión de su cargo. Igualmente, no obtendrán ni intentarán el acceso a información que represente secreto industrial, comercial o estratégico en forma ilegítima.
- c. Los funcionarios no deberán por ningún motivo, tomar decisiones unilaterales sin contar con el visto bueno de sus superiores jerárquicos, respetando con ello el denominado Conducto Regular.
- d. De igual forma, no podrán tomar decisiones particulares no autorizadas y en materia de decisión sobre aprobación de crédito, estas deben sujetarse a los niveles de atribuciones otorgadas por los órganos de administración.
- e. Con el Uso Adecuado de Recursos: deberán dar uso adecuado y racional a los muebles, herramientas, equipos y demás elementos de trabajo.

## ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: DECLARATORIA DE POSTULADOS.

Dentro de los principales postulados de conducta que deben distinguir a un Directivo o Empleado de CARNES CASABLANCA S.A., se encuentran:

1. Anteponer los principios éticos al logro de las metas.
2. La honestidad y la sinceridad.
3. Postulado de equidad.
4. Postulado de integridad en el uso de los recursos de la compañía

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 18 de 35	

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Las principales responsabilidades que asume CARNES CASABLANCA S.A., son:



- a. Permitir y motivar a las personas y entidades asociadas para hacer reclamaciones, obtener servicios con precio justo y en forma oportuna.
- b. Adoptar procedimientos para la contratación objetiva de bienes y servicios, basándose en los principios de calidad, precio y cumplimiento.
- c. Colaborar con todas las instancias de control, tales como: la Junta Directiva, Revisoría Fiscal, Oficial de Cumplimiento y todas las entidades gubernamentales a que hay lugar.
- d. Garantizar un trato justo y respetuoso a sus colaboradores (empleados), promoviendo una sana ética en el trabajo, un ambiente laboral propicio y espacios que propendan por la buena disposición para el ejercicio de las labores cotidianas en condiciones dignas.
- e. Retribuir a las personas y entidades asociadas y usuarios, beneficios, de acuerdo con sus necesidades, las capacidades de la compañía y el uso de los servicios.
- f. Ofrecer servicios y beneficios sociales en condiciones equitativas y justas, fijando precios y tarifas que estén acorde con las dinámicas propias del mercado cafetero de oferta y demanda, la estabilidad financiera de la compañía y el interés en general de la base social de la compañía.

Para cumplir con las exigencias acordes a su naturaleza, CARNES CASABLANCA S.A. asume las siguientes políticas:

**Políticas Ambientales:** CARNES CASABLANCA S.A. propiciará una administración ambiental sana y ayudará a controlar y mitigar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Para ello se compromete a:

- a. Incorporar en su planeación, temáticas relacionadas con el fomento y mejoramiento ambiental.
- b. Promover e incentivar la gestión ambiental, el desarrollo sostenible y el uso de tecnologías limpias, con el concurso de directivos, Colaboradores (empleados), proveedores y terceros.
- c. Desarrollar, diseñar y realizar actividades considerando el aprovechamiento eficiente de la energía y los insumos, el uso sostenible de los recursos renovables y la minimización de los impactos ambientales adversos.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 19 de 35	

- d. Fomentar programas de evaluación y mejoramiento ambiental que permitan el cumplimiento de las disposiciones legales que le competen.



**Políticas de Protección de la Propiedad Intelectual:** CARNES CASABLANCA S.A. cumplirá con las normas nacionales y convenciones internacionales, sobre los derechos de autor, la propiedad industrial e intelectual, para ello se compromete a:

- a. Cumplir y promover las normas nacionales e internacionales sobre derechos de autor, propiedad industrial e intelectual.
- b. Establecer normas internas sobre el uso de la copia, la distribución y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como por ejemplo software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etc.) para evitar infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos.
- c. Incluir cláusulas de protección de la propiedad intelectual en los contratos y convenios, definiendo claramente su titularidad y el uso adecuado, con el fin de evitar problemas interpretativos futuros.
- d. Educar, entrenar y motivar a los colaboradores (empleados) para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual
- e. Promover la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimando la adquisición de productos de contrabando o son sin licencias y considerará sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de la misma.

**Políticas contra la corrupción:** CARNES CASABLANCA S.A. adoptará mecanismos para controlar y minimizar los focos de corrupción y garantizar a sus accionistas y a la comunidad en general, la buena destinación de los recursos públicos, para lo cual se compromete a:

- a. Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas.
- b. Promover la suscripción de pactos integridad y transparencia.
- c. Promover el control social y garantizar que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- d. Denunciar las conductas irregulares de dirigentes y/o administradores de colaboradores (empleados) y de proveedores y clientes que infrinjan el Estatuto y las demás normas legales.
- e. Realizar actividades de capacitación en materia de ética ciudadana y responsabilidad social con todos sus grupos de interés y en la medida de las posibilidades.
- f. Fortalecer el área de Riesgos de la compañía, encargada de prevenir que sea utilizada para operaciones de lavado de activos o financiación del terrorismo.
- g. Evaluará las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
		Página <b>20</b> de <b>35</b>	



h. Creará Comités de Ética para conocer y dirimir los conflictos que se presenten entre sus miembros.

**Política de Inversión Social:** CARNES CASABLANCA S.A. promoverá y estimulará la participación de las organizaciones asociadas y las comunidades en proyectos de interés general y beneficio comunitario, que tenga como fin el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades donde la compañía hace presencia.

**Política de Gestión Electrónica:** CARNES CASABLANCA S.A. garantizará que la información transmitida por medios electrónicos corresponda a los más altos estándares de confidencialidad, integridad y oportunidad.

- a. **Integridad:** Garantizar que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos se identifique a los sujetos participantes, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas, la seguridad, la oportunidad y se conserve la confidencialidad de la información.
- b. **Intimidad:** Establecer mecanismos que garanticen la privacidad y manejo prudente de la información reservada de los accionistas y terceros.
- c. **Homologación:** Establecer sistemas que permitan cumplir con las obligaciones de registro y archivo de la información de sus accionistas y en general de la compañía, considerando que los mensajes de datos deben cumplir con los mínimos requerimientos de la información que tiene un soporte físico.
- d. **Capacitación:** Implementar procesos de capacitación y un manual interno que regule la utilización de medios electrónicos.
- e. **Autorregulación:** Crear marcos regulatorios para las relaciones con terceras personas a través de los sitios web y establecer mecanismos de control para el cumplimiento de los mismos, respetando el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.
- f. **Socialización:** Los miembros de la compañía deben conocer el contenido del código de conducta de manera íntegra.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 21 de 35	

### TÍTULO III.

#### CONFLICTOS DE INTERÉS:

**ARTICULO DÉCIMO NOVENO: DEFINICIÓN:** Se entiende por conflicto de interés toda situación de interferencia entre esferas de interés en los cuales una persona pueda sacar provecho para sí o para un tercero, valiéndose de las decisiones que él mismo tome frente a distintas alternativas de conducta en razón de la actividad que desarrolla y cuya realización implicaría la omisión de sus deberes legales, contractuales o morales a los que se encuentra sujeto.

El término hace relación a una situación en la que tiene lugar la pretensión de uno de los interesados de obtener una ventaja moral o material, frente a la resistencia de otro.



Se podrían identificar como elementos de un conflicto de interés los siguientes:

- a. Una interferencia entre esferas de interés.
- b. Varias alternativas de conducta, dependiendo de una decisión propia
- c. Aprovechamiento de la situación para sí mismo o para un tercero.
- d. Omisión de un deber legal, contractual o moral.

Los conflictos de interés pueden clasificarse en consideración a los siguientes aspectos:

- a. **Conflictos de intereses reales:** es cuando el colaborador se enfrenta a un conflicto real y existente.
- b. **Conflictos de intereses potenciales:** en este el colaborador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses.
- c. **Conflictos de intereses percibidos:** el colaborador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque apelando a las circunstancias fácticas se verifique no se está ni estará en un conflicto de intereses.
- d. **Conflictos de intereses permanentes:** Son aquellos conflictos en los cuales, las circunstancias que le dan origen, perduran en el tiempo, dentro de un rango razonable.
- e. **Conflictos de intereses esporádicos:** Son aquellos conflictos que se presentan con ocasión de una situación particular, de manera aislada, sin relación otros casos anteriores. En general, no tienen vocación de permanencia en el tiempo.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 22 de 35	

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO: ACTIVIDADES QUE GENERAN CONFLICTO DE INTERÉS:**

1. Siempre que algún Directivo, Administrador o colaborador, considere que se encuentra incurso en un conflicto de interés, deberá abstenerse de tomar cualquier decisión e informar de ello a quien corresponda. En caso de tomar alguna decisión deberá anteponer su obligación de lealtad a su propio interés.
2. Los accionistas actuales y potenciales, así como todas aquellas personas a quienes se sirve, serán tratadas todas con igual respeto y consideración, sin que reciban ninguna clase de tratamiento preferencial.
3. En el ámbito interno, Directivos y colaboradores están obligados a salvaguardar las políticas de CARNES CASABLANCA S.A. para la prestación del servicio por obligaciones, especialmente cuando los mismos se encuentren en cabeza de los Directivos o colaboradores o de sus parientes o de sus Empresas. En ningún caso, los Directivos o colaboradores se involucrarán personalmente en toma de decisiones respecto de obligaciones que ellos o sus parientes, o sus empresas tengan o deseen tener con la CARNES CASABLANCA S.A.
4. Los administradores evitara toda operación que pueda generar conflicto de intereses.
5. Los conflictos de interés deberán analizarse de acuerdo con las condiciones particulares de la situación concreta. Los Directivos y colaboradores deberán presumir que todos los eventos que se mencionan en el presente documento son generadores de conflictos de intereses, pero si a su juicio lo consideran, podrán demostrar ante instancia superior, que no suceda tal cosa.
6. En caso de que los Administradores tengan participación directa o indirecta en la Junta Directiva de la compañía, tienen especial deber de lealtad para con la misma, por ende, deberán abstenerse de realizar actividades que generen conflictos entre los propios intereses y los de CARNES CASABLANCA S.A.
7. En razón de la prácticas originadoras de conflictos de intereses son múltiples, es deber de Directivos y colaboradores atender la definición y pautas aquí trazadas, de forma que siempre se determine la existencia de un conflicto de intereses que no esté expresamente consagrado y se abstengan de ejecutar la práctica u operación que constituya su existencia.
8. En ningún caso las personas con cargos de Dirección, Administración o Vigilancia en la compañía podrán obtener para sí o para las Entidades que representan, préstamos y otros beneficios similares por fuera de los establecidos para el común de los accionistas.
9. Se evitarán los tratamientos preferenciales a los accionistas, sin consideración a su antigüedad o capacidad económica.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal





	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 23 de 35	

10. Abstenerse de recibir dotaciones, regalos, prebendas o servicios diferentes a los establecidos legalmente para los accionistas por parte de la Junta Directiva.
11. Ningún Directivo y/o Administrador y colaborador puede ofrecer o recibir gratificaciones personales, comisiones, atenciones o cualquier otra forma de remuneración o beneficio para adquirir o inferir una transacción, negocio o compromiso que involucre a CARNES CASABLANCA S.A.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: PAUTAS GENERALES PARA EVITAR CONFLICTOS DE INTERES:** En atención a las prescripciones legales y de la experiencia, se establecen algunas prácticas prohibidas y otras controladas con miras a evitar los conflictos de interés, bajo el entendido de que no comprenden todas las prácticas posibles, sino que representan un instrumento meramente preventivo, y que deben ser interpretadas de acuerdo con las pautas generales que a continuación se formulan:

- a. El funcionario que considere que se encuentra incurso en un conflicto de interés, diferente de los expresamente mencionados en el presente documento, siempre deberá abstenerse de tomar cualquier decisión y deberá anteponer su obligación de lealtad a su propio interés.
- b. Los accionistas o clientes actuales y potenciales serán tratados con igual respeto y consideración, sin que reciban ninguna clase de tratamiento preferencial; la atención esmerada y el servicio al cliente deben ser presupuestos de toda operación y norma general de conducta y no representarán un privilegio derivado de consideraciones comerciales o de preferencia personal, ni mucho menos, la contraprestación por reciprocidades o algún tipo de remuneración indebida.
- c. El funcionario, de cualquier rango, que se vea inmerso en una situación tal que desconozca cualquiera de los deberes de lealtad y le genere provecho a él o a un tercero, siempre se hallará en medio de un conflicto de interés.
- d. Los funcionarios que tengan participación, directa o indirecta en las actividades de otorgamiento y seguimiento de la cartera de la compañía, tienen un especial deber de lealtad para con ella, por lo tanto, deberán abstenerse de realizar actividades que generen un conflicto de interés entre los intereses propios y los de la entidad.
- e. Los conflictos de interés deberán analizarse de acuerdo con las condiciones particulares de una situación concreta. Los funcionarios deberán presumir que todos los eventos que se mencionan en el presente instructivo son generadores de conflicto de interés, pero que si a su juicio, no lo consideran, podrán demostrar ante el superior inmediato que no sucede tal situación.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>24</b> de <b>35</b>	

En razón a que las prácticas originadoras de conflictos de interés son múltiples, es deber de los funcionarios atender la definición y pautas aquí trazadas, de forma que siempre que determinen la existencia de conflicto de interés que no esté expresamente consagrado, se abstengan de ejecutar la práctica u operación que constituya su existencia.

### COMUNICACIÓN O NOTIFICACIÓN:



La comunicación de conflictos de intereses, es un elemento necesario para reducir los riesgos y así evitar infringir las políticas establecidas por la compañía

La presente Política requiere, asimismo, que estos conflictos sean abordados. Para lo cual, el receptor de la información, esto es, el superior jerárquico, el oficial de cumplimiento, el Representante Legal, y en última instancia el Comité de Ética deberán resolver el conflicto de intereses con la mayor responsabilidad del caso, de lo cual, se espera:

- a. Tratar la información facilitada por el colaborador con la debida confidencialidad y reserva, además de ser una persona imparcial ante la situación en concreto.
- b. Evaluar de forma justa la situación en torno al conflicto de intereses comunicado por el colaborador, incluyendo los riesgos que dicha situación pueda albergar para los intereses comerciales y la reputación de la empresa.
- c. Buscar asesoramiento, si es necesario, del director y/o gerente funcional del colaborador y de otros departamentos de apoyo, incluyendo Coordinación de Gestión Humana de la compañía y el Comité de Ética.
- d. Tomar una decisión pragmática para abordar el conflicto de intereses, de modo que se reduzcan al máximo los riesgos para la empresa y se protejan, en la medida de lo posible, los intereses personales del colaborador
- e. Comunicar la decisión con la argumentación debida, además de realizar el seguimiento oportuno para asegurarse de que el colaborador ha comprendido y aplicado tal decisión.
- f. Reportar si existe una irregularidad o conflicto de intereses consumado, para así tomar las decisiones y aplicar las sanciones que se ameriten.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO: CONFLICTOS DE INTERÉS INSTITUCIONALES:** La prevención, manejo, solución y divulgación de los conflictos de intereses que se pudieren presentar en la actividad desarrollada por la compañía, se realizará dando estricto cumplimiento con las regulaciones contenidas al respecto en las normas legales vigentes. Los accionistas, directivos, directores, jefes de área y demás empleados de la entidad procurarán, que en las actuaciones de la compañía no se presenten situaciones que puedan configurar conflictos de intereses.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>25</b> de <b>35</b>	

### 1. Conflictos de interés al interior de la Junta Directiva:

Los conflictos de interés que pudieren presentarse en los miembros de la Junta Directiva para la adopción de las decisiones sometidas a su consideración deberán ser puestos en conocimiento de dicho organismo, con el fin de que al interior del mismo se determine si existe o no impedimento del(los) respectivo(s) miembro(s), para participar en la toma de la decisión.

Si la Junta Directiva determina que no existe el conflicto, la decisión podrá ser adoptada por todos los miembros de dicho organismo, la cual deberá quedar debidamente documentada con base en criterios objetivos, para dejar constancia en el acta de la Junta Directiva sobre la transparencia de la operación.

Si la Junta Directiva establece la existencia del conflicto para el caso del(los) miembro(s) que ha(n) expresado la existencia del mismo, y el conflicto incluso llegare a afectar el quórum decisorio, la Junta Directiva estudiará si a través de los mecanismos estatutarios se puede tomar la respectiva decisión; si acudiendo a este procedimiento se considerare que se mantiene el conflicto, la decisión deberá ser sometida a consideración de la Asamblea General de Accionistas y al Comité de Ética.



### 2. Conflictos de interés de los representantes legales y demás funcionarios.

Si el conflicto de intereses se presenta en la adopción de decisiones por parte de un Representante Legal o demás funcionarios de la entidad, estos deberán abstenerse de actuar y la resolución del asunto se realizará por el funcionario o el órgano social que sea la instancia jerárquica inmediatamente superior dentro de la entidad.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS:** La estructura organizacional de la compañía debe lograr prevenir y evitar el conflicto de interés. La Junta Directiva debe separar funcional y administrativamente las actividades comerciales de las actividades operativas y de las actividades de administración de riesgos, que por la actividad requieran independencia en las funciones desarrolladas y establecer reglas internas dirigidas a prevenir y sancionar conflictos de interés.

- a. Los Directivos y colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A. en ejercicio de sus funciones deberán abstenerse de otorgar en contra de las disposiciones legales, BENEFICIOS a los accionistas en forma directa o por interpuesta persona, por encima de las autorizaciones legales.
- b. Los Directivos y colaboradores, se abstendrán de ofrecer beneficios que no estén relacionados con el objeto social de la compañía a posibles accionistas o Usuarios, con el fin de obtener su vinculación a la misma.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>26</b> de <b>35</b>	

- c. Los Directivos y/o colaboradores, que en razón de su actividad tengan acceso a información confidencial que pueda ser usada para actividades especulativas de inversión, se abstendrán de comunicarla a otras dependencias de la compañía o a terceros
- d. Los Directivos y colaboradores, que tengan participación directa o indirecta en el algún comité, siempre que consideren que puede tener lugar una situación de conflicto de intereses, deberán declararse impedidos para realizar la operación y comunicarlos de inmediato a su superior, para que este asigne la operación a otros funcionarios.

#### ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. CONFLICTOS DE INTERÉS DE ALTO RIESGO:

TIPO DE CONFLICTO	¿QUÉ DEBE PREVENIRSE O ELIMINARSE?
<b>Relaciones personales en el lugar de trabajo</b>	Los colaboradores deben evitar: *Encontrarse en una relación de supervisión, subordinación o control. *Tomar parte en las decisiones de contratación de personas con una relación cercana.
<b>Compromisos externos, incluido el empleo</b>	Los colaboradores no deben tener ningún tipo de compromiso externo, retribuido o no, con accionistas/socios o competidores de la empresa a menos que sea para cumplir un objetivo comercial de CARNES CASABLANCA S.A.
<b>Intereses financieros personales, relaciones con socios comerciales y competidores</b>	Los colaboradores deben evitar: *Negociar en nombre de CARNES CASABLANCA S.A. con entidades en las que tengan un interés sustancial o con las que tengan una relación estrecha.
<b>Obsequios, invitaciones, viajes, entretenimiento.</b>	Los colaboradores no deberán solicitar ni aceptar, directa o indirectamente, de ningún socio comercial o competidor de CARNES CASABLANCA S.A. compensaciones, descuentos, obsequios, invitaciones, viajes o actividades de

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 27 de 35	

	entretenimiento, salvo que cumplan fundamentalmente un objetivo comercial de CARNES CASABLANCA S.A. La aceptación de invitaciones para actividades de entretenimiento de carácter extraordinario o excepcional requiere la aprobación del superior o la Gerencia.
<b>Honorarios, comisiones, servicios y otros favores</b>	Los colaboradores no deben solicitar ni recibir honorarios, comisiones, servicios u otros favores de socios comerciales o competidores actuales o potenciales de CARNES CASABLANCA S.A.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. PROHIBICIONES GENERALES DIRECTIVOS Y COLABORADORES:** Corresponden a situaciones que por sus características son altamente susceptibles de generar conflictos de intereses. En virtud de tal razón, en algunos casos la Ley y los Estatutos Sociales, consideran que evitar su práctica contribuirá a mantener la transparencia en el desarrollo de sus actividades.

- a. Los Directivos y colaboradores se abstendrán de divulgar información interna de la compañía, que corresponda al giro de sus negocios, así como todo lo atinente a códigos, claves, programas, sistemas de operación y secretos comerciales de CARNES CASABLANCA S.A.
- b. En ejercicio de sus obligaciones, los colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A., evitarán suministrar información confidencial de los accionistas, usuarios o empleados a otras dependencias, o empleados de la misma, sin el cumplimiento de los requisitos de procedimientos que se hayan diseñado para el efecto.
- c. Directivos y colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A., se abstendrán de ejercer presiones sobre los accionistas o Usuarios, cualquiera que sea su naturaleza, en el desarrollo de las operaciones o con miras a obtener depósitos o cualquier tipo de operación por parte de los mismos. Se prohíbe el cobro de comisiones o cualquier conducta indebida o asimilada como contraprestación por el otorgamiento de Subsidios o auxilios o de operaciones similares.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>28</b> de <b>35</b>	

- d. Los Directivos y colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A. no podrán ofrecer, solicitar o aceptar gratificaciones personales, comisiones u otro tipo de contraprestación que condicione la realización de operaciones o la prestación de cualquier servicio o beneficio a los accionistas o Usuarios de la misma.
- e. Ante la existencia de accionistas y/o Usuarios que son competidores entre sí, los Directivos y colaboradores, guardarán especial sigilo para evitar que se filtre información confidencial entre ellos. Asimismo, se evitará dar un trato diferente o especial hacia alguno de ellos. Se entenderá que son competidores, por ejemplo, aquellos comerciantes que dediquen su actividad a negocios afines y cuyos mercados de influencia sean comunes.
- f. No se deben adquirir compromisos que comprometan a la compañía sin la debida autorización previa.
- g. Todos los compromisos que se asuman en representación de CARNES CASABLANCA S.A. se deberán expresar claramente y ejecutarse con pleno ajuste a los estatutos sociales y las normas legales vigentes.
- h. Los empleados de la compañía no podrán influir en otros empleados de la misma, con miras a obtener trato favorable en la consecución de cualquier tipo de servicios.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO: CONTACTO PARA LA COMUNICACIÓN DE INTERESES:**

**TIPOS DE CONFLICTOS:**



Relaciones personales en el lugar de trabajo;

- a. Compromisos externos, incluido el empleo;
- b. Intereses financieros personales;
- c. Relaciones con socios comerciales y competidores;
- d. Obsequios, invitaciones, viajes, entretenimiento;
- e. Honorarios, comisiones, servicios y otros favores
- f. Demás conflictos que se puedan presentar y que estén establecidos en la presente política.

**PROCESO:**

Informar al superior jerárquico, al oficial de cumplimiento o al Representante Legal y en segunda instancia al Comité de Ética Así mismo, el colaborador deberá diligenciar el formato de declaración de conflicto de intereses, el cual se enuncia a continuación:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>29</b> de <b>35</b>	

“DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES POR EMPLEADOS DE  
**CASABLANCA S.A.**

**CARNES**

**FORMULARIO DE DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES CARNES  
CASABLANCA S.A.**

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que los colaboradores de CASABLANCA S.A. pudiera ser influido para tomar acciones indebidas, específicamente por motivos relacionados con sus propios intereses económicos. Es responsabilidad de todos los empleados de CARNES CASABLANCA S.A. revelar cualquier vínculo personal que pudiera estar relacionado con la prestación de sus servicios y de este modo, gestionar apropiadamente esos conflictos existentes o potenciales.

Las actividades que pueden generar conflicto de intereses son aquellas en las que el juicio profesional sobre un interés primario, puede estar afectado por otro interés secundario, como el beneficio financiero, promoción personal o profesional. En este sentido, he leído y comprendo el código de declaración de conflicto de intereses que incluyen:



- a. **Financiero:** cuando el individuo tiene participación en una empresa, organización o equivalente, que se relaciona directamente (como socio, accionista, propietario, empleado) o indirectamente (como proveedor, asesor o consultor) con las actividades para las cuales fue convocado o requerido
- b. **Familiar:** cuando alguno de los familiares hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o quien esté ligado por matrimonio o unión libre, estén relacionados de manera directa o indirecta en los aspectos financieros establecidos en la política de conflicto de intereses.

Yo, [ \_\_\_\_\_ ], identificado civilmente con la cédula de ciudadanía Nro. [ \_\_\_\_\_ ] declaro que la información proporcionada en el presente documento es legítima y me hago responsable de su validez y autenticidad.

<b>TIPO DE CONFLICTO</b>	<b>SÍ</b>
--------------------------	-----------

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>30</b> de <b>35</b>	

Relaciones personales con compañeros en el lugar de trabajo o con terceros vinculados con la compañía	
Compromisos externos, incluidos el empleo (segundo empleo)	
Intereses financieros personales con terceros	
Horarios, comisiones, servicios y otros favores	
Otros	

¿Existe alguna otra circunstancia que pudiera afectar su objetividad o independencia en cualquier procedimiento, o que afecte la percepción de los demás?

---



---



---



---

NOMBRE:

CARGO:



CÉDULA:

FECHA:

---

FIRMA

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página 31 de 35	

### CLASIFICACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES POR CARNES CASABLANCA S.A.:

A partir de la recepción de la declaración de intereses diligenciada, CARNES CASABLANCA S.A., determina que tiene conocimiento de la situación y procede la siguiente forma:



CALIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS	SEÑALAR CON UNA X
Alto	
Medio	
Bajo	
Observaciones	<i>(Determinar cuál fue la decisión al respecto)</i>
Firma Representante Legal	

### ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: INFORMES A AUTORIDADES Y PAGOS A TERCEROS.

Los Directivos y/o Administradores de CARNES CASABLANCA S.A. mantendrán los siguientes criterios respecto de los informes ante las autoridades y terceros:

- La respuesta a cualquier requerimiento de autoridad competente debe corresponder a la verdad. Se considera una conducta inadmisible, reprochable e inadecuada distorsionar u ocultar la verdad.
- Se abstendrán de cancelar facturas por montos superiores o inferiores a los correspondientes a la transacción real que lo genera y a exigir facturación legal para todas las transacciones, de conformidad con las normas legales en Colombia
- La información que se presente para diligenciar cualquier trámite de pagos debe ser veraz y estar apoyada en documentación cierta y auténtica.
- Está prohibido a los órganos de administración y control, a la Revisoría Fiscal, a la Gerencia y demás funcionarios de CARNES CASABLANCA S.A., ofrecer dádivas o emolumentos en dinero o en especie que se asemejen a "soborno", a autoridades o terceros, con el fin de obtener beneficios para la compañía o para el suyo propio en

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>32</b> de <b>35</b>	

asuntos que corresponda el cumplimiento de deberes y obligaciones a cargo de la compañía.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: INVESTIGACIÓN DE ACTOS INCORRECTOS:** Sin perjuicio, de los procedimientos establecidos en el presente Código, todos los empleados, incluyendo los vinculados con empresas que contratan con CARNES CASABLANCA S.A. tienen la obligación de reportar cualquier sospecha o evidencia de la realización de un acto incorrecto de manera inmediata. Este reporte deberá hacerse al Comité de Ética , utilizando la línea directa de reporte (Línea Ética- 4416777 Ext 142 y correo electrónico [oficialdecumplimiento@carnescasablanca.com](mailto:oficialdecumplimiento@carnescasablanca.com)) , en la que podrá conservarse el anonimato. Lo anterior, sin perjuicio del derecho de formular las denuncias de sospechas de actos ilegales ante las autoridades y entes de control. CARNES CASABLANCA S.A. respaldará a los empleados y terceros que de buena fe hagan estos reportes.

El Comité de Ética de CASABLANCA S.A. , con el apoyo de las otras áreas de CARNES CASABLANCA S.A o que se requieran, investigará de manera completa los hechos denunciados, con el fin de tomar las acciones a que haya lugar en cada caso, contra las personas o entidades responsables de los actos incorrectos, sin consideración a su cargo o nivel.

Las investigaciones se llevarán a cabo con lo previsto en las normas aplicables, respetarán el debido proceso, y todas las personas serán tratadas de manera justa y consistente con los principios rectores de nuestra conducta. CARNES CASABLANCA S.A respaldará a los empleados que sean acusados erróneamente de actos incorrectos, lo cual, deberá ser debidamente probado.



Todos los empleados, directivos, funcionarios o colaboradores de CARNES CASABLANCA S.A deben cooperar con las investigaciones, asegurar y entregar todos los documentos y registros que contribuyan a las mismas.

Los empleados no deberán adelantar investigaciones por su cuenta, salvo autorización expresa del Comité de Ética de CARNES CASABLANCA S.A

El resultado de la investigación será trasladado a las instancias pertinentes internas, para que se tomen las acciones que correspondan, incluyendo las sanciones disciplinarias laborales y las denuncias a las autoridades cuando sea del caso, y el resarcimiento de los daños y perjuicios a través de los procesos legales.

CARNES CASABLANCA S.A. apoyará a las autoridades y entes de control en su lucha contra los actos ilegales. Igualmente, cuando tenga evidencia de que otras empresas o

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>33</b> de <b>35</b>	

personas pueden estar siendo defraudadas, las reportará sin dilación y realizará todos los esfuerzos razonables por apoyar al afectado.

Respecto de las empresas que prestan servicios a CARNES CASABLANCA S.A. o sus proveedores, el empleado que tenga el contacto con los mismos, es responsable de identificar y mitigar los posibles riesgos de conductas de su personal que contraríen este código, y de supervisar el cumplimiento de las políticas que se establezcan. Para el efecto, CARNES CASABLANCA S.A. tomará las medidas que correspondan contra los empleados de estas empresas que falten a la ley en su relación con la empresa.



#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. MECANISMOS DE CONTROL**

- a. El Representante Legal velará por la correcta comunicación de la sujeción del presente Código a todos los empleados y terceros con los que CARNES CASABLANCA S.A. tenga algún tipo de relación contractual.
- b. El Oficial de Cumplimiento informará periódicamente al Representante Legal los temas relacionados con el Cumplimiento Normativo por parte de los Sujetos del Código cada tres meses.
- c. Las comunicaciones y consultas de los grupos de interés, deberán ser dirigidas al Representante Legal, excepto aquellas que comprometen la continuidad del negocio, estas deberán ser atendidas expresamente por la Asamblea General de Accionistas.
- d. Reuniones periódicas del Comité de Ética que determinará las acciones necesarias para la divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta ética dentro de CARNES CASABLANCA S.A. velando por la actualización del presente Código de Ética.
- e. Revisar que el responsable del Área de Gestión Humana entregue al momento de contratación a empleados y terceros el Código de Ética y Conducta con su compromiso de observancia y cumplimiento.
- f. Recibir y resolver todas las dudas que plantee la aplicación del Código.
- g. Incluir en su informe de gestión anual, las prácticas observadas en cumplimiento de lo establecido en el código de Ética y Conducta.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO. REGIMEN SANCIONATORIO**

Es responsabilidad de cada colaborador garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su jefe inmediato,

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>34</b> de <b>35</b>	

oficial de Cumplimiento o el Representante Legal, y en segunda instancia al Comité de Ética.

En caso de tener dudas, los colaboradores siempre deberán guiarse por lo establecido en el presente documento. Todo incumplimiento de este Código, incluyendo el comportamiento doloso o negligente en el tratamiento de situaciones de riesgo y debilidades en el sistema de control, así como el encubrimiento de cualquier señal de acto incorrecto, obstaculización de procesos investigativos, denuncias falsas, temerarias o malintencionadas, o aquellas hechas para obtener beneficio personal o a favor de terceros, malos tratos o censura a compañeros de trabajo que cumplan con su deber de reporte, y omisiones graves en la implementación de los planes de mitigación de actos incorrectos, podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones civiles y penales.



CARNES CASABLANCA S.A. no permite la adopción de represalias motivadas por quejas de buena fe con relación al incumplimiento del presente Código.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO COMITÉ DE ÉTICA:** CARNES CASABLANCA S.A. contará con un Comité de Ética que estará conformado por el Representante Legal, el Oficial de Cumplimiento y el responsable de Área de Gestión Humana, El Comité tendrá la finalidad de evaluar la aplicación de este Código, así como determinar las acciones necesarias para la divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta ética dentro de CARNES CASABLANCA S.A. velando por la actualización del presente Código de Ética y Conducta.

Este Código contiene unos lineamientos generales que permitirán evaluar gran parte de las situaciones a las que se podría enfrentar los destinatarios del presente Código, pero no detalla necesariamente todos los problemas que pueden surgir en su día a día. De este modo, eventualmente, podrán surgir dudas sobre cuál es la conducta más correcta que debe ser adoptada, casos en los cuales se deberá comunicar al superior jerárquico, al Representante Legal, Oficial de Cumplimiento o al Comité de Ética antes de tomar cualquier decisión. Este Código se complementa con otros códigos, manuales, políticas, programas y/o procesos operativos específicos que pueden llegar a adoptar CARNES CASABLANCA S.A. y sus filiales, en cumplimiento de disposiciones nacionales y/o internacionales aplicables.

Es importante aclarar, que el Comité de Ética conocerá en segunda instancia de los conflictos que por su naturaleza hayan sido atendidos por el superior jerárquico de la

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	Código: DE-MN-12	
		Versión: 01	
	<b>ETICA EMPRESARIAL</b>	Fecha: SEP-2020	
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	Página <b>35</b> de <b>35</b>	

persona inmersa en el conflicto, el Oficial de Cumplimiento o el Representante Legal, siempre y cuando estos conflictos no hayan sido resueltos.

A su vez, el Comité de Ética tendrá las siguientes funciones:

- a. Hacer explícito a toda la organización, de modo acorde a la cultura de la empresa, el compromiso de la alta dirección con el cumplimiento de altos estándares éticos.
- b. Diseñar las estrategias y campañas de comunicación o divulgación sobre el contenido del código de Ética y Conducta de la empresa.
- c. Diseñar las estrategias y campañas de formación y capacitación ética para los colaboradores.
- d. Dar reconocimiento, del modo oportuno, a las buenas prácticas de colaboradores.
- e. Diseñar el sistema de recepción de reportes de malas prácticas.
- f. Gestionar los reportes de malas prácticas de tal manera que se sancione lo sancionable con el objetivo de que los colaboradores perciban apoyo institucional ante sus quejas.
- g. Dirigir las investigaciones que sean necesarias en casos de alto impacto mediático y/o legal.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficial de Cumplimiento	Lider de Procesos	Representante Legal