



Código de Ética

ÂUREA

PRÓLOGO

Somos una empresa con sólidos principios morales y éticos que son la base de todo lo que hacemos en nuestras prácticas comerciales. El presente Código de Conducta de ÁUREA Global regula las pautas de comportamiento profesional y personal que considera necesario que todos sus colaboradores, accionistas y proveedores deben de seguir, dotándolo de normas, valores y principios que inspiran y sirvan para marcar pautas de comportamiento que regulen las relaciones internas, con el mercado, la sociedad y la naturaleza.

ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Este Código de Ética aplica para todo colaborador de ÁUREA .

ÉTICA Y CONDUCTA

Todo colaborador está comprometido a cumplir con los altos estándares de conducta ética estipulados en este Código. Conocer y cumplir la misión, visión y valores fundamentales de ÁUREA , reconociendo que la función principal de ÁUREA en todo momento es servir a los mejores intereses de nuestros clientes, empleados, comunidades y accionistas.

● Derechos Humanos

ÁUREA se compromete a proteger los derechos humanos de nuestros empleados, mejorando su calidad personal y profesional, el bienestar y ser un buen vecino de los miembros de las comunidades donde vivimos y trabajamos, incluyendo los pueblos indígena. Seguimos los convenios laborales fundamentales de la OIT, utilizando procedimientos de contratación transparentes y no discriminatorios, salarios justos por todo el trabajo realizado, iguales o superiores al salario mínimo establecido por ley, entorno seguro, con diversidad y la igualdad de género, fomentar el desarrollo profesional de todos los empleados, se opone a todas las formas de trabajo de explotación, incluido el trabajo infantil y obligatorio, mantener un procedimiento de quejas de los empleados justo e imparcial, respetar los derechos de los trabajadores a afiliarse a sindicatos independientes y negociar colectivamente, a permitir que el representante de los empleados y / o cualquier otro colaborador pueda presentar reclamaciones sin estar sujeto a sanciones personales.

ÁUREA está comprometido a trabajar para asegurar que esta declaración sobre derechos humanos y prácticas sociales se integre en nuestro trabajo diario y nuestra cultura corporativa.

● Igualdad /No Discriminación

ÁUREA y sus colaboradores se comprometen a el tratamiento de todas las personas con respeto, equidad y justicia y no permitirán la discriminación, independientemente de la posición, en todos los aspectos del empleo, incluidos, entre otros, el reclutamiento, la contratación, la compensación, los términos de empleo, la disciplina, el acceso a la capacitación, la promoción, la terminación o la jubilación por motivos de raza, color, género, origen / nación de origen, religión, origen social o étnico, maternidad, orientación sexual, opinión política, discapacidad o cualquier otro estado. Los términos y condiciones de empleo se basarán en la capacidad de hacer un trabajo, no en características o creencias personales y/o cualquier condición que pueda dar lugar a la discriminación, durante todo el proceso de reclutamiento, contratación, compensación, entrenamiento, promoción o retiros.

- **Consumo de Alcohol o Sustancias Prohibidas**

Con el fin de mantener un lugar de trabajo seguro, productivo y saludable para nuestros colaboradores, ÁUREA y sus colaboradores están comprometidos a un entorno libre de drogas, por lo que no toleramos ningún indicio de embriaguez o desempeño de labores bajo los efectos de drogas o sustancias prohibidas en ningún colaborador de ÁUREA .

Notificaremos de situaciones en las que seamos conscientes que exista consumo, venta, distribución o posesión por parte de cualquier colaborador dentro de nuestro lugar de trabajo.

Es responsabilidad del colaborador informar los casos en que exista la necesidad de tomar algún medicamento en el que se pueda ver afectado su comportamiento o capacidad.

Únicamente en actos protocolarios extraordinarios podrá haber otras bebidas y deberá estar autorizado por la persona de mayor jerarquía en el lugar.

La Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas se entregará por escrito a todos los colaboradores y estos deben firmar un reconocimiento por escrito y aceptación de que han recibido una copia de esta política.

- **Salud Ocupacional**

En ÁUREA tenemos el compromiso de contribuir con la salud y seguridad de nuestro personal por ser base de su bienestar y esenciales para nuestro éxito financiero.

Nos aseguramos de cumplir con:

- o Proporcionar y mantener lugares de trabajo seguros y saludables.
- o Promover un estilo de vida saludable para todas las personas que formamos parte de la organización, teniendo como meta el tener menos enfermedades y accidentes.
- o Conformar un entorno organizacional seguro cuidando los posibles factores de riesgo psicosocial que se deriven de nuestras operaciones.

Tenemos como prioridad el bienestar de los colaboradores; por ello, debemos cumplir con las normas internas de salud y seguridad que establezcamos en los lugares y áreas de trabajo. Es responsabilidad de cada persona cumplir rigurosamente con los procedimientos internos que nos fueron asignados en el desempeño de nuestras actividades

- **Violencia Laboral**

Dentro de la violencia laboral se incluyen el acoso, el hostigamiento y los malos tratos. La violencia laboral se da por actos, omisión o abuso que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la persona afectada, y atenta contra la igualdad y dignidad en un entorno organizacional.

El acoso es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, existiendo o no una subordinación organizacional, en contra de un colaborador, generando un estado de indefensión y riesgo para la persona afectada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El acoso puede ser psicológico, laboral o sexual y se manifiesta en conductas o acciones de intimidación sistemática y persistente que crean un entorno de trabajo hostil, de marginación o humillación para la persona que es objeto de ella.

En ÁUREA estamos comprometidos a dar y recibir un trato respetuoso entre colegas y prohibimos conductas de cualquier tipo de violencia en la organización. La violencia laboral es motivo de sanción, por lo que debemos denunciar cualquier situación que se presente, ya sea por parte colaboradores o personal externo que se relacione con la empresa.

- **Contratación de Familiares**

Un miembro de la familia se define como un cónyuge, pareja de hecho, pareja romántica, hijos, padres, hermanos, sobrinas, sobrinos, abuelos, nietos, tías, tíos, primos hermanos y parientes.

En ÁUREA creemos que los empleados referidos por miembros de la familia son una excelente fuente para encontrar personal calificado y competente que se ajusten a la cultura organizacional.

ÁUREA considerará a un familiar directo de un colaborador para el empleo, si el solicitante tiene todas las calificaciones para el puesto.

Sin embargo, no se puede contratar a un familiar inmediato si el trabajo crea una relación directa / indirecta de supervisor/ subordinado con un familiar y/o crea un conflicto de interés real o la apariencia de un conflicto de interés.

- **Bienes de la Compañía**

Todo colaborador de ÁUREA tiene la responsabilidad de cuidar los bienes de la empresa y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los colaboradores intentarán proteger los bienes de ÁUREA contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el conocimiento, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

- **Cumplimiento de Leyes**

ÁUREA y sus colaboradores están regidos por la ley. Debemos cooperar en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades y adherirnos a las leyes, normas y reglamentos aplicables y vigentes de cada país.

- **Normas Financieras e información**

En ÁUREA creemos que los registros financieros constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de ÁUREA, así como a las normas de auditoría y los principios contables generalmente aceptados. Los registros contables deberán reflejar y describir la naturaleza de las transacciones subyacentes.

Es de suma importancia que se protejan los registros relacionados al personal, a la seguridad, así como los datos contables y financieros.

- **Competencia Justa**

En ÁUREA competimos de manera justa y honesta, comprometidos con la libre empresa y la competencia leal. Tenemos la obligación legal de tomar decisiones empresariales en el mejor interés de la compañía,

independientemente de cualquier entendimiento o acuerdo con un competidor. ÁUREA y sus colaboradores deberán evitar cualquier conducta que viole las leyes antimonopolio.

- **Manejo de Información Confidencial**

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. No importa si la información confidencial se recibió de forma verbal, en papel, por email o por cualquier otro medio, nuestra habilidad para proteger la confidencialidad es vital para mantener la confianza de nuestros clientes, proveedores, de nosotros mismos y de aquellos con los que hacemos negocios.

Por eso en ÁUREA respetamos la privacidad y confidencialidad de la información de nuestros clientes, nuestra gente y con quienes hacemos negocios. Recolectamos, guardamos, usamos, transmitimos y desecharmos información personal y confidencial de forma transparente y que promueva la confianza. Recabamos, usamos y guardamos información personal, del cliente y demás información confidencial solo si tenemos una razón legítima para hacerlo. El acceso a esta información sólo se da cuando sea necesario. No debemos hablar sobre información confidencial de ÁUREA en lugares públicos, eventos personales, y otros lugares donde la confidencialidad de ésta pudiese estar expuesta.

Nuestro deber con la confidencialidad no acaba cuando salimos de ÁUREA ; seguimos respetando la confidencialidad de la información aún después de nuestra salida.

- **Soborno y corrupción**

En ÁUREA estamos comprometidos con las leyes anticorrupción vigentes en los territorios donde operamos. La corrupción es toda acción o acto de omisión con el fin de obtener beneficios personales o para una tercera persona. Consideramos como soborno todo tipo de ofrecimiento o recepción de favores especiales, dinero, bonos u otro tipo de objetos de valor con fines beneficiosos. Los colaboradores deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del Gobierno no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

- **Conflictos de interés**

Un conflicto de interés es cuando un interés laboral, personal, profesional, familiar o de negocios de un tercero, compite con los intereses de ÁUREA , pudiendo afectar el desempeño imparcial u objetivo de sus funciones. En ÁUREA necesitamos que todos nuestros colaboradores mantengan altos estándares éticos en el manejo de conflictos de interés. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un colaborador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el colaborador deberá comunicarlo a su superior y/o al responsable del área de Recursos Humanos, Legal o Compliance a fin de resolver la situación en forma justa.

- **Regalos y beneficios**

Los colaboradores no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Se permiten los regalos y otros beneficios si son una práctica común de negocios y son éticos. Ninguno de nuestros colaboradores puede solicitar regalos u otros beneficios personales de clientes, proveedores u otros socios comerciales. Está prohibido

dar y recibir regalos y otros beneficios, en especial si parecen influenciar futuras decisiones de negocios o infringir una ley, reglamento o política.

- **Incumplimiento**

Es responsabilidad de cada colaborador garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato (Line Manager) o responsable del área de Recursos Humanos, Legal o Compliance. «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada colaborador y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código. Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de la terminación laboral y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

- **Denuncia**

Cualquier colaborador que presente una denuncia relacionada a una violación o sospecha de violación del Código debe actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información revelada indica una violación del Código. Todas las denuncias que demuestran no ser justificadas y que se pruebe que han sido hechas con malicia o con conocimiento de su falsedad, serán vistas como una falta disciplinaria grave y dar lugar a las sanciones correspondientes.

Los colaboradores comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable del área de People / Talent, Legal o Compliance, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código.

El Representante del Departamento People & Talent notificará al denunciante los pasos a seguir y/o resolución de la denuncia basado en el Procedimiento de Manejo de Quejas existente dentro de quince (15) días hábiles. Todos los informes serán investigados inmediatamente y se tomarán las medidas correctivas apropiadas si se justifica por la investigación.

Todas las denuncias de infracción del Código de conducta se tratarán de manera confidencial. Ningún empleado se verá perjudicado por cualquier esfuerzo de buena fe que haga por informar sobre un posible problema en relación con el cumplimiento de este Código de conducta.