

## **OBJETIVO**

El Código de Conducta y Ética tiene como objetivo proporcionar una guía normativa para entender y gestionar los dilemas éticos que puede enfrentar las gerencias y los colaboradores de Agroindustrial de Palma Aceitera e Industrial Aceitera de Casanare (en adelante AIPA). Si nuestras gerencias y colaboradores actúan con base en los valores establecidos, mantendremos la confianza de nuestros clientes, proveedores, comunidades y autoridades regulatorias.

Este documento no pretende reemplazar el buen juicio ni el sentido común de nuestros colaboradores. El documento otorga una serie de lineamientos normativos generales que ayudan a guiarnos para actuar responsablemente. Los temas cubiertos en este Código de Conducta y Ética son fundamentales para evitar repercusiones negativas para la empresa, nuestros colaboradores, las comunidades en la que nos desenvolvemos, nuestros clientes y proveedores.

## **Nuestra Misión AIPA**

Agroindustrial de Palma Aceitera S.A, es una empresa dedicada a la producción y comercialización de frutos oleaginosos de palma de aceite, nuestro trabajo está basado en políticas corporativas que garantizan a nuestros clientes el compromiso con la calidad, la responsabilidad social, la sostenibilidad y el medio ambiente; contribuyendo al desarrollo económico de la región y del país.

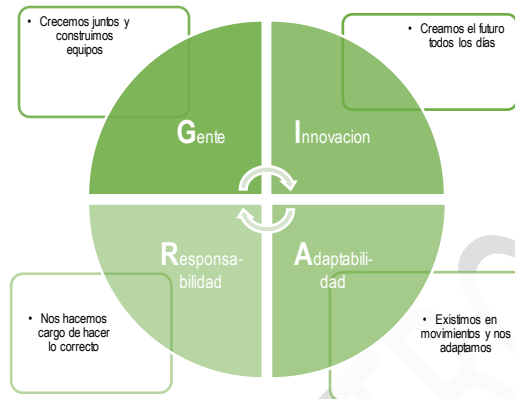
## **Nuestra Visión AIPA**

Nos proyectamos para el año 2025, como la empresa líder en producción y comercialización de frutos de palma, con los más altos estándares de competitividad y sostenibilidad, a nivel regional nacional e internacional, a través del mejoramiento continuo en nuestros procesos, fortaleciendo nuestra responsabilidad social empresarial y contribuyendo a la calidad de vida de nuestros grupos de interés.

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA <b>CONFIDENCIAL</b>	Aprobó JUNTA DIRECTIVA	Fecha de revisión 28/Ago/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

## Valores Corporativos

Con el propósito de cumplir la misión y visión de AIPA, cada uno de sus trabajadores debe actuar siguiendo los siguientes valores:



## GOBERNANZA E IMPLEMENTACIÓN

La Junta Directiva, tiene la responsabilidad de promover el Código de Conducta y Ética a todas sus partes interesadas tanto internas como externas, para asegurar el comportamiento ético y transparente de nuestros colaboradores, así como la trazabilidad de nuestras operaciones: origen de las materias primas, calidad del procesamiento, impactos sociales y ambientales.

## APLICACIÓN

Este Código de Conducta y Ética es de obligatorio cumplimiento por parte de todos los socios, directivos, trabajadores, contratistas, asociados y demás aliados con quienes AIPA tenga cualquier tipo de relación laboral y/o comercial.

El cumplimiento del Código de Conducta y Ética propicia la confianza interna entre los miembros de AIPA, incrementa la credibilidad y la confianza en los diferentes grupos de interés y fortalece la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los valores definidos.

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA <b>CONFIDENCIAL</b>	Aprobó JUNTA DIRECTIVA	Fecha de revisión 28/Ago/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

Sólo en la medida en que se demuestre ante los clientes y la sociedad, el compromiso ético y el cumplimiento de principios y valores orientados a la honestidad y el respeto, la posición competitiva y el crecimiento de AIPA en Colombia aumentarán.

La violación de las disposiciones de los principios, valores, lineamientos y políticas empresariales que prevé este Código, por parte de los colaboradores se considerará falta grave y dará lugar a las respectivas sanciones disciplinarias y/o legales.

En el caso de proveedores, contratistas, podrá dar lugar a suspensiones, informes a las autoridades, terminaciones de contrato o incluso multas. El hecho de tener conocimiento de alguna violación del Código de Conducta y Ética y no reportarlo a través de los canales de denuncia, se considerará como falta grave.

En el caso de violación de las disposiciones por parte de los socios, se informará a la Junta Directiva para que se tomen las medidas pertinentes de acuerdo con los lineamientos que estén establecidos.

## **CANALES DE CONSULTA Y DENUNCIAS**


### **Comité de Ética**

El Comité de Conducta y Ética está constituido por el Gerente General, Contralor Financiero, Gerente de Capital Humano, y el Coordinador Legal, será el órgano encargado de garantizar el cumplimiento del Código de Conducta, Ética. Los miembros del comité son responsables de definir los procedimientos para implementar y dar seguimiento o solución a las denuncias o dudas que sean presentadas, y en general son los encargados de manejar cualquier asunto en relación con este Código.

### **Canales para Consultas y Denuncias**

En caso de tener inquietudes o dudas sobre el cumplimiento de los lineamientos y políticas empresariales en un asunto determinado, se debe acudir ante cualquiera de los miembros del Comité de Conducta y Ética para ser asesorados y orientados. Si cualquier persona conoce o

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA <b>CONFIDENCIAL</b>	Aprobó JUNTA DIRECTIVA	Fecha de revisión 28/Ago/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

	<b>CÓDIGO CONDUCTA ÉTICA</b>	Código: DO-GE-CR-5
		Versión: 02
		Página 4 de 15

detecta alguna irregularidad, operación inusual o sospechosa que ponga en riesgo el cumplimiento del Código de Conducta y Ética, debe reportar de forma inmediata al Comité mediante la línea ética al siguiente correo [lineaetica@palmaceitera.com](mailto:lineaetica@palmaceitera.com)

En el evento, que alguno de los integrantes del Comité de Conducta y Ética se encuentre involucrado en los hechos objeto de la denuncia, se deberá reportar exclusivamente, ante los otros miembros, quienes, a su vez, deben mantener la confidencialidad, y nombrar a otro directivo, para que adelanten las actividades investigativas. Es de advertir que AIPA no admite ni tomará represalias contra el denunciante o colaborador que informe sobre estas situaciones.

### LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS EMPRESARIALES

Sin perjuicio del cabal cumplimiento de la legislación colombiana, a fin de eliminar o intentar disminuir el riesgo en sus operaciones frente al engaño, la corrupción y/o el fraude, AIPA establece los siguientes lineamientos y políticas en concordancia con los principios corporativos propuestos y las cuales deben guiar el comportamiento de todos quienes representan el nombre de la Compañía.

COPIA NO CONTROLADA

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA <b>CONFIDENCIAL</b>	Aprobó JUNTA DIRECTIVA	Fecha de revisión 28/Ago/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

## Sobre la Transparencia e Integridad:

### A. LINEAMIENTO CONTRA LA CORRUPCIÓN

Es lineamiento de AIPA que todos a quienes les aplique este Código actúen de forma transparente y honesta, oponiéndose de forma implacable a la corrupción, en los siguientes términos:

#### 1. Soborno y Extorsión

Todos los trabajadores<sup>1</sup> (Socios, clientes, trabajadores, proveedores, agentes, aliados) o terceros (sea persona natural o jurídica) que tengan cualquier tipo de relación con AIPA, **deben actuar de forma transparente y honesta**, oponiéndose de forma implacable a la corrupción. Con el fin de evitar que la Compañía sea utilizada para fines ilícitos, AIPA define las siguientes normas como lineamientos:

Ningún colaborador debe ofrecer, prometer, dar directa o indirectamente sobornos ni otra forma de halago a funcionarios públicos (nacionales y extranjeros) ni a personas del sector privado, ni tampoco permitir que alguien que sea trabajador de la empresa, asesor, consultor, agente, lo haga en nombre de la Compañía o sus accionistas. No se tolera que ningún colaborador consiga resultados **violando las leyes** o recurriendo a manejos inescrupulosos.

Se encuentran prohibidos los "pagos facilitadores" (aquellos pagos cuya intención es asegurar que un trabajador público o cualquier otra persona cumpla con una actividad a la cual el pagador tiene derecho legal).

**Ningún colaborador aceptará sobornos** de funcionarios públicos nacionales o extranjeros, ni de personas que pertenecen al sector público o privado, con el propósito de obtener un beneficio indebido o ilícito, en razón a los asuntos que conozca por motivo de sus funciones o de su cargo.

En el evento en que un particular o funcionario público constriña a un colaborador de AIPA a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, con el propósito de obtener un beneficio indebido o ilícito, **el colaborador deberá abstenerse** de realizar dicha conducta y reportar inmediatamente a través del canal de denuncia.

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

La estrategia de la Compañía está dirigida a **resaltar la calidad y la competencia de su propio personal**, los agentes comerciales que utilice y la de los servicios que recibe; los trabajadores deben mantener reserva frente al público de los asuntos propios o de negocios. Está prohibido que el trabajador involucre a la Compañía, en acuerdos con personal externo, en lo que respecta al establecimiento o control de información, precios o políticas sobre mercado, acorde con las leyes sobre la materia. En los procesos de contratación que participe la Compañía, los trabajadores deberán actuar conforme al proceso legal y buena fe comercial. Los trabajadores no podrán realizar actos ni celebrar acuerdos de competencia desleal.

Los trabajadores de AIPA **no deben pedir, recibir, exigir, ni manejar**, ni por ellos mismos ni por intermedio de otros, algún tipo de remuneración económica o cualquier otro beneficio, que esté relacionado con el ejercicio de sus actividades con AIPA, incluidos, sin limitarse a, la consecución de nuevos contratos ni la contratación de personal.

El personal y demás trabajadores **deben cooperar plenamente con las auditorías conducidas por el personal asignado y las auditorías externas**. Las preguntas del personal de auditoría deben ser respondidas en forma directa y concreta, con honestidad y no se debe ocultar información que le sea adversa al trabajador al dar las respuestas.

<sup>1</sup> denominados contrapartes según el capítulo X de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.

## 2. Regalos y Dádivas

Los regalos y atenciones pueden promover las buenas relaciones entre las empresas y los contratistas, proveedores y terceros, pero a su vez pueden dificultar la objetividad de los trabajadores. Por lo tanto, **no se podrán ofrecer o aceptar regalos** o atenciones, si con estos se espera obtener u otorgar algún beneficio o influir en las decisiones de algún funcionario público, autoridad o cualquier otro tercero y que les pueda causar conflicto de interés.

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

**No se ofrecerán, ni aceptarán regalos,** atenciones, pagos, o beneficios, de ninguna persona o empresa que esté en vías de formalizar relaciones comerciales con la Compañía o con las que se esté próximo a negociar nuevas condiciones contractuales o la inminente adjudicación de un contrato o que busquen alguna prerrogativa en la relación contractual.

Todos los regalos que sean entregados al personal de AIPA deberán ser reportados por los trabajadores al Contralor Financiero. Ningún regalo u atención podrá exceder la suma de cincuenta dólares (\$50 USD).

### 3. Donaciones

Las solicitudes de donaciones se canalizarán en el Área de Gestión Social, y se presentarán las recomendaciones para aprobación de la Gerencia General.

Está prohibido que los trabajadores y/ o contratistas que actúen en nombre de la Compañía realicen donaciones a campañas políticas o electorales.

En los eventos en que AIPA muestre interés en contribuir a diferentes sectores a través de donaciones, los trabajadores deben verificar previamente el beneficiario final para evitar que indirectamente los recursos de la Compañía financien a campañas políticas o beneficien a PEP's (Personas expuestas política o públicamente). Por lo anterior, se debe verificar su confiabilidad y establecer criterios de seguimiento para así garantizar la transparencia en la inversión de los recursos del programa específico.

### 4. Conflicto de Intereses

Las decisiones de los trabajadores de la Compañía deben **ser imparciales y transparentes**. Por lo tanto, AIPA prohíbe que un trabajador, al realizar su trabajo, esté influenciado por consideraciones personales que no son acordes con los intereses de la Compañía. Esto pone en tela de juicio el desempeño objetivo y la efectividad de su trabajo, así como su capacidad, imparcialidad, sensatez o integridad para desempeñar su trabajo.

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó	Fecha de revisión
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023	GERENTE GENERAL	4/Jun/2024

El lineamiento de conflicto de intereses busca que todos los trabajadores eliminen o disminuyan el riesgo de presiones internas o externas que pudieran comprometer las acciones honestas y por ende socavar la confianza depositada en ellos.

Los trabajadores no deben usar sus cargos en AIPA para influenciar a organizaciones o personas externas para el beneficio financiero, personal o profesional directo de ellos mismos, los miembros de sus familias u otras personas con quienes existe una relación personal.

Es deber de todo trabajador informar inmediatamente al superior cualquier circunstancia que cause o pueda llegar a generar un conflicto de intereses, para ser removido de un asunto en particular y así evitar que las decisiones del trabajador afecten los intereses de la Compañía.

Se considera que la familia inmediata incluye cónyuges, compañeros permanentes, parientes hasta el tercer grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos), segundo grado de afinidad (suegros, cónyuges y hermanos y cuñadas) y primer grado de parentesco civil (entre adoptantes y adoptados). Si cualquier trabajador tiene familia inmediata que trabaje en la Compañía debe informar de esta condición.

Cuando un trabajador de nivel de dirección o de alta influencia en el desarrollo de sus actividades o contratos, tenga relación personal y/o familiar (hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad) con un cliente, proveedor, o subcontratista, se considerará un conflicto de interés. En estos eventos el trabajador deberá reportar inmediatamente esta condición a la Compañía en el momento en que se presente, con ello el Comité de Ética debe evaluar las medidas que se deben tomar.

En el caso en que cualquier trabajador tenga negocios personales y/o familiares (hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad) y que dichos negocios le presten servicios a la Compañía, esta situación debe ser reportada a la Compañía en el momento en que se presente, y con ello el Comité de Conducta y Ética debe evaluar las medidas que se deben tomar.

## 5. Información que Suministra la Compañía o sus Trabajadores.

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

Ningún directivo o trabajador podrá suministrar datos o informaciones confidenciales de la compañía a personas distintas de las autorizadas, bien sea que lleguen a su conocimiento por razón del cargo que ocupa o por cualquier otro medio. Tampoco podrá utilizar dicha información en beneficio propio o de terceros. Este aspecto incluye la prohibición de informar a los proveedores de las cotizaciones presentadas por sus competidores en negocios de la compañía. No obstante, lo anterior, las leyes nacionales pueden requerir la revelación de información financiera o de cualquier otra clase.

Para asegurar que la Compañía esté al tanto de dichas revelaciones, deberá enviarse al Contralor Financiero copia de los documentos que sean emitidos o que estén a disponibilidad del público y que tengan que ver con dichas leyes. Adicionalmente, la compañía respectiva podrá determinar qué datos, relacionados con sus operaciones, deberán darse a conocer por voluntad suya, aun cuando no sean requeridos legalmente. Estos datos, si son significativos para la Compañía, deberán enviarse anticipadamente a la Contralor Financiero para su revisión y para lograr asegurar su consistencia con otras informaciones, con las leyes y regulaciones aplicables.

## 6. Protección de la Información.

Es política de la compañía mantener un alto nivel de seguridad en computación, comunicaciones y telecomunicaciones para conducir sus actividades libres de riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la información. Ello implica proteger adecuadamente todos los componentes de los sistemas de computación y telecomunicaciones que se utilicen, esto es, la información, los programas y los equipos.

Es también necesario disponer de planes que garanticen la continuidad de las operaciones críticas del negocio en el evento de daños o fallas que afecten los sistemas referidos. Las normas o procedimientos que se establezcan para proteger los recursos deberán ser compatibles con los aquí descritos y deberán, así mismo, ser observados por todos los trabajadores. Además de acatar tales normas, éstos deberán cumplir las siguientes:

- Ser especialmente cauteloso en el cuidado y protección de los documentos que constituyen el archivo histórico de la compañía, en el respeto por las normas sobre correspondencia externa, interna o confidencial.
- Velar, igualmente, por el cumplimiento de las normas legales sobre archivos contables y de correspondencia.

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

- Antes de usar información almacenada en un computador, todo colaborador deberá solicitar autorización para su acceso. La autorización se otorgará y la mantendrá el colaborador mientras posea una real necesidad de conocerla para desempeñar sus funciones.
- Los trabajadores deberán proteger de pérdida, uso o divulgación no autorizados, la información y los programas de computador que se encuentren bajo su responsabilidad.

## **B. LINEAMIENTO FINANCIERO**

Con el fin de eliminar o disminuir el riesgo en sus operaciones financieras, AIPA establece los siguientes parámetros:

- Se prohíbe el uso de la influencia, los fondos o los activos de la Compañía con cualquier propósito inmoral o ilegal.
- No se mantendrá o establecerá fondo o activo alguno con ningún propósito, sin que ello se revele o registre.
- Todas las transacciones en los libros y en los archivos deben corresponder a la realidad. La falsificación, destrucción u ocultamiento de los libros, registros, soportes y/o cualquier cuenta bancaria no registrada, está estrictamente prohibida.
- No se hará ningún asiento falso o artificial en los libros de contabilidad de AIPA, ni en lo de ninguna de sus afiliadas por ninguna razón.
- No se aprobará ni hará pago alguno en nombre de AIPA sabiendo que este será usado o podría ser usado con un fin que no sea el establecido.
- Los trabajadores de AIPA deben administrar los recursos, bienes y equipos dados por la Compañía, de forma honesta, responsable y diligente, exclusivamente para cumplir el objeto social y actividades asignadas conforme a su rol, bajo los más altos estándares éticos. Queda prohibida la administración desleal de los recursos y bienes de la Compañía en beneficio propio o de un tercero.

En lo relativo a la financiación y el proceso empresarial, AIPA se compromete a actuar con la mayor diligencia debida al momento de la adquisición de capital, verificando la procedencia de éste, así mismo frente a las decisiones sobre las relaciones, especialmente pagos y cobros entre la Compañía y los inversores se obliga a realizar los seguimientos a la trazabilidad de las operaciones y sus soportes.

Se capacitará al personal de las áreas de contabilidad y finanzas, y de tecnología de la información, para el control, monitoreo y mitigación de posibles riesgos vinculados a los avances tecnológicos.

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

Implementar un sistema de seguimiento a las transacciones que se realizan al interior de la Compañía el cual debe indicar el origen y destino de éstas y el motivo en el que se basan.

## **C. SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

### **1. Lineamiento de Información Confidencial**

La información de la Compañía, del personal, clientes, proveedores y contratistas que conozcan los trabajadores debido a su relación del ejercicio de su cargo, funciones o relación contractual con AIPA no podrá ser revelada a terceros por ningún medio, ni discutida en ambientes informales donde no se pudiera inferir conflicto de intereses, sin aprobación de la Gerencia, ni tampoco podrá ser utilizada con el fin de obtener un beneficio propio o para un tercero. Esta obligación se mantiene incluso después de finalizar el contrato de trabajo o comercial.

### **2. Lineamiento De Propiedad Intelectual**

Ningún colaborador podrá sin autorización, tomar para uso propio o para uso de terceros la información técnica de negocios de la empresa. Esta obligación continúa incluso después de finalizar el contrato de trabajo. AIPA respeta totalmente la Ley de derechos de autor y propiedad intelectual.

Los trabajadores que participan en el desarrollo de procesos o productos que van a ser usados por la Compañía, o aquellos que tengan acceso a los resultados de tales trabajos, deben considerar esta información como propiedad de AIPA tanto en el período de empleo como después.

AIPA tiene derecho sobre los beneficios exclusivos provenientes de cualquier patente, contrato de asociación u operación privada, etc. que se relacionen con este trabajo o que sean el resultado de este, por lo que el trabajador solo podrá divulgarlo previa autorización de la gerencia respectiva.

### **3. Lineamiento de Protección de Datos Personales**

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

En AIPA el tratamiento de datos personales de los trabajadores, clientes, contratistas y proveedores se manejará estrictamente conforme a la normativa legal vigente.

## **D. SOBRE RECURSOS HUMANOS**

### **1. Lineamiento de Protección de Derechos Humanos**

Propende por un desarrollo integral y constante de nuestros trabajadores, de la mano con el desarrollo sostenible de nuestras operaciones, así mismo promueve el bienestar de los trabajadores y de sus familias, por lo que se manifiesta el compromiso con:

- No permitir la mano de obra infantil.
- No permitir el trabajo forzado en ninguna circunstancia.
- Se prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género
- Garantizar la total libertad de movimiento de nuestros trabajadores.
- Aplicar las sanciones disciplinarias previstas en contratos, convenciones colectivas, normas y regulaciones, lineamientos, políticas, la Constitución Nacional de Colombia y la ley.
- Garantizar y respetar el derecho básico a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Organizar las jornadas laborales en cumplimiento de las leyes laborales vigentes.

### **2. Lineamiento de Igualdad de Oportunidades**

AIPA está firmemente comprometida en garantizar igualdad de oportunidades a sus trabajadores y a proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación por motivos de raza, color, género, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad y discapacidad física o mental.

Todas las decisiones de selección y contratación están basadas en el cumplimiento del perfil requerido para cada cargo y en el mérito de cada candidato.

### **3. Lineamiento de Acoso Laboral**

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados de manera justa y con respeto. AIPA no tolera ningún tipo de abuso o acoso ya sea verbal, físico o sexual contra los trabajadores. Cualquier trabajador que sienta que está siendo acosado de alguna manera, debe reportarlo inmediatamente al Comité de Convivencia Laboral a través de los canales dispuestos para ello.

#### **4. Lineamiento de No Retaliación**

AIPA no ejercerá ninguna represalia contra los trabajadores o terceros que de buena fe reporten posibles violaciones a sus lineamientos y políticas. Existen mecanismos para garantizar la confiabilidad y confidencialidad en el manejo de los reportes recibidos.

### **E. SOBRE LA CONTRATACIÓN, COMUNIDADES, RSE Y HSE**

#### **1. Lineamiento De Contratación**

Con el fin de eliminar o intentar disminuir el riesgo en sus operaciones comerciales, AIPA establece los siguientes parámetros:

- Construir y mantener relaciones observando las buenas prácticas comerciales.
- Desarrollar relaciones que se traduzcan en beneficios mutuos que sean sostenibles a largo plazo.
- La selección de proveedores se basará en criterios objetivos referentes a la calidad, el precio, tiempo de entrega y experiencia, respetando los principios de la libre y justa competencia.
- AIPA en ninguna circunstancia cederá ante la presión de carteles, de amenazas o intimidaciones por parte de contratistas y proveedores de bienes y servicios ni tampoco llegará a acuerdos para restringir la libre competencia.
- Las relaciones comerciales están regidas por la ley y los acuerdos establecidos, asegurando en todo momento la transparencia en las comunicaciones y fomentando la confianza mutua.

#### **2. Lineamiento de Relación con las Comunidades**

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

AIPA reconoce y acepta que tiene responsabilidades ante las comunidades donde ejecuta operaciones, éstas incluyen el entendimiento y la aplicación rigurosa de la ley. Para la Compañía es importante conocer las necesidades de las comunidades y generar acciones empáticas como la generación de empleo buscado aportes responsables a las comunidades y ayudar en su desarrollo como comunidad y como personas.

AIPA tiene como uno de sus principales propósitos el de contribuir al desarrollo de la región donde lleva a cabo sus operaciones mediante la participación de proveedores y contratistas locales en las licitaciones para el suministro de bienes y servicios en general. Se dará prioridad a los servicios prestados por las comunidades siempre que estos sean competitivos, ofrezcan precios de mercado nacional y cumplan con la legislación colombiana.

La Compañía en ninguna circunstancia cederá ante amenazas ni intimidaciones que busquen quebrantar la ley o el debido proceso, actuará con transparencia, y esto se reflejará en la comunidad. Siempre se estará y se está en contacto frecuente con todas las autoridades del país a fin de trabajar juntos en la investigación y solución de cualquier incidente.

### **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

AIPA identifica su compromiso con el desarrollo social de la región donde adelanta sus actividades, el desarrollo sostenible, la protección al medio ambiente y el cumplimiento de los compromisos establecidos. Trabaja sobre la base de un comportamiento ético, acorde con toda la normatividad vigente. AIPA instaura la responsabilidad social como eje transversal que guía sus acciones y hace parte de su estrategia de crecimiento y propósito de sostenibilidad. En general debe cumplir con los lineamientos de la Política de Responsabilidad Social Empresarial.

### **POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL HSE**

AIPA observa y cumple integralmente los reglamentos referentes a la salud ocupacional, la seguridad industrial, la protección y el medio ambiente. Para lo cual, establece los siguientes parámetros:

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión 4/Jun/2024
Fecha de elaboración: 28/Ago/2023		

- Cumplir las leyes, regulaciones y normatividad nacional y de otra índole aplicable a la Compañía, en materia de salud ocupacional, seguridad industrial y ambiente en los sitios donde se desarrollan las actividades.
- Aplicar controles para evitar o minimizar los riesgos presentes en los sitios de trabajo, procurando prevenir lesiones, incidentes y/o enfermedades de origen profesional en sus trabajadores, minimizar el impacto ambiental, los daños a la propiedad y las actividades que vayan en perjuicio de la imagen de AIPA.
- Asegurar que la gestión ambiental garantice un control y un justo aprovechamiento de los recursos naturales y del desarrollo sostenible de nuestro entorno.
- Mejorar continuamente el desempeño del sistema integrado de gestión a través de la formulación, comunicación y seguimiento de los objetivos que apuntan a operaciones seguras y limpias, sin accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, daños a la propiedad y evitar el deterioro ambiental.
- Asegurar que el sistema de gestión de HSE cuente con los recursos apropiados para hacer frente de adecuada manera a los peligros para la salud y seguridad de las personas, aspectos ambientales y amenazas a la protección.
- Asegurar que todas las actividades sean realizadas en forma sana y segura para fomentar el cuidado de todos, con una actitud preventiva y proactiva.

**REGISTRO DE CAMBIOS**

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	28/08/2023	Elaboración del documento
02	4/06/2024	Se añaden lineamientos de SAGRILAFT

Elaboró: COMITÉ DE ÉTICA

Fecha de elaboración: 28/Ago/2023

Aprobó  
GERENTE GENERAL

Fecha de revisión  
4/Jun/2024