

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

REGISTRO DE REVISIONES

Número de Revisión	Fecha	Sección	Cambios Realizados
00	01-ABR-2022.		Creación
01	21-FEB-2024	Todas	Actualización

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. AVIANCA Y NUESTRA AGENDA	5
2. NUESTRO COMPROMISO	6
3. AVIANCA Y LA SOCIEDAD	8
3.1 Derechos Humanos	8
3.2 Estándares Laborales y Protección a la Integridad Personal	8
3.3 Acoso Laboral	9
3.4 Esclavitud Moderna	9
3.5 Protección de Niños, Niñas y Adolescentes	10
4. AVIANCA Y EL MEDIO AMBIENTE	11
5. EL GOBIERNO AVIANCA Y SU CULTURA	12
5.1 Nuestro mayor activo: Seguridad	12
5.1.1 Seguridad Integral	12
5.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo	12
5.1.3 Seguridad de Aviación Civil y Corporativa	13
5.1.4 Seguridad de la Información	14
5.1.5 Protección de datos Personales	16
5.1.6 Comunicaciones y uso de redes sociales	17
5.1.7 Propiedad Intelectual	17
5.2 Nuestro Actuar	18
5.2.1 Integridad, Buena Fe y Lealtad	18
5.2.2 Imparcialidad y Revelación de Conflictos de Intereses	18
5.2.3 Solución de Conflictos de Intereses	21
5.2.4 Revelaciones de Conflicto de Intereses para El Directivo.	22
5.2.5 Exclusividad Laboral	23
5.2.6 Relación con Terceros	23
5.2.7 Antitrust	25
5.2.8 Anticorrupción	25
5.2.9 Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo	25
5.2.10 Programa de Sanciones Económicas	26
5.2.11 Política fiscal	26
5.3 Comité de Ética y Cumplimiento del Código	26
5.3.1 Comité de Ética	26

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

5.3.2 Línea Ética	28
5.3.3 Protección de la Información y del Denunciante	28
5.3.4 Sanciones por Incumplimiento	29
5.3.5 Responsabilidad	29
5.3.6 Autoridad	29
5.3.7 Vigencia	30
5.3.8 Prevalencia del Código sobre Políticas y la Ley	30
ANEXO	31

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

INTRODUCCIÓN

El Código de Ética y Normas de Conducta de los Negocios, en adelante “Código”, promueve a todos los que tienen relación con La Organización (accionistas, directivos, empleados, clientes, socios comerciales, entre otros) para que **actúen con transparencia y principios éticos en el alcance de los mejores resultados**, con innovación, eficiencia, y reconocimiento por el servicio.

Para efectos de este Código, la referencia a La Organización se entiende en su conjunto e individualmente consideradas, a la compañía Investment Vehicle 1 Limited, nuestro holding actual, así como cualquier compañía que la reemplace de tiempo en tiempo (en adelante, “Avianca”), y a todas sus compañías filiales y que existan actualmente o que se creen en el futuro.

Lograr que La Organización sea sostenible en el largo plazo, entre otros, invita a ser consistentes con las actividades de impacto positivo para el medio ambiente y la sociedad, todas desarrolladas bajo un gobierno corporativo fundamentado en la transparencia y la lucha contra las prácticas antiéticas.

El presente Código describirá a: La Organización y su Gente, su Compromiso con los *stakeholders*, la Sociedad, el Medio Ambiente, su Gobierno y Cultura, y su Estructura Ética, **siendo dirigido a los Directivos, Trabajadores y Los Terceros Vinculados**.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

1. AVIANCA Y NUESTRA AGENDA

La Avianca de hoy, **¡VAMOS A GANAR!**, se enfoca en dar a nuestros clientes una solución a la medida, con mejores precios, pero manteniendo nuestros diferenciadores esenciales: la mejor red de rutas, el mayor número de frecuencias, nuestro enfoque permanente en seguridad, servicio y puntualidad, el mejor programa de viajeros frecuentes de la región y la mejor red de carga aérea.

Trabajamos por el desarrollo sostenible de nuestro negocio, buscando soluciones que impacten de manera positiva la dimensión económica, social y ambiental de nuestra organización, implementando iniciativas y acciones que promueven nuestra presencia en escenarios de relevancia, para contribuir con nuestro planeta y las comunidades que allí habitan. Somos un agente de transformación para los territorios en los que operamos.

Vamos a Ganar bajo la estrategia:

- a. **Nuestro Propósito Corporativo:** Venciendo obstáculos para que alcances tu destino.
- b. **Nuestra Visión Corporativa:** Seremos la aerolínea preferida de nuestra región, cumpliendo consistentemente nuestra promesa de valor (segura, conveniente, asequible y amable), compartiendo un excelente ambiente de trabajo y obteniendo los mejores resultados de la industria.
- c. **Nuestras Creencias Corporativas:** **¡VAMOS A GANAR!**
 - **El costo, mi prioridad:** Entiendo que ser costo-eficiente es un factor determinante para nuestra sostenibilidad y éxito.
 - **Todos a bordo:** Entiendo los objetivos de Avianca y los hago míos.
 - **Decido y ejecuto:** Tomo decisiones rápidas, prácticas e informadas que apoyan el cumplimiento de los objetivos de Avianca.
 - **¡Lo hago simple!**: Hago las cosas bien y busco siempre la manera más sencilla de realizar nuestras labores.
 - **¡Me adueño!**: Ejecuto y me hago cargo de los resultados. Aprendo de los errores y celebro el éxito.
 - **Orgulloso de ser Avianca:** Construyo un entorno de trabajo divertido, retador y gratificante que promueve la diversidad.
- d. **Viviendo nuestros valores:**
 - **Seguridad:** ¡Es nuestro mayor activo!
 - **Confiabilidad:** Salir a tiempo y llegar a tiempo es nuestra promesa. Queremos que cada cliente quiera volar de nuevo con nosotros.
 - **Simplicidad:** Hacemos que todo se entienda: debe ser fácil y sin complicar las cosas.
 - **Amabilidad:** Debe ser nuestra bandera tanto con nuestros clientes como entre nosotros mismos.
 - **Accountability:** Nos hacemos a cargo y asumimos responsabilidades. Gracias a eso, nos enfocamos aún más en el resultado final.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

2. NUESTRO COMPROMISO

Seremos la aerolínea preferida de nuestra región, cumpliendo consistentemente nuestra promesa de valor (segura, conveniente, asequible y amable), compartiendo un excelente ambiente de trabajo y obteniendo los mejores resultados de la industria; reflejando ese compromiso firme y consistente con nuestros *stakeholders*.

Se definen los *stakeholders*, como los Accionistas, Directivos, Trabajadores, Terceros Vinculados, las empresas de la competencia, Proveedores, Clientes, las Administraciones Públicas y en general la Comunidad, cualquiera que se vea involucrado directa o indirectamente por las decisiones y acciones de La Organización, las cuales se desarrollan en concordancia con las leyes de los países donde operamos, las políticas de transparencia y al cumplimiento normativo de la igualdad, el medioambiente y en concordancia con las medidas implementadas para prevenir la corrupción, el soborno, el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

La Organización se compromete a entender los intereses de cada *stakeholder* y a elaborar las estrategias adecuadas para atender los objetivos comunes y tomar las decisiones de conveniencia para todos.

A continuación, la definición de los *stakeholders* principales y los compromisos que adquieren estos, y La Organización frente a estos:

a. Directivo:

Es Directivo cada persona que tiene responsabilidades administrativas de dirección y debido a ellas, cumple funciones para La Organización, en un cargo o posición como:

- Miembros de Junta Directiva
- Representante legal
- Liquidadores
- Presidente (CEO)
- C- Level, Vicepresidente
- Director General y Director de área

Cada Directivo deberá ajustar su conducta al cumplimiento de las normas legales aplicables en el país en el que se encuentre, a las normas estatutarias que rigen las distintas compañías que integran La Organización, así como al cumplimiento de este Código y de las demás políticas corporativas, por lo que deberá vigilar que las decisiones que adopten en cumplimiento de sus funciones cumplan y respeten las normas de La Organización, buscando la defensa y protección de los intereses de esta. Su conducta deberá estar ajustada a la representatividad de su posición o cargo y al nivel de responsabilidad que el desempeño de sus funciones le demanda.

b. Empleado Vinculado Mediante Contrato de Trabajo:

El Empleado Vinculado Mediante Contrato de Trabajo, es la persona que está vinculada a través de un contrato laboral con cualquiera de las compañías que hacen parte de La Organización (en adelante, el “Trabajador” o los “Trabajadores”).

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

Además del cumplimiento de este Código, el Trabajador estará obligado al cumplimiento de las leyes, del contrato de trabajo, del Reglamento Interno de Trabajo de la compañía de La Organización a la cual presta sus servicios, y de las políticas establecidas por La Organización que se encuentran disponibles para su consulta en la red interna habilitada por ésta. Una misma persona puede tener a su vez la calidad de Directivo y Trabajador.

c. Terceros Vinculados:

Son Terceros Vinculados las personas naturales distintas de los Trabajadores de La Organización que prestan sus servicios a La Organización bajo cualquier contrato diferente del contrato laboral, o que se encuentren al servicio de algún socio estratégico, contratista o proveedor de bienes o servicios, bien sea persona natural o jurídica, que tiene celebrado un contrato civil o comercial con La Organización, y que en razón de cualquiera de estos contratos cumple tareas o funciones de apoyo operativo, técnico, administrativo o comercial en alguna de las compañías de La Organización.

Los Terceros Vinculados estarán obligados al cumplimiento de las leyes y de las obligaciones contractuales que le sean exigibles conforme al contrato en que se apoya su vinculación con La Organización, en cuanto su conducta esté relacionada con las funciones y tareas que desempeñan en beneficio de La Organización. Por tanto, en el desarrollo de tales funciones y tareas, los Terceros Vinculados deberán ajustar su comportamiento a los lineamientos establecidos en este Código.

Los contratistas y proveedores de bienes o servicios vinculados con La Organización, y que actúen como empleadores o contratantes de los Terceros Vinculados, están obligados contractualmente a divulgar este Código a dichos Terceros Vinculados.

d. Proveedores y Clientes

Para efectos del presente Código, se entenderá por Proveedor o Cliente, cualquier Tercero que de manera directa o indirecta tenga transaccionalidad o cualquier tipo de acuerdo comercial con La Organización.

e. Aliado Estratégico

Para efectos del presente Código, se entenderá por Aliado Estratégico, todo socio, cliente, proveedor, distribuidor con el que se pretenden mejorar los servicios dirigidos a un mercado, y que no sea considerado como competencia directa de La Organización.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

3. AVIANCA Y LA SOCIEDAD

Avianca como adherente a la iniciativa Pacto Global de las Naciones Unidas está comprometida con los objetivos de desarrollo sostenible, promoviendo la salud y bienestar, la educación de calidad, la igualdad de género, la reducción de las desigualdades y la paz, justicia e instituciones sólidas, en el marco de los Estándares Laborales, la Transparencia y la protección del Medio Ambiente.

A continuación, desarrollamos nuestro compromiso como agentes de transformación para las sociedades en las que servimos:

3.1 Derechos Humanos

En Avianca entendemos que relacionarnos estratégicamente con nuestros grupos de interés implica alinear sus expectativas con nuestros objetivos, para cumplir la promesa de valor. Creemos que construir sobre principios, valores, metas y una visión compartida, donde el ser humano y nuestro planeta nos congregan a nivel local, nacional, regional y global, nos permitirá ser un agente efectivo para lograr el desarrollo sostenible.

La Organización se compromete a fomentar el trabajo digno de cada uno de sus Trabajadores y Terceros Vinculados, sin tolerar cualquier forma de trabajo que sea considerado como trabajo forzoso bajo las leyes locales o las convenciones internacionales.

3.2 Estándares Laborales (no discriminación y no al acoso laboral) y Protección a la Integridad Personal

La Organización respetará los derechos laborales de sus Trabajadores en cada una de las jurisdicciones en las que opera. Así mismo, dentro del marco legislativo de cada país, promoverá medidas preventivas y correctivas de conductas u omisiones de parte de cualquier Trabajador de La Organización que afecten o pongan en peligro la integridad física o mental de otro Trabajador o tercero de la comunidad empresarial, para lo cual evitará que existan actos de violencia al interior de La Organización. Así mismo, La Organización no tolerará actos de discriminación, irrespeto, amenaza, injuria y en general, cualquier conducta que tenga como finalidad infundir miedo, temor o angustia en cualquiera de nuestros Trabajadores y promoverá acciones para evitar conductas que constituyan o puedan constituir acoso laboral o acoso sexual, conforme a las normas de los países en los cuales La Organización desarrolla su actividad.

La Organización se compromete a garantizar que sus procesos de contratación, promoción y desarrollo organizacional se orienten por los principios de igualdad de oportunidades y trato, estén libres de cualquier tipo de discriminación racial, política, religiosa, por razón de discapacidad física, por nacionalidad, por género, edad, orientación sexual, orientación política, condición sindical, o por cualquier otra causa.

Cada Trabajador debe respetar la individualidad de las personas con las cuales interactúa, esto es las características únicas de cada ser humano: su personalidad, estilo de vida, procesos de

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

pensamiento, experiencia personal y laboral, origen étnico, orientación política, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, condición física, entre otras diferencias.

No está permitido a los Trabajadores utilizar las instalaciones de La Organización para acceder a material de contenido discriminatorio, ni difundir por sus canales de comunicación material que induzca a adoptar conductas que puedan calificarse como discriminatorias.

3.3 Acoso Laboral

La Organización promoverá un ambiente de respeto y dignidad para todos los Trabajadores, por lo que prohíbe y rechaza cualquier conducta que pueda constituir hostigamiento sexual o acoso laboral en sus centros de trabajo. En concordancia con ese compromiso y con las obligaciones que establece cada legislación, La Organización tomará las acciones que sean necesarias para prevenir, prohibir y, en los casos que corresponda, sancionar el acoso u hostigamiento sexual, así como para prevenir, prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento laboral en contra de la dignidad de sus Trabajadores.

3.4 Esclavitud Moderna

Avianca entiende por Esclavitud Moderna toda acción que cosifique a una persona para ser explotada en cualquiera de las modalidades de este delito: esclavitud sexual, servidumbre, matrimonio servil, trabajos forzados y trata de personas. En ese sentido, La Organización prohíbe y rechaza rotundamente que cualquier persona (esté o no vinculada directamente con La Organización) incurra en cualquier delito relacionado con la Esclavitud Moderna, en los términos de lo establecido en el Artículo 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En cumplimiento de lo anteriormente establecido, la Organización se obliga a:

- Promover el conocimiento hacia sus Trabajadores y Terceros Vinculados de las normas legales, tratados y convenciones nacionales e internacionales que prohíben la Esclavitud Moderna.
- Denunciar ante las autoridades competentes, cualquier forma Esclavitud Moderna, de la cual tenga conocimiento.
- Promover entre sus proveedores la adopción de una política o acciones concretas de alcance similar al de La Organización frente a estos delitos.
- Cuando se efectúe la programación, promoción, venta o prestación de los servicios de transporte aéreo y servicios conexos de los mismos, abstenerse de toda práctica, información u orientación, que de alguna manera promueva, insinúe o pueda dar lugar a cualquier forma de Esclavitud Moderna.
- Poner en conocimiento de las autoridades competentes, incluyendo las autoridades aeroportuarias y de policía aeroportuaria, cualquier hecho o situación que conozcan que sea sospechoso, que haya dado o pueda dar lugar a la Esclavitud Moderna.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

3.5 Protección de Niños, Niñas y Adolescentes

La “Prevención de la Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes”, se entiende la explotación sexual como todo acto donde se cosifica a un niño, niña o adolescente (en adelante “NNA”) en actividades con fines sexuales, pornografía o para ejercer promoción del turismo sexual, independientemente de que haya o no lucro económico o que el NNA acepte esta situación.

Avianca protegerá la integridad y los derechos de los NNA bajo los parámetros legales de edad, definidos por las normas de los países donde operan las distintas compañías de la Organización y vigilará que los servicios que estas prestan no sean utilizados para incurrir en los delitos de la explotación laboral, sexual, trata, pornografía o turismo sexual y demás formas de abuso hacia los NNA, teniendo en cuenta las distintas normas legales aplicables en cada uno de los territorios. Así mismo, vigilará que sus Trabajadores y Terceros Vinculados, no incurran en prácticas o conductas que puedan ser calificadas como violatorias de la integridad y derechos de los NNA.

Igualmente, La Organización está obligada a proteger los derechos de los NNA frente a toda práctica que pueda entenderse como explotación de trabajo infantil. La edad mínima de admisión a La Organización es de dieciocho (18) años (salvo que en una determinada jurisdicción donde ésta opere se establezca por Ley una edad diferente como mayoría de edad). Este requisito también aplicará en caso de Terceros Vinculados.

En cumplimiento de lo anteriormente establecido, la Organización se obliga a:

- Promover el conocimiento hacia sus Trabajadores y Terceros Vinculados de las normas legales, tratados y convenciones nacionales e internacionales que protegen los derechos de los NNA.
- Denunciar ante las autoridades competentes, cualquier forma de abuso, desprotección o explotación contra los NNA, de la cual tenga conocimiento.
- Prohibir que en cualquiera de sus instalaciones haya acceso a material con contenido sexual/erótico de cualquier índole (en especial énfasis donde se vea involucrado un NNA). Esto incluye los canales oficiales de La Organización y todas las herramientas digitales y físicas a las que los Trabajadores y Terceros Vinculados tienen acceso.
- Promover entre sus proveedores y Terceros Vinculados la adopción de una política o acciones concretas de alcance similar al de La Organización frente a estos delitos.
- Cuando se efectúe la programación, promoción, venta o prestación de los servicios de transporte aéreo y servicios conexos de los mismos, abstenerse de toda práctica, información u orientación turística, que de alguna manera promueva, insinúe o pueda dar lugar a cualquier forma de explotación sexual, pornografía o turismo sexual, con NNA, incluyendo el uso de material fotográfico, grabación o video.
- Poner en conocimiento de las autoridades competentes, incluyendo las autoridades aeroportuarias y de policía aeroportuaria, cualquier hecho o situación que conozcan que sea sospechoso, que haya dado o pueda dar lugar a la explotación sexual de NNA, incluyendo la existencia de sitios relacionados con las explotaciones sexuales de NNA.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

4. AVIANCA Y EL MEDIO AMBIENTE

La Organización velará por el cumplimiento de las regulaciones y por la adopción de las mejores prácticas existentes o recomendadas internacionalmente aplicables a las actividades que desarrolla, en los países donde tiene presencia como lo es el acceso a energía asequible y no contaminante, acciones por el clima y la vida de ecosistemas terrestres; en este sentido, La Organización promueve la protección del medio ambiente y el uso adecuado de los recursos naturales bajo esos mismos parámetros. De la misma manera, los Trabajadores y Terceros Vinculados deberán ajustar su conducta a las políticas definidas por La Organización para este fin y a las siguientes consignas:

Como persona contribuyo al cuidado y protección del Medio Ambiente cuando:

- Cumpló las leyes, regulaciones y compromisos ambientales aplicables, así como la política ambiental de La Organización en cada una de las tareas que realizo y hago un uso eficiente de los recursos naturales.
- Implemento los controles necesarios para evitar incurrir en la configuración de un delito ambiental como puede ser la generación de contaminación ambiental, daños en los recursos naturales, ecocidio, transporte de flora y fauna obtenida de manera ilegal, etc., de conformidad con la normatividad nacional (que es aplicable en cada una de las jurisdicciones en las que La Organización opera) e internacional de protección al medio ambiente.
- Promuevo en lo que está a mi alcance a la aplicación y cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales de protección del medio ambiente, así como la implementación de la mejor tecnología disponible y buenas prácticas ambientales.
- Fomento la conciencia de respeto al medio ambiente, la educación, la sensibilización ambiental al interior del núcleo personal, familiar, social y laboral en el que interactúo.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

5. EL GOBIERNO AVIANCA Y SU CULTURA

5.1 Nuestro mayor activo: Seguridad

5.1.1 Seguridad Integral

La seguridad es nuestro mayor activo, es un prerequisite para nuestra operación y constituye un valor supremo para ganar la confianza y lealtad de nuestros clientes, Trabajadores, Terceros Vinculados, proveedores, accionistas y de la comunidad en general en el servicio de transporte aéreo que presta La Organización y que es el núcleo de su sostenibilidad como fuente de empleo.

La Organización ha establecido una “Política de Seguridad Integral”, que involucra el compromiso de La Organización para la asignación de los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros necesarios para el desarrollo seguro de la operación y la prelación de la seguridad como valor sobre los intereses comerciales. Esta política cubre todos los frentes de su actividad y debe ser aplicada en todos sus procesos administrativos y operacionales.

En cumplimiento de la Política de Seguridad Integral, La Organización y todos los Trabajadores y Terceros Vinculados deberán cumplir con las normas legales y reglamentarias que le sean exigibles por la naturaleza de la actividad que La Organización desarrolla en los territorios donde tiene presencia y donde presta sus servicios. Asimismo, deben acatar las políticas preventivas adoptadas por La Organización, buscando garantizar la no ocurrencia de situaciones de riesgo como la repetición a futuro de los eventos e incidentes identificados que pongan en peligro la seguridad.

Para mitigar riesgos operacionales La Organización ha implementado un sistema de reporte de seguridad operacional, que promueve y facilita el reporte de eventos, peligros, riesgos y/o amenazas en materia de seguridad operacional. El canal de reporte busca igualmente garantizar los principios de confidencialidad, transparencia, veracidad y legalidad, con el fin de promover una cultura justa en toda La Organización.

La Organización no permitirá comportamientos temerarios y/o negligentes por parte de los Trabajadores o Terceros Vinculados que conlleven o pudiesen conllevar a una situación que vulnere la seguridad. Si un evento pudiese estar enmarcado en alguno de los comportamientos antes mencionados, La Organización tiene la responsabilidad de adelantar la investigación correspondiente con el debido cuidado profesional y técnico y ejecutar los procedimientos disciplinarios, administrativos o penales a que los que haya lugar.

5.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

La Organización tiene el compromiso de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos sus Trabajadores y Terceros Vinculados. El uso de drogas ilícitas o el abuso de alcohol pueden ocasionar serios riesgos a la seguridad, así como las denominadas sustancias de uso problemático, definidas como: cualquier tipo de automedicación, uso indiscriminado de sustancias que, aunque sean de origen natural, pueden estar contraindicadas en actividades operacionales tales como medicación de tipo psiquiátrico, homeopático, tratamientos alternativos en general, tés, infusiones

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

de coca y/o amapola, esencias florales diluidos en alcohol, suplementos o bebidas energizantes, que pudieran generar reportes positivo o falsos positivo en las pruebas determinadas de tamizaje.

La posesión, distribución o consumo de sustancias psicoactivas, alcohol o drogas ilícitas, o el estar bajo la influencia de drogas, alcohol o de cualquiera de las sustancias descritas anteriormente durante la jornada laboral están prohibidos, de igual forma cuando se porte el uniforme o elementos distintivos de La Organización, se encuentre en servicio, reserva y/o dentro de un periodo de 12 horas previas a la salida de una asignación programada; además de eventos en representación de La Organización.

Adicionalmente, se considera de manera imperativa que el Trabajador que tenga conocimiento que otro Trabajador se encuentra bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias de uso problemático y permita que realice sus tareas en las operaciones de alguna de las aerolíneas de La Organización, será considerado igualmente responsable y estará sujeto a las medidas disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

La Organización velará por el cumplimiento de las políticas adoptadas por cada compañía y trabajará en el proceso de unificación de estas.

Considerando que el humo de cigarrillo y de tabaco se encuentra identificado como causa primaria de patologías cardiovasculares y muertes asociadas, y que así mismo existe evidencia de que los líquidos vaporizados de los cigarrillos electrónicos poseen sustancias igualmente perjudiciales para la salud de los fumadores activos y pasivos, se determina la prohibición de fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo, o el uso de cigarrillos electrónicos o vapeadores durante el tiempo de servicio en el sitio de trabajo (incluyendo el tiempo de comida o descanso intermedio) o en un vehículos de La Organización o suministrados por la misma.

Por lo anterior, se encuentra prohibido el uso de cualquier sustancia (cigarrillo, tabaco, vapeador o cualquiera que haga sus veces), al interior de La Organización, razón por la cual, quien opte por usarlo dentro de las instalaciones y teniendo en cuenta las normas de La Organización, el Reglamento Interno de Trabajo y la ley, será sujeto de medidas disciplinarias.

5.1.3 Seguridad de Aviación Civil y Corporativa

Uso y Cuidado de Bienes y Activos. Los Trabajadores y Terceros Vinculados deben proteger los activos y bienes de La Organización y asegurar su uso eficiente. Tales activos y bienes incluyen, no solo aquellos asignados para el desarrollo de las labores individuales o de grupo, sino también los que La Organización pone a disposición de todos los Trabajadores y Terceros Vinculados, tales como mobiliario e instalaciones, ya que pueden presentarse riesgos de pérdida, daño o apropiación indebida. Todos los activos deben ser utilizados para los propósitos legítimos del negocio.

Los Trabajadores y Terceros Vinculados también deben hacer uso adecuado, conforme a las políticas y reglamentaciones aplicables, de los beneficios otorgados por La Organización, tales como tiquetes beneficio que se entregan a ellos y a su grupo familiar, descuentos en hoteles, millas, etc.

La Organización sancionará administrativamente las conductas de los Trabajadores que, por acción u omisión, propicien la pérdida o disposición no autorizada, o la apropiación indebida por parte de

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

terceros, de activos y bienes de La Organización y/o de sus clientes incluyendo y no limitados a: dinero, títulos valores, cuentas por cobrar, etc., y denunciará ante las autoridades competentes toda conducta dolosa o fraudulenta, de la que tenga conocimiento y que pueda ser tipificada como delito.

5.1.4 Seguridad de la Información

a. Confidencialidad de la Información

Cualquier información generada por La Organización, como la que recibe de sus clientes y la conocida por cada uno de los Trabajadores en ejercicio de sus funciones o por parte de Terceros Vinculados, es en principio confidencial, a menos que sea manifiesto su carácter de información pública conforme a las leyes aplicables, y a las políticas de seguridad de la información y ciberseguridad adoptadas por La Organización.

No está permitida la difusión, divulgación, reproducción, supresión o entrega de la información, por cualquier medio y a cualquier persona, incluyendo otros Trabajadores o Terceros Vinculados que no sean los destinatarios de la información autorizados para conocerla debido a sus funciones o encargos. Lo anterior, sin perjuicio del cumplimiento de las normas aplicables relacionadas con entrega de información a las autoridades competentes, casos en los cuales deberán cumplirse los procedimientos adoptados por La Organización. La difusión de la información de La Organización sólo podrá hacerse por los canales de comunicación oficiales.

A su retiro, el Trabajador debe (i) devolver de inmediato a La Organización toda la información que esté en su poder, sea por medio físico o electrónico, sin conservar copia de ésta, y continuará obligado por los términos de confidencialidad, de conformidad con su contrato laboral, y (ii) devolver todos los dispositivos móviles corporativos (Laptops, celulares o tablets) y pedir el bloqueo de usuarios asignado para accesos a aplicaciones corporativas.

Como Trabajador de La Organización pongo en práctica lo siguiente:

- Pedir formalmente los accesos mínimos necesarios para el desarrollo de mis funciones. No debo hacer uso de usuarios de personas que ya no trabajan para La Organización. Debo solicitar a mi jefe inmediato el bloqueo de mis accesos una vez culmine mi vinculación con La Organización.
- No divulgar información confidencial a personas no autorizadas.
- Hace uso de mecanismos para proteger los accesos (usuarios y contraseñas) a la computadora o sistemas de información (MFA, VPN, contraseñas robustas, no escribirlas, otros), sin importar el sitio desde donde me conecte.
- Instalar software o aplicaciones autorizadas por La Organización y por medio de los canales autorizados.
- Utilizar los dispositivos móviles proveídos por La Organización solamente para fines laborales para las cuales estoy contratado. Las herramientas de seguridad (antimalware, protección disco, actualizaciones) no deben ser manipuladas ni desactivadas.
- Solo utilizaré dispositivos personales para temas laborales por temas de contingencia (no tener acceso a dispositivos móviles corporativos) o cuando está autorizado y estos deben estar protegidos.
- Cumplir los lineamientos de seguridad para conexiones a dispositivos móviles corporativos desde redes diferentes a las de La Organización.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

- Utilizar las herramientas colaborativas (correo electrónico, Onedrive, Sharepoint, Teams) y accesos a las aplicaciones solamente para desempeñar las funciones para las cuales fui contratado.
- Hacer uso correcto del internet, para lo cual no podrá navegar en páginas que no sean para el desarrollo de las funciones como Trabajador o Tercero Vinculado.
- Reportar a través de los canales autorizados cualquier situación donde se considere que se ha comprometido o pueda comprometer de manera indebida información confidencial.

b. Divulgación Pública de Información de La Organización

La Organización debe generar registros y reportes de información financiera adecuados, oportunos, completos y precisos para tomar decisiones de negocio responsables, así como para hacer las revelaciones requeridas de conformidad con la ley aplicable. Dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad, cada uno de los Trabajadores y Terceros Vinculados es responsable de asegurarse que los estados financieros, registros, cuentas y documentos de soporte de La Organización se llevan y conservan con un nivel de detalle razonable, de manera que permitan reflejar adecuadamente las transacciones y la situación financiera de La Organización y cumplir con la ley aplicable, los requerimientos contables y los procedimientos de reporte. Para lograr esto, cada Trabajador o Tercero Vinculado debe estar familiarizado con sus responsabilidades en relación con los deberes de divulgación aplicables a La Organización.

Cada Trabajador o Tercero Vinculado debe abstenerse de hacer manifestaciones erróneas, o causar que otros hagan manifestaciones erróneas, sobre hechos de La Organización, bien sea dentro o fuera de La Organización, incluyendo, sin limitación, a reguladores gubernamentales. Así mismo, deben obrar diligentemente para evitar errores graves en los documentos y comunicaciones que genere y abstenerse de crear, falsificar u omitir hechos importantes con el ánimo de inducir a error a otros. Todos los registros contables, reportes financieros e información de soporte de La Organización deben ser conservados y presentados según la ley aplicable en cada jurisdicción y de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados y el sistema interno de control, y deben reflejar adecuadamente los activos, pasivos, ingresos y gastos de La Organización.

c. Uso Indebido de Información Privilegiada

Los Directivos, Trabajadores y Terceros Vinculados en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas pueden tener acceso a información privilegiada, cuyo uso indebido con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero se encuentra prohibido y es sancionado bajo las normas aplicables.

Se entiende por información privilegiada aquella información "relevante" de La Organización y que "no es pública", es decir, que no ha sido previamente revelada al mercado, incluye una interrupción relevante en las operaciones o pérdidas de La Organización, pérdida potencial, incumplimiento o acceso no autorizado de sus bienes o activos, incluidas sus instalaciones e infraestructura de tecnología de la información.

A su vez, se entiende por información privilegiada aquella información "relevante" que "no es pública", aquella información de La Organización que, de conocerse por el público, habría sido tenida en cuenta por un inversionista medianamente diligente y prudente a la hora de tomar decisiones de inversión o negociación de las Participaciones de las compañías de La Organización.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

La información es “relevante” si existe una alta probabilidad de que un inversionista razonable la considere importante al momento de tomar una decisión en relación con vender, comprar o conservar un determinado valor, o cuando sea probable que tenga un efecto significativo en la cotización de mercado. La información “relevante” puede ser negativa o positiva.

La información “relevante”, no necesariamente está relacionada con los negocios de La Organización; puede ser, por ejemplo, información de un tercero publicada en la prensa financiera que pueda afectar la cotización de mercado de un determinado valor.

En caso de dudas acerca de si determinada información es “relevante”, debe presumirse que la información es “relevante”, y que no es pública. A manera indicativa se presenta una lista no taxativa de información catalogada como relevante:

- Resultados trimestrales o anuales;
- Estimados de utilidades y la posterior confirmación de estos;
- Fusiones, adquisiciones, reorganizaciones, ofertas públicas de adquisición (OPAS), asociaciones o cambios en activos;
- Productos nuevos o descubrimientos;
- Desarrollos en relación con clientes o proveedores, incluyendo la celebración o terminación de contratos importantes;
- Cambios de control o en el equipo gerencial;
- Cambios en la política de compensación;
- Cambios de auditor externo, o una notificación de que La Organización ya no puede basarse en su reporte;
- Financiaciones y otros eventos en relación con los valores de La Organización (por ejemplo, incumplimientos, redenciones, recompras, divisiones, ventas públicas o privadas, cambio en dividendos o cambios en los derechos de tenedores de valores);
- Pérdidas relevantes;
- Litigios importantes; e
- Insolvencia o liquidación de alguna compañía de la Organización.

5.1.5 Protección de datos Personales

La Organización reconoce la importancia de la seguridad, privacidad y confidencialidad de la información personal que recolecta, obtiene, registra, conserva, almacena, consulta, comunica, circula y/o suprime de los titulares de los datos personales de Clientes, Trabajadores, Terceros Vinculados y Proveedores así como de todas las personas que conforman los distintos grupos de interés que interactúan con ella, de acuerdo con las leyes de protección y privacidad aplicables en cada país en donde operamos, los estándares en la materia y el sistema de protección de datos personales de La Organización, siendo un compromiso de todos velar por el adecuado tratamiento de los mismos.

Cuando los Trabajadores o Terceros Vinculados de La Organización que en ejercicio de sus funciones tengan acceso a datos personales de otros Trabajadores, contratistas, proveedores, Terceros Vinculados y clientes (corporativos o personas naturales) que están almacenados en los diferentes repositorios, deben tratarlos únicamente para las finalidades que han sido autorizadas por los titulares de los datos personales conforme con las políticas de privacidad y los deberes que les asisten de acuerdo con el Manual Interno de Protección de Datos Personales de La Organización, así como con las leyes vigentes y aplicables para protección de datos personales evitando su modificación, divulgación, pérdida, destrucción y/o revelación no autorizados.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

En caso de que el Trabajador o Tercero Vinculado tenga conocimiento de cualquier divulgación, uso, acceso no autorizado o tratamiento incorrecto de datos personales de los clientes, trabajadores, proveedores y/o accionistas, siguiendo con los procedimientos internos del Manual Interno de Protección de los Datos Personales deberá notificarlo inmediatamente al área responsable y por medio del canal habilitado habeasdata@avianca.com o a través de la **Línea Ética**, con el fin de tomar las medidas de seguridad, privacidad y control adecuadas, minimizando el riesgo para los titulares de los datos y para La Organización.

5.1.6 Comunicaciones y uso de redes sociales

La Organización espera que los Trabajadores y Terceros Vinculados hagan uso responsable, correcto y leal de las redes sociales y los diferentes medios de comunicación, por lo cual estos no se encuentran facultados a utilizar redes sociales o medios de comunicación para divulgar información que desprestigie a La Organización o a sus Trabajadores o Terceros Vinculados.

La relación de todos los Trabajadores y Terceros Vinculados con medios de comunicación debe limitarse de manera estricta a la entrega de información con objetivos editoriales y debe hacerse a través del área encargada de Redes Sociales y/o Comunicaciones, como una forma de resguardar el buen nombre de La Organización. Los Trabajadores o Terceros Vinculados de La Organización que reciban invitación para participar en entrevistas, programas u otros formatos de medios de comunicación, deberán escalar la solicitud a la Vicepresidencia de Comunicaciones Corporativas y será esta vicepresidencia la que avale la participación en el espacio.

5.1.7 Propiedad Intelectual

Los Trabajadores y Terceros Vinculados deben proteger los activos intangibles de La Organización, los cuales comprenden en general, pero no se limitan a los siguientes: la propiedad intelectual, derechos de patentes, nombres y marcas comerciales de bienes o servicios, nombres de dominios, derechos de reproducción o copia incluidos los derechos de reproducción de *software*, derechos de diseños, derechos sobre bases de datos, derechos sobre conocimientos técnicos especializados, secretos comerciales e información propia o de terceros en poder de La Organización, sea o no que tengan carácter de información confidencial.

La propiedad intelectual es un activo intangible de máximo valor para La Organización. Por ello, La Organización cuenta con normas y procedimientos para su protección, uso, reproducción y divulgación, los cuales deben ser cumplidos por los Trabajadores y Terceros Vinculados. En caso de duda sobre su interpretación, los Trabajadores deben pedir instrucciones sobre cómo deberán actuar para proteger este activo.

Los Trabajadores y Terceros Vinculados están obligados a usar adecuadamente los derechos de propiedad intelectual de terceros, verificando previamente la existencia de la debida autorización para ello. Los desarrollos (tales como invenciones, patentes, marcas, dibujos y modelos industriales, *software*, obras literarias y artísticas, diseños arquitectónicos, etc.) que en razón de sus funciones o con ocasión de ellas hagan los Trabajadores y Terceros Vinculados de cualquiera de las compañías de La Organización, se entienden hechos por encargo y por cuenta y a nombre de la respectiva compañía empleadora y, por tanto, La Organización tiene el derecho a solicitar su traspaso sin perjuicio del reconocimiento de los derechos morales de autor del respectivo desarrollo.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

5.2 Nuestro Actuar

¡VAMOS A GANAR! Para lograr ser la aerolínea preferida de nuestra región, cumplir consistentemente con nuestra promesa de valor y vencer los obstáculos para alcanzar nuestro destino, nos caracteriza una cultura sólida, que cumple todas las leyes y que no es tolerante con la corrupción, el fraude, ni con cualquier otra actuación delictiva o no ética. Los Trabajadores y Terceros Vinculados de La Organización adquieren el compromiso y obligación de revisar, conocer y cumplir con las políticas, procedimientos, reglamentos y cualquier otra norma interna de La Organización, y en todo caso se comprometen a cumplir los siguientes lineamientos:

5.2.1 Integridad, Buena Fe y Lealtad

En el ejercicio de sus funciones, Los Trabajadores y Terceros Vinculados deben actuar con respeto, integridad e imparcialidad y deben promover el trabajo en equipo, el manejo de información veraz, completa y suficiente acerca de la marcha de las actividades de su área de competencia, con miras al adecuado desempeño de las funciones y del logro de los fines de La Organización.

Asimismo, deben abstenerse de realizar conductas que representen o puedan potencialmente representar discriminación, irrespeto, amenaza, difamación, que puedan infundir miedo, angustia, intimidación, o de alguna manera puedan atentar contra la libertad individual de sus compañeros y subalternos, o de cualquier persona con la que interactúen en razón de sus funciones, al igual que abstenerse de cualquier otra conducta que constituya o pueda constituir acoso laboral o acoso sexual conforme a las normas del país en el cual prestan sus servicios.

En cumplimiento de su deber de lealtad, cada Trabajador y Terceros Vinculado está obligado a proteger el buen nombre de La Organización y, a poner en conocimiento del Comité de Ética la existencia de cualquier conducta que atente contra el buen nombre de ésta.

5.2.2 Imparcialidad y Revelación de Conflictos de Intereses

Para efectos de este Código, se entiende por conflicto de interés, toda aquella situación en la cual un Trabajador, Directivo o Tercero Vinculado enfrente su interés personal, familiar o empresarial, o los de un tercero, con los de La Organización, como aquellas situaciones donde se ven involucradas sus relaciones personales, familiares o activos financieros, de tal manera que se afecta la objetividad, libertad, independencia e imparcialidad con la cual debe tomar la decisión bajo un criterio objetivo y en beneficio de La Organización. Los conflictos de intereses se clasificarán así:

- **Conflicto de Interés Real:** es cuando un Trabajador, Directivo o Tercero Vinculado tiene un interés específico de carácter particular donde se enfrente su interés personal, familiar o empresarial, afectando la imparcialidad de su decisión. Por lo cual, un conflicto de interés real representa un riesgo actual existente.
- **Conflicto de Interés Potencial:** se representa cuando el interés de índole particular susceptible puede llegar a influir en el momento de realizar un juicio o participar en una decisión profesional desde el rol que ocupa en La Organización, lo cual puede llegar a convertirse en real.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

a. Conflicto de Intereses de los Trabajadores y Terceros Vinculados

Los Trabajadores y Terceros Vinculados actuarán en el cumplimiento de las funciones que les son asignadas de una manera imparcial, por lo cual deberán evitar comportamientos que impliquen tratamientos privilegiados o discriminatorios, o que sean contrarios a la verdad de los hechos, o que les representen beneficios personales directos o indirectos, por lo cual, en desarrollo del deber de la transparencia, deberán revelar a través del portal de la [Línea Ética](#) la existencia de cualquier situación real o potencial que represente un conflicto de intereses.

A continuación, se describen algunas situaciones que pueden generar un conflicto de interés:

- Actuaciones en las que los Trabajadores o Terceros Vinculados tengan participación directa o indirecta, tengan o parezcan tener un interés personal, directo o indirecto, o se encuentren o puedan llegar a encontrarse en concurrencia u oposición con los intereses de La Organización y que interfiera o pueda interferir, o parezcan interferir, con los deberes que les competen, o que los lleven o puedan llevar a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto, leal y efectivo cumplimiento de sus funciones y/o responsabilidades frente a La Organización.
- Ocupar dentro de La Organización posiciones de control o dirección, en que se lidere o supervise un familiar, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, en las cuales se presente subordinación. La Organización permite la vinculación de familiares en distintas gerencias, siempre y cuando el Comité de Ética evalúe y apruebe el conflicto de intereses, con excepción de las áreas de control como Finanzas, Control y Cumplimiento, Auditoría Corporativa y cualquier otra que realice funciones de control, en las que no se permite que personas de una familia laboren en la misma dependencia.
- Adquirir acciones, asesorar, administrar, etc., empresas que desarrollen actividades que compitan con alguna compañía de La Organización.
- Prestar servicios profesionales y/o desempeñar cargos diferentes al contratado por La Organización, lo cual deberá ser expuesto ante el Comité de Ética para evaluarse la existencia de un Conflicto de Interés potencial o real.
- Vincular familiares o empresas donde se tiene un interés personal o de sus familiares en calidad de proveedores, clientes corporativos, asesores, prestamistas, etc., sin previa autorización del Comité de Ética.

En cualquiera de estos eventos, los Trabajadores y Terceros Vinculados deberán dar a conocer a La Organización, a través del Comité de Ética de forma inmediata y de manera completa, el asunto que da lugar al conflicto real o potencial, evitando favorecer cualquier interés propio o de terceros, sean o no sus parientes, e independientemente de que La Organización obtenga o no un beneficio. El Comité de Ética evaluará las situaciones y recomendará, según sea el caso, que se adopten los correctivos que estime pertinentes y/o emitirá las autorizaciones a que haya lugar.

Es de anotar que la utilización de los servicios de transporte aéreo que presta La Organización, contratados a través de los canales de distribución que La Organización maneja, en las mismas condiciones bajo las cuales se ofrecen y prestan los servicios al público en general, no genera

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

situaciones de conflicto de intereses. Sin perjuicio de lo aquí dispuesto, los Trabajadores y Terceros Vinculados, tienen el deber de ayudar a que La Organización cumpla con los objetivos legítimos y evite conflictos de intereses cuando las oportunidades se presenten.

b. Conflictos de Intereses de los Directivos

En cumplimiento de este Código, los Directivos deberán abstenerse de:

- Vincular familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad¹, segundo de afinidad, o primero civil, salvo autorización expresa del Comité de Auditoría de La Organización.
- En el evento que se vaya a efectuar un ascenso de un cargo directivo y este último tenga familiares al interior de la Organización, el mismo deberá ser aprobado por el Comité de Auditoría².
- Mantener relaciones sentimentales donde exista subordinación directa o indirecta. En el evento que surja una relación sentimental con un subordinado directo o indirecto, ésta deberá ser revelada de manera inmediata al Comité de Ética, a través de la [Línea Ética](#).
- Contratar, adquirir o negociar un bien o servicio a nombre o en representación de La Organización, de propiedad directa o indirecta de un Directivo o uno de sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, sin agotar el procedimiento de validación de conflicto de interés ante el Comité de Auditoría (aplican referencias de pie de página [1] y [2])
- Participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades que generen competencia para La Organización, de conformidad con las actividades desarrolladas en los objetos sociales de las compañías de La Organización, salvo por aquellas situaciones que a la fecha de aprobación de este Código ya se encuentren autorizadas.
- Utilizar y/o revelar información confidencial y/o privilegiada a la que tenga acceso en ejercicio o con ocasión de sus funciones o en virtud del cargo o rol que desempeña en La Organización, para su propio beneficio, o para beneficio de sus familiares, o de terceros. El beneficio puede ser profesional, comercial, laboral o incluso académico. Excepcionalmente, el Comité de Ética podrá autorizar el uso de información confidencial para usos académicos que benefician a La Organización.
- Utilizar redes sociales o medios de comunicación para divulgar información que desprestigie a La Organización, Directivos o Trabajadores.
- Intervenir y decidir en procesos de selección donde participe un familiar ya vinculado a La Organización.
- Dar, ofrecer o aceptar obsequios y atenciones, que puedan crear compromisos o influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros. Cualquier invitación que reciba un Directivo, que pueda crear un compromiso o influir en las decisiones sobre un negocio, debe ser conocida y autorizada por el Comité de Auditoría o Comité de Ética, conforme se establece en la Política Anticorrupción.

Los conflictos de intereses con respecto a los Directivos con un alcance a la definición de partes relacionadas estarán definidos en la Política General Partes Relacionadas y/o a las condiciones

¹ Para los Directivos aplica hasta cuarto grado de consanguinidad con alcance a la vinculación de familiares en La Organización. En lo referente a partes relacionadas, estará sujeto a las directrices sobre los Estados Financieros y Política de Partes Relacionadas.

² Para efectos de ascensos de Directivos, en los casos donde existan familiares en La Organización, el Directivo y/o el proceso de Atracción de Talento Humano harán la consulta en uso de la Línea Ética y el Comité de Ética realizará la evaluación, en circunstancias de observarse un conflicto de intereses real lo presentará para evaluación del Comité de Auditoría.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

normativas con propósitos de revelación para la presentación de los Estados Financieros consolidados o individuales.

5.2.3 Solución de Conflictos de Intereses

a. Trabajadores y Terceros Vinculados:

En el evento que un Trabajador o un Tercero Vinculado se vea involucrado en un potencial conflicto de interés los hechos deben ser revelados a través de la Línea Ética de La Organización. La situación que genera el potencial conflicto de interés tendrá que ser conocida y resuelta por el Comité de Ética de La Organización, siendo deber de todo Trabajador o Tercero Vinculado abstenerse de participar en el manejo del asunto o la toma de decisión en la cual tenga un interés.

b. Directivos:

En el evento que un Directivo, se vea involucrado en un potencial o real conflicto de interés, directo o indirecto a través de una de sus Partes Relacionadas (según este término se define en la Política General de Partes Relacionadas) o de terceros, o tenga una duda sobre la existencia de este, lo debe poner en conocimiento del Comité de Ética para su análisis. En circunstancias de advertir un conflicto de intereses real, el Comité de Ética recomendará se eleve al Comité de Auditoría³ para su evaluación y decisión. El Directivo debe abstenerse de participar en el manejo del asunto o la toma de decisión en la cual tenga un interés hasta tanto reciba concepto. El Directivo puede presentar directamente al Comité de Auditoría su conflicto de intereses si así lo considera.

Cuando el Director sea un Administrador, deberá además agotar el procedimiento de conflicto de intereses previsto en el Pacto Social y/o los Estatutos Sociales de la Compañía en la cual ejerce sus funciones como administrador y, deberá tener en cuenta las leyes aplicables a los conflictos de intereses en dicha compañía. Cuando un Directivo tenga duda en relación con la posible existencia de un conflicto de interés, en desarrollo de las actividades previstas en sus funciones, estará obligado a proceder como si éste existiera, caso en el cual, deberá revelarlo de forma inmediata al Comité de Ética en uso de la Línea Ética, o al Comité de Auditoría.

En el evento que se vaya a efectuar un ascenso a un cargo directivo y el aspirante tenga familiares al interior de La Organización, el mismo deberá ser puesto en conocimiento del Comité de Ética, quien evaluará el caso y, de existir un conflicto de intereses recomendará su presentación al Comité de Auditoría para decisión final.

El Comité de Auditoría, al igual que el Comité de Ética deberán tener en cuenta, entre otros, los siguientes criterios para aprobar el ascenso y/o determinar la existencia de conflicto de intereses:

- Existencia de subordinación directa o indirecta
- Toma de decisiones conjunta

³ El Comité de Auditoría en circunstancias de la existencia del conflicto de intereses seguirá el procedimiento establecido en el Audit Committee Charter de La Organización.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

- Incidencia en procesos de ascenso, evaluación de desempeño, compensación, etc.
- Incidencia en manejo del control interno o auditorías
- Vinculación en una misma vicepresidencia
- Riesgo de transferir información relevante
- Incidencia en aprobación de presupuesto, gastos, contratos
- No se permite la vinculación de familiares de personal de Auditoría Corporativa y Direcciones de Control Interno. Se exceptúa de la prohibición a los pilotos en atención a asuntos laborales y/o convenciones colectivas.

5.2.4 Revelaciones de Conflicto de Intereses para El Directivo.

Con el fin de velar por el cumplimiento de los intereses de La Organización, los Directivos de manera anual, en la jornada definida para este propósito, realizarán la revelación de los conflictos de intereses a presentar, o la no existencia de conflicto de intereses.

Para la revelación de conflicto de intereses deberán presentar en caso de que aplique:

- Nombre e identificaciones de los familiares que laboren para La Organización dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o vínculos sentimentales con alguien que labore para La Organización.
- Las acciones, participaciones sociales, cuotas de interés o su equivalente, que posean en alguna compañía de La Organización.
- Los bienes que sean de su propiedad directa o indirecta de uno de sus familiares de acuerdo con lo establecido en la Política de Partes Relacionadas, o lo normativo con alcance a los Estados Financieros.
- Los nombres e identificaciones de las empresas o entidades de las cuales son miembros de Junta Directiva.
- Nombres e identificaciones de las empresas o entidades a las cuales prestan servicios a título personal o por interpuesta persona.
- Relaciones directas o indirectas que mantenga con un Proveedor, Cliente o Aliado Estratégico de La Organización o sus Trabajadores.
- La existencia de un litigio o controversia ante autoridades administrativas, judiciales o arbitrales, entre el Directivo, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus familiares indicados en el literal (a) del presente numeral, con La Organización.

Anualmente la Dirección de Control y Cumplimiento organizará la jornada de revelación de conflictos de intereses, en uso de la Línea Ética bajo un formato digital que deberá ser diligenciado por el Directivo y la información será revelada ante las instancias competentes de La Organización, según lo previsto en la presente Código.

La falta de actualización de la información en la jornada anual de revelación de conflictos de interés no exime al Directivo de la obligación de abstenerse de participar en las actividades que generan conflictos o de revelarlo ante las instancias correspondientes de La Organización.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

5.2.5 Exclusividad Laboral

En cumplimiento del deber de buena fe, los Trabajadores están obligados a actuar de manera diligente y con conocimiento de las funciones y tareas que le son asignadas. Los Directivos (distintos de los miembros de Junta Directiva que no estén vinculados por contrato de trabajo) y los Trabajadores, están obligados a prestar todos sus esfuerzos y atención durante el desempeño de sus funciones, por lo que deben estar dedicados de manera exclusiva, durante su desarrollo, en beneficio de La Organización.

El Comité de Auditoría y el Comité de Ética, según corresponda, deberá autorizar la participación de los Directivos (distintos de los miembros de la Junta Directiva que no estén vinculados por contrato de trabajo) y de los Trabajadores, en otras actividades que impliquen la ejecución de una labor o prestación de un servicio por parte del Trabajador o Directivo, tales como prestar servicios de asesoría, actuar como miembros de una junta directiva de empresas privadas o de organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro, o de instituciones de beneficencia, servicios de voluntariado, actividades docentes, o fungir como representantes legales principales o suplentes de una sociedad o corporación, etc. Cada Comité evaluará si dichas actividades representan un conflicto de intereses real o potencial, o afectan los horarios de trabajo asignados por La Organización, así como el rendimiento en sus actividades. Cada Comité evaluará la situación revelada y emitirá una autorización escrita y se agregará a su expediente u hoja de vida.

En todo caso, los empleos, afiliaciones y actividades externas que desarrollen los Trabajadores y que hayan sido autorizados por el respectivo Comité:

1. No se pueden llevar a cabo en compañías o empresas que sean competidoras de alguna de las compañías de La Organización y que, por lo tanto, generen o pueden generar conflictos con los intereses de esta; y
2. Que se trate de un empleo, afiliación o actividad externa que tenga fines que no sean lícitos bajo la Ley del país del que se trate o se consideren moralmente sancionables bajo el estándar de conducta de la sociedad en la cual dichas actividades se realizan.

Los miembros de la Junta Directiva de cualquier compañía de La Organización, y los miembros del ELT, deberán someter la situación de conflicto de intereses al Comité de Ética para su análisis y si hay lugar, recomendará su presentación al Comité de Auditoría para conocimiento y decisión.

5.2.6 Relación con Terceros (clientes, contratistas y proveedores)

La Organización vigilará en particular que sus contratistas, Proveedores y Clientes sean respetuosos de las leyes y apliquen buenas prácticas en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente, y lucha contra la corrupción, el soborno, el lavado de activos y financiación del terrorismo, en el país donde desarrollan sus actividades y promoverá que ellos adopten códigos de ética con altos estándares de calidad.

La Organización en su práctica corporativa no contratará la prestación de servicios o los suministros a favor de La Organización, con contratistas y/o Proveedores que hayan sido condenados por lavado de activos, narcotráfico o prácticas corruptas.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

En el desarrollo de sus funciones, los Trabajadores y Terceros Vinculados deberán valorar y distinguir las atenciones que reciban de contratistas, Proveedores y Clientes que ayudan a construir relaciones comerciales, de aquellas otras encaminadas a obtener preferencias y ventajas a favor del contratista, Proveedor o socio o que puedan comprometer la imparcialidad del Trabajador o el Tercero Vinculado en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. En caso de duda, sobre la posibilidad de recibir y/o dar una atención, el Trabajador o Tercero Vinculado deberá abstenerse de recibirla o darla, y deberá consultar la decisión final con el Comité de Ética.

Los Trabajadores deberán abstenerse de recibir o dar regalos, o aceptar dinero, préstamos, servicios, propinas, entretenimiento gratuito, bienes, atenciones o favores que constituyan alguna forma de recompensa por la función realizada, o que puedan interferir en la imparcialidad y manejo de los asuntos a su cargo bajo criterios estrictamente profesionales. Los Trabajadores deberán tomar las decisiones de compra con base en la oferta del mejor valor en términos de costo total, calidad y servicio. De igual manera, La Organización no acepta y rechaza cualquier práctica que consista en ofrecer comisiones, bonificaciones u otra clase de remuneración a los Directivos, y Trabajadores por parte de cualquier otra empresa u organismo, con el objeto de conseguir negocios para La Organización. Lo anterior se incorporará en los contratos con contratistas, asesores, Proveedores, etc.

Los Trabajadores y Terceros Vinculados procurarán tratar de manera equitativa a los Proveedores, Clientes y contratistas de La Organización. Los Trabajadores y Terceros Vinculados no deberán obtener beneficios para La Organización que sean injustificados por medio de manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, manifestaciones engañosas de hechos importantes o cualquier otra práctica injusta. Los Trabajadores y Terceros Vinculados ajustarán su conducta a las siguientes consignas:

Como Trabajador o Tercero Vinculado me abstengo de:

- Ofrecer, prometer, pagar y/o aceptar sobornos en cualquiera de sus formas incluyendo favores o propinas, a cualquier persona natural o jurídica (entre otros autoridades, socios comerciales o proveedores) con el fin de agilizar trámites, obtener beneficios, o retener negocios, para mi propio beneficio o el de La Organización.
- Recibir regalos o aceptar dinero, préstamos, servicios, bienes, atenciones o favores que constituyan alguna forma de recompensa por la función que realizo, o que puedan interferir en mi criterio profesional.
- Favorecer la contratación con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, en las cuales yo directamente o por interpuesta persona, o parientes o amigos cercanos, tenga(n) intereses, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones de revelación del conflicto de intereses.
- Influir para que se vincule laboralmente a un familiar, sin tener en cuenta los perfiles y políticas de vinculación establecidas por La Organización y/o por fuera de los procedimientos de vinculación establecidos.
- Utilizar indebidamente información de La Organización a la que tenga acceso, sea o no privilegiada o confidencial, para obtener provecho o favorecer intereses individuales o de terceros.
- Realizar proselitismo político dentro de La Organización.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

5.2.7 Antitrust

La Organización promueve la libre y leal competencia en el mercado y prohíbe las prácticas anticompetitivas y de competencia desleal. Los trabajadores y terceros vinculados actuarán de acuerdo con las normas que regulan la materia en cada país y consultarán previamente con el área jurídica antes de definir estrategias que pudieran causar efectos en el mercado o suscribir acuerdos, inclusive con empresas de la misma organización, para prevenir restricciones anticompetitivas.

Los Trabajadores y Terceros Vinculados deberán, entre otros:

- No proponer o asumir acuerdos de cualquier naturaleza con cualquier competidor sin antes verificar que dicha acción no infrinja la libre competencia.
- Consultar previamente con el área jurídica antes de suscribir cualquier acuerdo con empresas de la misma industria a la de La Organización
- Abstenerse de obtener información sobre la competencia de forma indebida o fraudulenta. Si son datos obtenidos en circunstancias cuestionables, deberán ser rechazados y el área jurídica deberá ser informada de inmediato.

5.2.8 Anticorrupción

La Organización no tolera de ningún modo actuaciones delictivas y/o asociadas a corrupción, soborno y/o fraude, por lo cual promueve de manera permanente una cultura de integridad y las medidas que se consideren pertinentes para su prevención, detección y remediación.

En cumplimiento de las leyes de anticorrupción en los diferentes países donde opera, incluyendo The UK Bribery Act (Ley de Soborno del Reino Unido), entre otras, La Organización ha adoptado la Política Anticorrupción, con el fin de implementar lineamientos específicos para mitigar riesgos, en donde ha incluido directrices específicas para la recepción y entrega de obsequios y atenciones, la realización de contribuciones políticas, actividades de lobby y contribuciones de caridad.

Además, La Organización tiene establecidos mecanismos para prevenir, detectar y sancionar cualquier acto de fraude, soborno o corrupción, incluido el reporte y la cooperación con las autoridades competentes.

5.2.9 Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

La Organización se compromete a implementar políticas, procedimientos y controles para mitigar el riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y evitar que las actividades, operaciones, los procesos, y relaciones de negocios que La Organización adelante en desarrollo de sus actividades, sean utilizadas para lavar dinero o financiar actividades terroristas.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

5.2.10. Programa de Sanciones Económicas

La Organización está comprometida y es deber cumplir con todas las leyes y regulaciones de sanciones económicas aplicables, según corresponda, incluidas, entre otras, las de Colombia, los Estados Unidos de América, El reino Unido, la Unión Europea y las Naciones Unidas.

Las leyes y regulaciones de los Estados Unidos de América, El Reino Unido y otras naciones y organizaciones, como la Unión Europea, restringen a las empresas y a los individuos realizar transacciones con ciertos países, entidades, individuos o gobiernos extranjeros, las llamadas partes restringidas.

La Organización mantiene políticas y procedimientos para velar por el cumplimiento de las normas relacionadas con sanciones económicas.

5.2.11. Política fiscal

La Organización cumple, en tiempo y forma, con las obligaciones fiscales en todos los países donde opera. Adicionalmente, la Organización no lleva a cabo estrategias agresivas de planificación tributaria que pudieran ser considerados evasión fiscal.

5.3 Comité de Ética y Cumplimiento del Código

5.3.1 Comité de Ética

a. Objetivo

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Código de Ética, su adecuada interpretación, así como solucionar cualquier conflicto de intereses que no le corresponda solucionar al Comité de Auditoría, La Organización conformará un Comité de Ética, integrado por un equipo directivo, aprobado por el CEO, el cual tomará las decisiones en conjunto de acuerdo con lo establecido en las Políticas de La Organización. Los miembros del Comité de Ética son los que se detallan en el **Anexo** de este Código.

b. Reuniones

- El Comité se reunirá de acuerdo con las necesidades, y de acuerdo con el cronograma anual definido en la primera reunión de cada año. No obstante, se podrán llevar a cabo reuniones extraordinarias cuando se detecten situaciones que requieran ser consideradas por este Comité, en cuyo caso, la reunión será citada por cualquiera de los miembros del mismo, o por el Director de Control y Cumplimiento.
- Las reuniones podrán ser presenciales o virtuales.
- El Comité podrá decidir con la presencia de la mayoría de sus miembros.
- El Comité designará un secretario, quien elaborará las actas de las reuniones y llevará los archivos correspondientes. Las actas del Comité deben ser aprobadas por los miembros que estuvieron presentes en la reunión.

c. Funciones

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

El Comité de Ética tendrá las siguientes funciones:

1. Atender las dudas e inquietudes que los Trabajadores y Terceros Vinculados tengan sobre la interpretación del Código, debiendo informarles por escrito.
2. Conocer y analizar las infracciones, quejas y denuncias, reportadas a través de los canales definidos por La Organización para tal fin y mantener la confidencialidad, garantizando la celeridad e imparcialidad en el desarrollo de la investigación.
3. Evaluar, tramitar, decidir y notificar las situaciones que podrían constituir conflicto de intereses de los Trabajadores y Terceros Vinculados, con excepción de las que involucren a personas que por su nivel administrativo deban ser consideradas por el Comité de Auditoría, conforme a lo previsto en el siguiente numeral y tomar las decisiones en relación con las mismas e informar a la persona involucrada.
4. Poner en conocimiento del Comité de Auditoría las situaciones de las que tenga conocimiento que puedan generar conflicto de intereses de los Directivos.
5. Evaluar, tramitar, decidir las situaciones relacionadas con posibles actos ilícitos o fraudes que a juicio del Comité se consideren materiales, y en los que esté involucrado cualquier Trabajador o Tercero Vinculado.
6. Poner en conocimiento del Comité de Auditoría, de ser necesario, las denuncias que se reciban a través de los distintos canales, sobre incumplimiento al deber de transparencia en la revelación de información financiera de cualquier compañía de La Organización.
7. Autorizar la participación de los Trabajadores en actividades docentes, consultorías, prestación de servicios o cualquier otra actividad que contravenga la cláusula de exclusividad laboral.
8. Establecer comunicación con las empresas contratantes de Terceros Vinculados cuando corresponda para asegurar el cumplimiento del Código de Ética, en cuanto le sea aplicable, y buscar en forma conjunta la solución a los eventuales conflictos de intereses que se presenten.
9. Trasladar a la Vicepresidencia de Gestión Humana, para que coordine con los órganos administrativos correspondientes la aplicación de sanciones que deban imponerse por las compañías empleadoras, a los Trabajadores que se determine puedan estar involucrados o estén involucrados en conductas contrarias al presente Código.
10. Trasladar a la Dirección Jurídica, para que coordine las acciones administrativas que estime necesarias con miras a implementar las recomendaciones del Comité frente a conductas conocidas por éste que involucren a Proveedores o Clientes de La Organización y de ser el caso, aplicar las sanciones por incumplimiento de los contratos suscritos.
11. Adelantar la confirmación por parte de los Trabajadores, Terceros Vinculados y Directores, sobre la declaración de existencia de conflictos de intereses.
12. Definir el plan de divulgación del Código de Ética y vigilar su cumplimiento.
13. Las demás actividades que defina el Comité de Auditoría.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

14. Velar por el cumplimiento de los principios y de los compromisos contemplados en el Código.
15. Garantizar el control y cierre de las denuncias recibidas durante el año.
16. Garantizar la implementación de las medidas correctivas de acuerdo con las denuncias recibidas.

5.3.2 Línea Ética

La Organización dispone de una Línea Ética para que los Trabajadores, Terceros Vinculados, Directivos, Clientes, Proveedores, y en general, cualquier tercero pueda enviar abiertamente, confidencialmente o de forma anónima, las denuncias, preguntas o asuntos acerca de violaciones al Código de Ética, conductas y situaciones que consideren antiéticas, y que vayan en contra de las normas aquí establecidas o asuntos que surjan en La Organización relacionados con el incumplimiento de normas, procedimientos, regulaciones, políticas, y estándares de conducta, incluyendo las normas anticorrupción.

La [Línea Ética](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/42418/index.html) se encuentra disponible vía web en el portal: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/42418/index.html>

Se invita a los Trabajadores y Terceros Vinculados a hablar con sus jefes o supervisores en caso de cualquier duda en relación con el mejor curso de acción frente a una situación en particular. Además de los canales antes descritos, las preguntas, quejas y denuncias pueden ser presentadas directamente al Jefe o Gerente de área, Director de área, Vicepresidente del área, o directamente al CEO de La Organización y/o a otros miembros de la administración. Quien reciba información en este sentido, deberá informarlo de inmediato al Comité de Ética y si este lo considera necesario o le corresponde evaluarlo, al Comité de Auditoría.

Las personas que hagan uso de la [Línea Ética](#) deben asegurarse de la validez de la información que suministran, y proporcionar suficientes detalles para permitir que se adelante una investigación (quién, cómo, cuándo, dónde, cada cuánto).

5.3.3 Protección de la Información y del Denunciante

Ningún Trabajador, Directivo o Tercero Vinculado puede desplegar actos y conductas hostiles o de acoso contra cualquier persona externa, Cliente, Proveedor, contratista, o Trabajador, Directivo o Tercero Vinculado que haga uso de las herramientas de la [Línea Ética](#), que presente una queja o denuncia, o que rinda declaraciones que afecten a este o a cualquiera otra persona.

Cualquier acto de venganza, acoso o discriminación se tendrá como una violación grave al Código de Ética y al Reglamento Interno de Trabajo, por lo que, agotado el debido proceso administrativo, podrá incluso desembocar en la terminación del contrato de trabajo del Trabajador.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

No se tomará ningún tipo de medida en contra de las personas que de buena fe hayan informado de hechos o irregularidades que posteriormente sean desvirtuados por la verificación e investigación subsiguientes.

Salvo las excepciones legales, ningún miembro del Comité de Auditoría, Comité de Ética, Directivo, Tercero Vinculado o Trabajador que en ejercicio de su función tenga conocimiento de las quejas o denuncias podrá difundirla total o parcialmente.

5.3.4 Sanciones por Incumplimiento

El incumplimiento del Código por parte de los Directivos de La Organización será evaluado en primera instancia por el Comité de Auditoría y verificados los hechos, serán puestos en conocimiento de la Junta Directiva de Avianca para que adopten las decisiones a que haya lugar.

Sin perjuicio de lo anterior, el incumplimiento del Código por parte de los Trabajadores y Terceros Vinculados será calificado como incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Para su sanción se aplicará el procedimiento previsto por el Reglamento Interno de Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo, el Plan Voluntario de Beneficios, en el caso de los Trabajadores, y por el contrato aplicable en el caso de los Terceros Vinculados.

El incumplimiento del Código por parte de los Proveedores y contratistas se evaluará y sancionará de ser el caso, conforme a los términos de los contratos suscritos.

5.3.5 Responsabilidad

La divulgación de la presente Política estará a cargo de la Dirección Control y Cumplimiento, en conjunto con el *Chief Legal Officer* y en el futuro quienes cumplan estas funciones.

El cumplimiento de la presente Política es responsabilidad de cada uno de los Directivos, Trabajadores y Terceros Vinculados de La Organización, quienes igualmente deben velar por el cumplimiento de esta por parte del personal a su cargo.

5.3.6 Autoridad

La Dirección Control y Cumplimiento, en conjunto con el *Chief Legal Officer*, son los responsables de las modificaciones y actualizaciones sobre el presente Código de Ética y Norma de Conducta de los Negocios.

Los Directivos de primer nivel de cada una de las compañías de La Organización son responsables por la aplicación del Código de Ética vigente. Cada compañía de La Organización adoptará el Código de Ética una vez cuente con la aprobación de la responsabilidad sobre el mismo, delegada por La Organización.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

5.3.7 Vigencia

El presente Código entrará en vigor a partir de la fecha de aprobación de la última modificación, conforme se señala en la página 1.

5.3.8 Prevalencia del Código sobre Políticas Internas de cada Compañía y Prevalencia de la Ley

En caso de conflicto entre las disposiciones de este Código y las políticas internas de cada compañía de La Organización, prevalecen las disposiciones de este Código.

Será responsabilidad de los Directivos armonizar las políticas de La Organización con el contenido de este Código. En caso de conflicto entre las regulaciones de esta Política y la Ley aplicable, prevalecerá la Ley.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA DE LOS NEGOCIOS	Fecha de Revisión: 21-02-2024
		Rev. 01

ANEXO

A la segunda versión realizada sobre el Código de Ética y Norma de Conducta de los Negocios, de acuerdo con la estructura organizacional los miembros del Comité de Ética son:

1. Chief People and Talent Officer
2. Chief Legal Officer
3. Vicepresidente de Gestión Humana
4. Vicepresidente de Contabilidad
5. Director Auditoría Corporativa

Adicionalmente, participa con voz, pero sin voto el Administrador de la Línea Ética: Director Control y Cumplimiento.