

1. PROPÓSITO Y ALCANCE

Este Código de Conducta y Ética establece los principios y normas que deben guiar el comportamiento de todos los miembros de nuestra organización. Este documento aplica a todos los empleados, directivos y colaboradores, sin excepción.

2. DECLARACIONES GENERALES

En **PETROCASINOS S.A.**, creemos firmemente que la ética y la integridad son fundamentales para nuestro éxito y nuestra reputación. Este Código de Ética y Conducta refleja nuestro compromiso con los más altos estándares de conducta profesional y personal.

Nuestro objetivo es promover un entorno de trabajo basado en el respeto, la responsabilidad, y la transparencia. Todos los miembros de nuestra organización, incluidos empleados, directivos y colaboradores, están obligados a adherirse a estos principios en todas sus interacciones y decisiones.

A través de este código, buscamos:

-  Guiar a nuestros miembros en la toma de decisiones éticas y responsables.
-  Fomentar un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.
-  Mantener la confianza de nuestros clientes, socios y la comunidad en general.
-  Asegurar que todas nuestras acciones cumplan con las leyes y regulaciones aplicables.

Este código no solo define nuestras expectativas de conducta, sino que también proporciona un marco para abordar y resolver dilemas éticos. Al seguir estos principios, cada uno de nosotros contribuye al bienestar y al éxito continuo de nuestra organización.

3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

3.1. Integridad

-  Actuaremos con honestidad y transparencia en todas nuestras acciones y decisiones.
-  Cumpliremos con todas las leyes y regulaciones aplicables.
-  Se prohíbe el uso de la influencia, los fondos o los activos de la compañía con cualquier propósito inmoral.

- ✚ No se hará ningún asiento falso o artificial a los libros de contabilidad de PETROCASINOS S.A. ni en lo de ninguna de sus filiales por ninguna razón.
- ✚ No se aprobará ni se hará pago alguno en nombre de PETROCASINOS S.A. sabiendo que este será usado o podría ser usado con un fin que no sea el establecido.

3.2. Respeto

- ✚ Tratamos a todos con dignidad y respeto, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación y acoso.
- ✚ Valoramos la diversidad y fomentamos la equidad.

3.3. Responsabilidad

- ✚ Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones y sus consecuencias.
- ✚ Utilizamos los recursos de la organización de manera eficiente y responsable.

3.4. Confidencialidad

- ✚ Protegemos la información confidencial y respetamos la privacidad de nuestros colegas, clientes y socios.
- ✚ No utilizaremos información privilegiada para obtener beneficios personales.

4. COMPORTAMIENTO PROFESIONAL

4.1. Relaciones Internas

- ✚ Colaboramos de manera constructiva y respetuosa con nuestros compañeros.
- ✚ Nos comunicamos de manera clara y efectiva, fomentando un ambiente de trabajo positivo.

4.2. Relaciones Externas

- ✚ Representamos a nuestra organización con profesionalismo y ética en todas nuestras interacciones externas.
- ✚ Mantenemos la integridad en todas las negociaciones y transacciones comerciales.

4.3. Conflicto de intereses en PETROCASINOS S.A.

Todos los miembros de PETROCASINOS S.A deben evitar situaciones en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses de la organización.

Un conflicto de intereses ocurre cuando una persona tiene intereses personales, financieros o de otra índole que pueden influir en su capacidad para tomar decisiones imparciales y objetivas en beneficio de la organización. Es responsabilidad de cada miembro revelar cualquier situación que pueda representar un conflicto de intereses a su supervisor inmediato o al departamento de cumplimiento ético, y abstenerse de participar en decisiones relacionadas hasta que el conflicto sea evaluado y resuelto de manera adecuada.

PETROCASINOS S.A. espera que la conducta de todos sus empleados elimine o disminuya el riesgo de presiones internas o externas que pudieran comprometer las acciones honestas y por ende socavar la confianza depositada en ellos, de tal suerte

Existe conflicto de intereses cuando un empleado, al realizar su trabajo, está influenciado por consideraciones personales que no son acordes con los intereses de la compañía.

Esto pone en tela de juicio el desempeño objetivo y la efectividad de su trabajo, así como su capacidad, imparcialidad, sensatez o integridad para desempeñar su trabajo.

Cualquiera de los empleados podría verse involucrado en una conducta que constituya conflicto de intereses, y por lo tanto es urgente reportarle a la compañía cualquier conflicto que pudiera surgir en relación con los lazos familiares que existan o lleguen a existir con los demás empleados o candidatos en proceso de vincularse a Petrocasinos S.A., incluyendo contratistas y proveedores. Siguiendo este razonamiento, debemos evitar que las personas entre las cuales existan lazos familiares trabajen en la misma área y que una de ellas esté bajo la supervisión directa o indirecta de la otra.

Además, para evitar un conflicto de intereses económico, se espera que cada uno de los empleados y los miembros de su familia inmediata eviten cualquier clase de inversión o participación que pudiera afectar de algún modo su comportamiento en nombre de la compañía.

Todos los empleados deben reportar cualquier relación familiar que exista o llegue a conocerse con los gerentes o asociados y con cualquier proveedor o contratista de Petrocasinos S.A. También deberán reportar cualquier lazo que conozcan entre

los empleados de Petrocasinos S.A., y los empleados, gerentes o asociados de un proveedor.

Si se presenta cualquiera de estas situaciones, el empleado deberá reportarlo de forma inmediata y por escrito a su supervisor inmediato y simultáneamente a Recursos Humanos, Departamento Jurídico y a Control Interno. La situación se manejará en forma justa, expedita y abierta, recurriendo a los canales que la compañía disponga al efecto.

Se considera que la familia inmediata incluye cónyuges, compañeros permanentes, parientes hasta el tercer grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, tíos y sobrinos), segundo grado de afinidad (suegros, cónyuges, y cuñados) y adoptantes y adoptados.

4.4. Reporte de Conflicto de Intereses

Si un miembro de **PETROCASINOS S.A.** identifica una situación que podría constituir un conflicto de intereses, debe reportarlo de inmediato. El reporte debe hacerse al supervisor directo, al departamento de recursos humanos o al departamento jurídico y de cumplimiento ético, según corresponda. El informe debe ser claro y detallado, describiendo la naturaleza del conflicto y cualquier interés personal involucrado. La organización tratará todos los reportes de conflictos de intereses con la máxima confidencialidad y tomará las medidas necesarias para resolver el conflicto de manera justa y transparente, garantizando que las decisiones se tomen en el mejor interés de la organización.

5. USO DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL EN PETROCASINOS S.A.

En **PETROCASINOS S.A.**, la información confidencial es un activo valioso y su protección es esencial para nuestro éxito y reputación. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de proteger y respetar la confidencialidad de la información a la que tengan acceso en el curso de sus funciones. La información confidencial incluye, pero no se limita a, datos financieros, estrategias de negocio, información de clientes y proveedores, y cualquier otra información que no sea de dominio público. Está prohibido utilizar esta información para beneficio personal o divulgarla a terceros no autorizados. El uso indebido de la información confidencial puede resultar en medidas disciplinarias, incluidas sanciones legales, y es fundamental que todos actuemos con integridad y responsabilidad en el manejo de dicha información.

6. PARTICIPACIÓN Y DONACIONES POLÍTICAS EN PETROCASINOS S.A.

En **PETROCASINOS S.A.**, respetamos el derecho de nuestros empleados a participar en actividades políticas personales y hacer donaciones políticas de manera individual. Sin embargo, es importante que estas actividades se realicen en un ámbito personal y no impliquen a la organización. Ningún empleado debe utilizar los recursos, el tiempo de trabajo, o la identidad de la organización para apoyar o contribuir a campañas políticas o candidatos. Además, todas las donaciones políticas personales deben cumplir con las leyes y regulaciones aplicables. La organización no hará donaciones políticas en nombre de la empresa y se espera que los empleados mantengan una clara distinción entre sus actividades políticas personales y sus responsabilidades profesionales.

7. PETROCASINOS Y EL PÚBLICO

En Petrocasinos, nos comprometemos a mantener una relación transparente, honesta y respetuosa con el público. Reconocemos que nuestra reputación depende de la confianza y la percepción pública, por lo que nos esforzamos por actuar con integridad en todas nuestras interacciones. Comunicamos nuestras políticas, prácticas y decisiones de manera clara y accesible, asegurando que la información relevante esté disponible para nuestros clientes, socios y la comunidad. Además, recibimos y respondemos a las consultas y preocupaciones del público con seriedad y prontitud, buscando siempre mejorar nuestros servicios y mantener altos estándares de calidad y responsabilidad social.

A. Relación con los Empleados.

En Petrocasinos, valoramos y respetamos a cada uno de nuestros empleados, reconociendo que son el pilar fundamental de nuestro éxito. Nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso, donde todos puedan desarrollar su potencial al máximo. Fomentamos una cultura de comunicación abierta y honesta, alentando a los empleados a expresar sus ideas, inquietudes y sugerencias. Además, promovemos la igualdad de oportunidades y nos oponemos a cualquier forma de discriminación, acoso o intimidación. Nos esforzamos por ofrecer condiciones laborales justas, compensaciones competitivas y oportunidades de desarrollo profesional, asegurando que nuestros empleados se sientan valorados y motivados.

Las políticas también promueven el bienestar de los trabajadores y de sus familias, ya que manifestamos nuestro compromiso con:

-  No permitir la mano de obra infantil
-  No permitir el trabajo forzado en ninguna circunstancia
-  Garantizar la total libertad de movimiento de nuestros empleados

- ✚ Aplicar las sanciones disciplinarias previstas en contratos, convenciones, normas y regulaciones, políticas, la Constitución Nacional de Colombia y la Ley.
- ✚ Prestarle especial atención a la salud, complementándola con beneficios competitivos para todos los trabajadores y sus familias.
- ✚ Garantizar y respetar el derecho básico de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- ✚ Garantizar y respetar el derecho básico a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- ✚ Prohibir el comportamiento discriminatorio.
- ✚ Contar con un sistema de remuneración que nos permita ser competitivos en nuestro mercado de referencia y justos dentro de la organización.
- ✚ Organizar las jornadas laborales en cumplimiento de las leyes laborales vigentes.

B. RELACIONES CON LOS CLIENTES

En **PETROCASINOS**, nuestra prioridad es proporcionar una experiencia excepcional y mantener relaciones de confianza con nuestros clientes. Nos comprometemos a tratar a todos los clientes con respeto, cortesía y profesionalismo en cada interacción. Valoramos sus opiniones y feedback, utilizando esta información para mejorar continuamente nuestros servicios y productos. Nos aseguramos de proporcionar información clara y veraz sobre nuestras ofertas, evitando prácticas engañosas o poco éticas. Además, protegemos la privacidad y la información personal de nuestros clientes, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones aplicables. Nuestro objetivo es superar las expectativas de nuestros clientes y construir relaciones duraderas basadas en la confianza y la satisfacción mutua.

C. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES:

En **PETROCASINOS**, reconocemos la importancia de nuestros proveedores como socios estratégicos en nuestra cadena de suministro. Nos comprometemos a establecer relaciones basadas en la honestidad, la equidad y el respeto mutuo. Tratamos a nuestros proveedores de manera justa y transparente, cumpliendo con todos los acuerdos contractuales y compromisos pactados. Valoramos la calidad de los productos y servicios que nos proporcionan, asegurando estándares elevados de cumplimiento y ética empresarial en todas nuestras interacciones. Buscamos colaborar con proveedores que compartan nuestros valores de

integridad, responsabilidad ambiental y social, promoviendo prácticas sostenibles y éticas en toda nuestra cadena de suministro.

D. RELACIONES CON LOS ACCIONISTAS

En **PETROCASINOS**, valoramos la confianza y el apoyo de nuestros accionistas como fundamentales para nuestro éxito. Nos comprometemos a mantener una comunicación abierta, transparente y precisa con todos nuestros accionistas. Proporcionamos información financiera y operativa de manera oportuna y completa, asegurando que nuestros accionistas estén informados sobre el desempeño y las decisiones estratégicas de la empresa. Respetamos los derechos y intereses legítimos de nuestros accionistas, actuando en el mejor interés de la empresa y maximizando el valor a largo plazo para todos los accionistas. Además, cumplimos con todas las leyes y regulaciones relacionadas con la divulgación de información y la protección de los derechos de los accionistas.

E. RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES ANFITRIONAS

En **PETROCASINOS**, reconocemos la importancia de nuestras comunidades anfitrionas como socios fundamentales en nuestro entorno operativo. Nos comprometemos a establecer relaciones basadas en el respeto mutuo, la colaboración y la responsabilidad social. Escuchamos activamente las necesidades y preocupaciones de las comunidades locales, buscando involucrarnos de manera significativa y positiva. Apoyamos iniciativas que promuevan el desarrollo económico, social y cultural de las comunidades, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y el bienestar de sus habitantes. Nos esforzamos por operar de manera responsable y sostenible, minimizando nuestro impacto ambiental y respetando los valores y tradiciones locales. A través de estas acciones, aspiramos a ser un buen vecino y un socio confiable en las comunidades donde tenemos presencia, fortaleciendo la confianza y construyendo relaciones a largo plazo.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

A. Seguimiento y Evaluación Continua

En **PETROCASINOS**, estamos comprometidos con la aplicación efectiva de nuestro Código de Ética y Conducta. Para garantizar el cumplimiento de nuestros

estándares éticos y conductuales, implementamos un sistema integral de seguimiento y evaluación. Esto incluye:

- ✚ Revisiones Periódicas: Realizamos revisiones regulares de nuestras políticas y prácticas éticas para asegurar su relevancia y efectividad.
- ✚ Auditorías Internas: Conducimos auditorías internas para evaluar la aplicación y cumplimiento de las políticas éticas en todas las áreas de la organización.
- ✚ Indicadores de Desempeño: Establecemos y monitoreamos indicadores clave de desempeño ético para medir el progreso e identificar áreas de mejora.

B. Programa de Reporte y Confidencialidad

Fomentamos una cultura de transparencia y responsabilidad, donde todos los empleados son alentados a reportar cualquier preocupación relacionada con el cumplimiento ético. Para facilitar esto, hemos establecido un Programa de Reporte que incluye:

- Canales de Comunicación Seguros: Proporcionamos múltiples canales de reporte, como líneas directas, correos electrónicos seguros y buzones de sugerencias.
- Confidencialidad: Garantizamos la confidencialidad absoluta para los informantes. Todos los reportes serán tratados de manera confidencial y los informantes estarán protegidos contra cualquier forma de represalia.
- Prohibición de Represalias: Está estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado que reporte de buena fe una preocupación ética.

C. Proceso de Investigación y Respuesta

Cada reporte será investigado de manera justa y objetiva por nuestro Comité de ética. El proceso incluye:

- Evaluación Inicial: Se realizará una evaluación inicial del reporte para determinar su gravedad y urgencia.
- Investigación Detallada: Se llevará a cabo una investigación exhaustiva, asegurando la recolección de pruebas adecuadas y la entrevista de todas las partes involucradas.

- Acciones Correctivas: Se tomarán medidas correctivas apropiadas en caso de que se confirme una violación ética, que pueden incluir desde medidas disciplinarias hasta revisiones de políticas y procedimientos.

D. Comité de Ética

El Comité de ética: El Comité de Ética sirve como la autoridad final en nuestras políticas de conducta comercial. Los miembros del comité son responsables de definir los procedimientos para implementar este programa de seguimiento. El comité está integrado por el gerente general de la compañía y otros miembros nombrados por la Junta Directiva.

Al menos una vez al año los gerentes examinarán las políticas de ética comercial con sus supervisores para asegurarse de que éstas se comprendan claramente

E. Mejora Continua

Nos comprometemos a aprender de cada reporte y a mejorar constantemente nuestro programa ético. Realizaremos revisiones periódicas de nuestro Programa de Reporte y Seguimiento para incorporar mejores prácticas y adaptarnos a cambios en el entorno empresarial y regulatorio.

Este capítulo de seguimiento y control y programa de reporte asegura que PETROCASINOS mantenga altos estándares éticos y una cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad.

9. DÁDIVAS Y REGALOS EN PETROCASINOS S.A.

En **PETROCASINOS**, entendemos la importancia de mantener la integridad y evitar conflictos de interés en todas nuestras relaciones comerciales. Por lo tanto, está prohibido que cualquier empleado acepte o proporcione dádivas, regalos o favores que puedan influir indebidamente en decisiones comerciales o crear la percepción de favoritismo. Los empleados deben ejercer buen juicio y discreción al evaluar cualquier oferta de dádivas o regalos, considerando su valor, intención y el contexto en el que se ofrecen. Además, todos los empleados deben reportar cualquier dádiva recibida o propuesta que parezca inapropiada según las directrices establecidas por la empresa. **PETROCASINOS** promueve una cultura

de transparencia y equidad, donde las decisiones se basan en méritos objetivos y en beneficio de la organización y sus partes interesadas.

a) Todos los empleados

Todos los empleados de **PETROCASINOS** deben adherirse estrictamente a nuestra política de dádivas y regalos para mantener la integridad y evitar conflictos de interés en nuestras relaciones comerciales. Está terminantemente prohibido aceptar, ofrecer o solicitar dádivas, regalos o cualquier forma de compensación que pueda influir indebidamente en decisiones comerciales o crear la percepción de favoritismo. Es responsabilidad de cada empleado ejercer buen juicio al evaluar cualquier oferta de dádivas o regalos, considerando su valor, intención y el contexto en el que se ofrecen. Además, se requiere que todos los empleados informen de inmediato a su supervisor o al departamento jurídico y ético cualquier dádiva recibida o propuesta que parezca inapropiada según nuestras directrices corporativas. **PETROCASINOS** promueve una cultura organizacional basada en la transparencia, la equidad y la ética, asegurando que todas las decisiones se tomen de manera objetiva y en beneficio de la empresa y sus partes interesadas.

b) Personal del Departamento de Compras y Activos

El personal del departamento de Compras y Activos de **PETROCASINOS** desempeña un papel crucial en asegurar que todas nuestras adquisiciones y contratos se realicen de manera ética y transparente. Es fundamental que todos los empleados en este departamento actúen con integridad e imparcialidad en todas las transacciones comerciales. Deben cumplir estrictamente con las políticas y procedimientos establecidos para garantizar la equidad, la competencia y la calidad en todas las decisiones de compra y contratación. Cualquier conflicto de interés potencial debe ser revelado de inmediato y gestionado de manera adecuada, asegurando que las decisiones se tomen en el mejor interés de **PETROCASINOS** y sus partes interesadas.

Para evitar estas situaciones, deberá seguirse la siguiente política:

- ✚ Ningún empleado o miembro de la familia inmediata de un empleado podrá aceptar o recibir dádivas, presentes, favores especiales, alojamiento ni ninguna otra atención de cualquier persona con la que la compañía haga negocios.
- ✚ Las dádivas no solicitadas que lleguen por medios que el empleado no pueda controlar se le devolverán inmediatamente a su expedidor por cuenta de la compañía como una reafirmación de la política de la compañía.

10. CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN

10.1 Cumplimiento

- ✚ Todos los miembros de la organización deben cumplir con este Código de Conducta y Ética.
- ✚ Cualquier violación de este código será tomada en serio y puede resultar en medidas disciplinarias.

10.2. Reportes de Violaciones

- ✚ Fomentamos el reporte de cualquier conducta inapropiada o violación de este código.
- ✚ Proveemos canales confidenciales para reportar preocupaciones sin temor a represalias.

10.3. Revisión y Actualización

Este Código de Conducta y Ética será revisado anualmente para asegurar su relevancia y efectividad. Las actualizaciones serán comunicadas a todos los miembros de la organización.

En **PETROCASINOS**, estamos comprometidos con los más altos estándares de ética y conducta en todas nuestras operaciones. Esta política refleja nuestro firme compromiso de actuar con integridad, transparencia y responsabilidad en todas nuestras interacciones con empleados, clientes, proveedores, accionistas, comunidades anfitrionas y el público en general. A través de la adopción y aplicación de estos principios éticos, **PETROCASINOS** fortalece su reputación como un líder en la industria, impulsando el crecimiento sostenible y el éxito a largo plazo para todas nuestras partes interesadas.

CONTROL DE CAMBIOS

	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE PETROCASINOS S.A.	CODIGO: GJ OD 03
		VERSIÓN: 00
		PÁG. 11 DE 12

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
00	05 JULIO 2024	Creación del Documento

REVISIÓN Y APROBACIÓN

REVISADO POR: CARGO: Directora Jurídica FECHA: 05 Julio 2024	APROBADO POR: CARGO: Gerente General FECHA: 05 Julio 2024
---	--