



POLITICA DE CUMPLIMIENTO: TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL

En B. ALTMAN & CÍA. SAS entendemos el soborno y la corrupción como la voluntad de actuar deshonestamente a cambio de dinero o beneficios personales, ocasionando daños y favoreciendo injustamente a pocos que abusan de su poder o de su posición. La corrupción no solo crea una competencia desleal sino que limita el camino a la eficiencia organizacional y la integridad de las personas. Por tal razón, somos conscientes de la necesidad de combatir la corrupción con herramientas eficaces de gobierno corporativo, tales como el **PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL PTEE**, que es el conjunto de normas, políticas, manuales, procedimientos, prácticas y mecanismos de nuestra compañía orientados a la promoción de la transparencia, así como a la prevención, control y respuesta de los riesgos de fraude, incluyendo la corrupción y el soborno transnacional, en el que se fundamenta la presente política.

A continuación encontrará una serie de compromisos y normas mínimas de conducta y ética que aplican a todos los accionistas, administradores, directivos, empleados, clientes, proveedores y demás vinculados o partes interesadas que tengan relación alguna con B. ALTMAN & CÍA. SAS. Todas las actividades que involucren a la empresa y su personal deben estar fundamentadas en la integridad y la honestidad, el acatamiento de la ley y el cumplimiento de nuestras normas y procedimientos.

ESTOS SON LOS COMPROMISOS QUE GUIAN NUESTRAS ACCIONES:

1. COMPROMISO CON NUESTROS COLABORADORES

- a. B. ALTMAN & CÍA. SAS valora a sus empleados como el principal activo de la organización y por tal razón ofrece igualdad de oportunidades para todos y rechaza cualquier tipo de discriminación en todas sus formas.
- b. Respetamos el derecho de cada persona a discernir, hacer sugerencias y presentar sus quejas brindando todas las garantías y canales para hacerlo y guardando el anonimato en los casos que sea requerido.
- c. Anualmente B. ALTMAN & CÍA. SAS realiza la divulgación de su Política de Cumplimiento: Transparencia y Ética Empresarial a todos sus colaboradores.

1.1. RESPETO POR NUESTROS EMPLEADOS

B. ALTMAN & CÍA. SAS valora el esfuerzo y aporte de cada uno buscando el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Respetamos La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo. En B. ALTMAN & CÍA. SAS el Respeto, la Dignidad y el Amor Propio deben siempre anteponerse promoviendo un ambiente de puertas abiertas, camaradería y confianza.

1.2. TRATO DIGNO Y JUSTO SIN DISCRIMINACIÓN

- a. B. ALTMAN & CÍA. SAS garantiza sitios de trabajo limpios, seguros, y dignos para que los empleados desarrollen todo su potencial. Habrá siempre igualdad de oportunidades para todos rechazando todas las formas de discriminación, incluidas la discriminación por género, etnia, religión y rechaza todas las formas de acoso verbal, sexual o físico y la práctica desleal.
- b. B. ALTMAN & CÍA. SAS es una compañía socialmente responsable y está comprometida con tratar de manera justa y sin prejuicio a todos aquellos entes con los que tenemos contacto directo o indirecto; proveedores, clientes, entidades gubernamentales, miembros de las comunidades donde operamos y cualquier otro individuo o grupo.

1.3. LIBERTAD Y HONRA

- a. B. ALTMAN & CÍA. SAS respeta la privacidad y dignidad de nuestros empleados y solo accede a la información personal necesaria para el funcionamiento de la compañía, en cumplimiento de nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales.
- b. Ofrece una compensación justa por los trabajos realizados y la remuneración de todos los empleados directos o indirectos deberá estar acorde con lo que indique la Ley.
- c. Reconoce el derecho de nuestros empleados a negociar colectivamente sus derechos. En caso de que no haya una negociación colectiva, B. ALTMAN & CÍA. SAS trabaja con Los empleados para establecer medios alternativos de representación que sean mutuamente aceptables.

1.4. TRABAJO INFANTIL

B. ALTMAN & CÍA. SAS rechaza todas las formas de trabajo infantil y en la compañía nunca se contratará a ningún individuo que no haya alcanzado la edad mínima establecida por Ley. Solo se emplearán personas menores en los casos en los que la Ley así lo acepte dando apoyo a iniciativas como estudiantes en práctica y pasantías.

2. COMPROMISO CON NUESTROS CONTRATISTAS

2.1. RELACIÓN CON PROVEEDORES, CONTRATISTAS, ALIADOS ESTRATÉGICOS Y TERCEROS ASOCIADOS

- a. La vinculación de cualquier proveedor o tercero debe realizarse cumpliendo en todo momento con los requerimientos establecidos en el PG-CMP-001 PROGRAMA DE PROVEEDORES.
- b. Todos los contratos con proveedores, contratistas, aliados estratégicos, y en general con terceros asociados deben incluir la cláusula del Compromiso Antisoborno y Anticorrupción, en la cual se contempla la terminación del contrato como sanción ante el incumplimiento de la Política de Cumplimiento: Transparencia y Ética Empresarial. Los responsables de las áreas usuarias deberán asegurar que se incluya dicha cláusula.
- c. Cuando existan solicitudes de terceros con los que se vaya a iniciar una relación comercial, para certificar la existencia del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, B. ALTMAN & CÍA. SAS podrá divulgar la Política y Manual con este propósito.
- d. El área de Compras, encargada de seleccionar y negociar con los proveedores debe efectuar la mejor evaluación con el fin de identificar que los proveedores o contratistas cuenten con la capacidad, habilidad y experiencia administrativa, económica y jurídica necesarias para que los servicios sean prestados sin afectar los estándares de servicio, ni dañar la reputación de B. ALTMAN & CÍA. SAS. Así mismo, identificar si la relación con el tercero implica el acceso a información privilegiada de las partes, por lo que tendrán que adoptarse las medidas requeridas para resguardar la información y evitar conflictos de interés, tales como cláusulas de confidencialidad o ajustes a los contratos.
- e. Cuando se realicen contratos comerciales con entidades estatales, en la ejecución de reuniones de negociación que se efectúen en el marco de procesos licitatorios, se deben evitar los encuentros individuales de un solo colaborador de B. ALTMAN & CÍA. SAS con los representantes de los terceros, con el fin de garantizar la transparencia de las conversaciones y negociaciones realizadas.

2.2. REMUNERACIONES Y PAGO DE COMISIONES A LOS CONTRATISTAS

- a. Toda relación con proveedores se ceñirá a lo dictaminado en el PG-CMP-001 PROGRAMA DE PROVEEDORES y será formalizada con una orden de compra, de acuerdo a los montos que represente el negocio.
- b. En el caso de prestaciones de servicios, la relación se establecerá en un contrato escrito donde se estipulan las duraciones y los honorarios, de tal manera que por cada bien o servicio ofrecido por una Contraparte, exista certeza por el pago que se realiza.
- c. Se encuentra expresamente prohibido destinar dinero por conceptos adicionales a los establecidos en el contrato.
- d. En caso de no haber contrato, se encuentra prohibido realizar pagos por conceptos subjetivos.
- e. Los pagos siempre deberán corresponder a una racionalidad de valor en el Mercado.

2.3. AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN POR PARTE DE CONTRATISTAS

- a. Por ninguna circunstancia un proveedor o contratista de B. ALTMAN & CÍA. SAS, cuenta con la facultad de representar a LA EMPRESA ante servidores públicos.
- b. En caso que existan proveedores o contratistas con relacionamiento con servidores públicos con ocasión de la ejecución del contrato, estos deberán conocer esta política y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- c. Procesos de Debida Diligencia se le deberán realizar en especial a aquellas Contrapartes que tengan algún relacionamiento con servidores públicos y que se pueda llegar a inferir que actúan en representación de LA EMPRESA.

2.4. CONTRATOS CON ENTIDADES DEL ESTADO

- a. Los colaboradores que sean destinados a la negociación y celebración de contratos con entidades del Estado deberán estar debidamente capacitados en las materias que trata la Política de Cumplimiento: Transparencia y Ética Empresarial) de B. ALTMAN & CÍA. SAS.
- b. Los funcionarios que realicen negociaciones con el Estado deberán documentar mediante acta todas las reuniones que tengan con funcionarios del Estado y deberán facilitar copia de estos documentos al Oficial de Cumplimiento en los procesos de verificación.
- c. Está prohibido a los Colaboradores de B. ALTMAN & CÍA. SAS aceptar solicitudes que puedan configurar un posible acto de Corrupción por parte Servidores Públicos sin importar su jerarquía, su autoridad o la naturaleza de la entidad gubernamental en la que labora.
- d. Los Colaboradores no deberán recibir órdenes de Funcionarios Públicos y deberán seguir estrictamente los parámetros del contrato que se esté ejecutando.

3. COMPROMISO FRENTE A DADIVAS, REGALOS Y FAVORES

Los empleados no podrán en ningún momento y en ninguna circunstancia aceptar regalos de suntuosa cuantía (superiores a 50 dólares), favores, préstamos, servicios, pagos o tratamiento especial de ningún tipo, por parte de ninguna persona u organización que tenga negocios con la empresa, o que pretenda tenerlos o que sea competencia directa.

B. ALTMAN & CÍA. SAS, en todo caso, aplica el buen juicio y moderación al entregar o recibir bienes o servicios de carácter promocional, respetando las políticas de otras organizaciones con las que realiza negocios sobre este aspecto.

La empresa y sus empleados podrán hacer regalos o invitaciones que se consideren de cuantía razonable y que estén permitidos y/o contemplados dentro de las políticas de la empresa o ente gubernamental que las reciba. Sin embargo, dichos regalos o invitaciones no pueden dar lugar a sospecha o conductas que pudieran parecer soborno o favorecimiento ilícito.

Adicionalmente B. ALTMAN & CÍA. SAS establece las siguientes directrices:

- a. Bajo ninguna circunstancia, ningún colaborador podrá ofrecer, solicitar o aceptar para sí o para terceros, gratificaciones o beneficios personales, favores, servicios, préstamos u honorarios, hospitalidades, comisiones o cualquier tipo de regalos de parte de funcionarios públicos nacionales o extranjeros con la intención de influir en el desempeño de sus funciones oficiales, con el fin de obtener o retener un negocio o una ventaja en la realización de negocios.
- b. Los Jefes del área deben permanecer atentos a situaciones que por estilo o frecuencia podrían configurarse en una práctica inadecuada o que incumplan lo establecido en el La Política de Cumplimiento: Transparencia y Ética Empresarial.
- c. Los Colaboradores deben activamente, pero preservando las relaciones comerciales, desalentarán a sus Contrapartes de ofrecer beneficios personales.
- d. El área de Gestión Humana y el Oficial de Cumplimiento deben promover la comunicación y entendimiento sobre las definiciones de aceptación y entrega de regalos contenidos en el La Política de Cumplimiento: Transparencia y Ética Empresarial a todos los Colaboradores.
- e. En el evento en que alguna Contraparte envíe regalos, sin que se pueda prever esta situación, es necesario que el líder de área asegure de que cumplen las condiciones antes descritas. En caso de tratarse de regalos de mayor cuantía se deberá poner en conocimiento del Oficial de Cumplimiento dicha situación.
- f. El Oficial de Cumplimiento en coordinación con la Dirección de Operaciones determinará si lo más recomendable es devolver el regalo a la Contraparte, remitiéndole con una carta, en las cuales se expliquen lo contenido en el La Política de Cumplimiento: Transparencia y Ética Empresarial en materia de aceptación de regalos o un tratamiento diferente en caso de que el mismo pueda afectar adversamente la relación con el tercero.
- g. Las iniciativas de mercadeo deben ser analizadas conforme a la política de regalos, hospitalidades y otros beneficios y al presente Manual, con el fin de prevenir incumplimientos a las mismas. En caso que se presente inquietudes podrá ser consultado al Comité de Cumplimiento (Transparencia y Ética Empresarial).

4. COMPROMISO EN RELACION CON CONFLICTOS DE INTERES

- a. B. ALTMAN & CÍA. SAS define a través de su Política de Cumplimiento (Transparencia y Ética Empresarial) las situaciones que se configuran como **conflictos de interés** las cuales deberán ser reportadas por el aspirante o candidato durante el proceso de selección o por los colaboradores cuando tales situaciones se constituyen después de haber ingresado a la compañía, con el fin de realizar la evaluación correspondiente por parte del Comité de Cumplimiento (Transparencia y Ética Empresarial).
- b. Se considera que existen **conflictos de interés** en relación con el riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional C/ST, al realizar Contratos cuando un colaborador en representación de B. ALTMAN & CÍA. SAS, realiza o gestiona actos o contratos con su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (primos), segundo de afinidad o primero civil (Cuñados, Abuelos del cónyuge, Hermanastros), o su socio o socios de hecho o de derecho.
- c. Cuando se presente un **conflicto de interés** o se tenga duda sobre la existencia de éste, se deberá reportar al Oficial de Cumplimiento. Quien se encuentre inmerso en situación de Conflicto de Intereses debe abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones referentes al conflicto, o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.
- d. El Oficial de Cumplimiento junto con el área de Gestión Humana determinarán los casos en los que es requerido obtener información ampliada o confirmación específica sobre relaciones que puedan afectar el rol o las funciones asignadas para cargos que revistan especial riesgo de corrupción o Soborno Transnacional, especialmente en las áreas de Compras, Comercial, Administración (Tesorería), Calidad, Gestión Humana y Contabilidad.
- e. Ningún colaborador de B. ALTMAN & CÍA. SAS sufrirá algún tipo de degradación, sanción, retaliación o consecuencia adversa por su negativa a dar o recibir un soborno, o su negativa para participar en algún tipo de acto corrupto, aunque dicha decisión implique alguna pérdida económica para la compañía.
- f. El área de Gestión Humana, verificará durante el proceso de desvinculación, a través de la entrevista de retiro, si la decisión de terminación del contrato corresponde a actos de retaliación, presión o consecuencia sobre situaciones relacionadas corrupción y Soborno Transnacional, incluyendo reporte efectuado o negación para asumir conductas prohibidas.
- g. Todos los contratos de trabajo que sean suscritos entre B. ALTMAN & CÍA. SAS y sus Colaboradores, así como los otros si, adiciones y modificaciones, deberán contener cláusulas relacionadas con el compromiso Antisoborno y Anticorrupción de LA EMPRESA.

- h. Con el fin de prevenir los **conflictos de interés** que puedan surgir en la relación con proveedores se deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:
- La contratación de proveedores debe realizarse bajo la premisa que no se permite la subcontratación, salvo cuando sea estrictamente necesario y se surtan las aprobaciones del caso. Deberá considerar la inclusión en los contratos con proveedores, el compromiso del proveedor externo de detectar, revelar de inmediato y prevenir situaciones de conflicto de interés que llegare a detectar, así como la facultad de B. ALTMAN & CÍA. SAS. para verificar el cumplimiento respectivo.
 - Durante la relación con el proveedor, el área usuaria deberá establecer controles de seguimiento, medidas para la identificación y tratamiento de conflictos de Interés. Cualquier situación que se configure como potencial conflicto de interés deberá ser reportado al Oficial de Cumplimiento.
 - Las relaciones con terceros deberán enmarcarse en lo establecido por la Política de Cumplimiento: Transparencia y Ética Empresarial.

5. COMPROMISO FRENTE A REMUNERACIONES Y PAGO DE COMISIONES A EMPLEADOS, ASOCIADOS Y CONTRATISTAS.

- a. B. ALTMAN & CÍA. SAS reconoce a los ejecutivos comerciales y al director comercial una comisión constitutiva de salario proporcional al incremento de ventas realizado con respecto al año anterior o al último mejor año según acuerdo contractual. La comisión aplica sobre las ventas vinculadas a todo el portafolio a ofrecer por parte del ejecutivo comercial y se calcula con base en los resultados objetivos del trabajador.
- b. En ningún caso se reconocen comisiones a trabajadores por otro concepto.
- c. En B. ALTMAN & CÍA. SAS no se utiliza el servicio de intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados o con el propósito de agilizar trámites en entidades Estatales en Colombia o fuera del país.
- d. Los pagos de facilitación (Pagos dados a un funcionario o persona de negocios para agilizar un trámite), están prohibidos. Dichos pagos no deben hacerse a funcionarios públicos, ni siquiera si son una práctica común en un país determinado.

6. COMPROMISO FRENTE A GASTOS RELACIONADOS CON ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO, ALIMENTACIÓN, HOSPEDAJE Y VIAJE.

- a. Los Empleados de B. ALTMAN & CÍA. SAS no deben solicitar, aceptar, ofrecer o suministrar regalos, entretenimiento, hospitalidad, ni viajes, ni patrocinios con el fin de inducir, apoyar o recompensar una conducta irregular, con relación a obtener cualquier negocio que involucren a la Compañía.
- b. Los regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario o servidor público no son permitidos.
- c. En caso de considerarse alguna cortesía no debe ser mayor a US\$50; dichas cortesías requieren aprobación previa de la Dirección de Operaciones, y deben quedar registrados en la contabilidad, cumpliendo estrictamente lo establecido por las políticas y procedimientos B. ALTMAN & CÍA. SAS.
- d. Para el desarrollo de la labor comercial, B. ALTMAN & CÍA. SAS reconoce a los ejecutivos comerciales y Director comercial los gastos de rodamiento (peajes, parqueaderos y combustible relacionados con la labor y los mantenimientos periódicos requeridos por desgaste de la movilización). Los cuales NO constituyen factor salarial, en lo correspondiente a viáticos atendiendo a que los mismos tienen la finalidad de proporcionar los medios de transporte del trabajador o suplen el desgaste natural que pueda sufrir el medio de transporte que trabajador ponga a disposición de la compañía.
- e. B. ALTMAN & CÍA. SAS tiene un Plan anual de bienestar laboral, con el fin de proporcionar al trabajador espacios de integración, recreación y entretenimiento, los cuales son sufragados en su totalidad por la empresa y buscan fortalecer el clima laboral y la integración con las familias.

7. COMPROMISO FRENTE A LA RELACIÓN CON SERVIDORES PÚBLICOS

- a. La relación con los entes reguladores o de control es responsabilidad de la Dirección de Operaciones o los líderes de las áreas que designe para este propósito según su función. El Oficial de Cumplimiento podrá emitir conceptos o sugerencias respecto a la relación con estas entidades.
- b. En el evento en que algún área de B. ALTMAN & CÍA. SAS. requiera establecer una relación con un sector público, el Jefe del área correspondiente deberá consultar con el Oficial de Cumplimiento con el fin de identificar los posibles riesgos en el establecimiento de la relación, así como los posibles conflictos de interés que existan. El resultado del análisis debe quedar documentado.

8. COMPROMISO FRENTE A LA PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA

B. ALTMAN & CÍA. SAS no participará en campañas políticas, a través de financiación o cualquier otra actividad que las promueva.

9. COMPROMISO FRENTE A DONACIONES

- a. Las fundaciones a las que se les realicen donaciones deberán surtir un trámite de Debida Diligencia.

- b. B. ALTMAN & CÍA. SAS podrá realizar donaciones a proyectos comunitarios o institucionales, destinados a entidades, organizaciones sin ánimo de lucro o la comunidad en general, que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida y/o el fortalecimiento institucional, evitando la apariencia de donación a situaciones que constituyen soborno y/o corrupción. En ningún caso, las donaciones efectuadas podrán tener la intención de influir en el desempeño de las funciones de empleados públicos, con el fin de obtener o retener un negocio o una ventaja en la realización de negocios.

10. COMPROMISO CONTRA EL FRAUDE

B. ALTMAN & CÍA. SAS considera que las siguientes conductas van contra la transparencia y ética empresarial:

- a. Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de la Compañía.
- b. Alteración de información y documentos de la Compañía para obtener un beneficio particular.
- c. Generación de reportes con base en información falsa o inexacta.
- d. Uso indebido de información interna o confidencial (Propiedad intelectual, Información privilegiada, etc.).
- e. Conductas deliberadas en los procesos de contratación y licitaciones con el fin de obtener dádivas (pagos o regalos a terceros, recibir pagos o regalos de terceros, etc.).
- f. Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
- g. Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.
- h. Destinar recursos para financiación del terrorismo.
- i. Utilizar de manera indebida bienes de propiedad de la Compañía que estén bajo su custodia.
- j. Fraude informático.
- k. Cualquier irregularidad similar o relacionada con los hechos anteriormente descritos.

11. COMPROMISO FRENTE A LOS REGISTROS CONTABLES

- a. B. ALTMAN & CÍA. SAS lleva y mantiene registros y cuentas que reflejan de forma exacta y precisa todas las transacciones realizadas. Los Empleados de la Compañía no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada.
- b. La Compañía tiene controles internos para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia del pago.

12. COMPROMISO FRENTE AL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

- a. Los empleados de B. ALTMAN & CÍA. SAS no podrán divulgar información confidencial de la compañía a ninguna persona externa. Se considera información confidencial: formulas, precios, procesos, maquinaria, diseños, ideas de fabricación, investigaciones, proyectos y planes de negocios, información financiera, actas de accionistas y toda información que no sea de dominio público. Esta obligación subsiste aun así no continúe la relación laboral.
- b. Las transacciones comerciales, así como los registros financieros de B. ALTMAN & CÍA. SAS reflejan fielmente todos los componentes de los movimientos realizados, estableciendo controles que permiten prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo. A su vez, prevenimos situaciones que generen conflicto de intereses en nuestros colaboradores y rehusamos todo tipo de soborno o dádivas en nuestras operaciones.
- c. Los empleados de B. ALTMAN & CÍA. SAS se comprometen a manejar de manera confidencial la información que como tal le sea presentada y entregada, y toda aquella que se genere en torno a ella como fruto de la prestación de sus servicios en la empresa y no emplearla en beneficio propio o de terceros mientras conserve sus características de confidencialidad o mientras sea manejada como un secreto empresarial o comercial.
- d. No está permitido a los empleados de la compañía revelar, divulgar, exhibir, mostrar, comunicar, utilizar y/o emplear la información con persona natural o jurídica, en su favor o en el de terceros.

13. COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- a. B. ALTMAN & CÍA. SAS proporciona a todos los colaboradores instalaciones y ambientes de trabajo dignos, en los que todos tengan oportunidad de desarrollar al máximo su potencial.
- b. Garantiza el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables, provee y exige a empleados y contratistas el uso de equipos y medidas de protección adecuados.
- c. Las instalaciones y ambientes de trabajo de B. ALTMAN & CÍA. SAS son adecuados, se encuentran, limpios y son seguros para los empleados, contratistas y visitantes. La protección de las personas y los recursos físicos es parte integral de nuestras actividades y de nuestra administración del negocio.
- d. B. ALTMAN & CÍA. SAS mantiene los sistemas de gestión que sean aplicables, para medir y comparar indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de forma continua y así cumplir con todas las leyes y reglamentos.

- e. La empresa provee, capacita y exige el uso de equipos y medidas de protección adecuadas que sean pertinentes al área y tipo de trabajo para que cada empleado lleve a cabo de manera segura y responsable las tareas a las que ha sido asignado.

14. COMPROMISO CON EL IMPACTO DE NUESTRAS OPERACIONES EN EL AMBIENTE

- a. B. ALTMAN & CÍA. SAS es consciente de la responsabilidad que adquirimos al transformar materias primas en productos y del impacto que esto tiene en el medio ambiente y las comunidades donde operamos. Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible y procuramos hacer un uso racional de los recursos. Por esto, nuestros procesos deben ser eficientes y hacer uso adecuado de recursos no renovables, especialmente gas y agua.
- b. Estamos comprometidos con la economía circular y para ello impulsamos programas de reciclaje, reutilización y reducción de residuos
- c. Nuestras emisiones atmosféricas son medidas, controladas y minimizadas con métodos responsables, basados en estudios científicos que sean acordes a la ley.
- d. Nos comprometemos a no realizar prácticas que conduzcan a la deforestación o a la tala de árboles que tengan consecuencias negativas en la biodiversidad del entorno en el que operamos.

15. COMPROMISO CON EL IMPACTO DE NUESTRAS OPERACIONES EN LAS COMUNIDADES DONDE ACTUAMOS

- a. En B. ALTMAN & CÍA. SAS se garantiza las operaciones desarrolladas tengan un impacto positivo en el bienestar social y económico de las comunidades a nuestro alrededor, asegurando la existencia de mecanismos de comunicación y reclamación que permitan que las solicitudes de los afectados sean abordadas de manera adecuada.
- b. B. ALTMAN & CÍA. SAS adopta el principio de Consentimiento Libre, Previo e Informado de las comunidades en cuanto al desarrollo de nuestros proyectos, que puedan afectar a las tierras que poseen, ocupen o utilicen por costumbre.
- c. B. ALTMAN & CÍA. SAS respeta los derechos de los habitantes indígenas y de las comunidades locales, incluyendo el reconocimiento de derechos consuetudinarios sobre la tierra.

REPORTE DE OPERACIONES INUSUALES AL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.

Es responsabilidad de la Empresa y de los líderes de cada uno de los procesos relacionados con las contrapartes verificar que los empleados cumplan a cabalidad con las instrucciones impartidas y que cualquier información relacionada con esta política se ponga de manera inmediata en conocimiento del Oficial de Cumplimiento, vía correo electrónico.

Adicionalmente, la empresa cuenta con un Canal de información reglamentado en el PD-GER-002 PROCEDIMIENTO CANAL DE DENUNCIAS, a través del cual, cualquier solicitud, queja, reclamo, sugerencia o petición de los accionistas, administradores, directivos, empleados, clientes, proveedores y demás vinculados o partes interesadas, será atendida a través del siguiente código QR:



Firmado en Yumbo, Valle, a los 20 días del mes de diciembre de 2024.

REPRESENTANTE LEGAL B. ALTMAN & CIA SAS

Responsable: Oficial de Cumplimiento	Reemplaza a: Código de Ética	Versión: 1
Aprueba: Dirección de Operaciones	Documentos relacionados: MA-DO-002 PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL PD-GHU-013 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Fecha de Actualización: 2024-12-20