

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 1 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

Contenido

1. OBJETIVO Y ALCANCE.....	3
1.1. OBJETIVO	3
1.2. VALORES CORPORATIVOS:.....	3
1.3. ALCANCE.....	3
2. AREA RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN	3
3. CONTENIDO	3
3.1. PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. ES HUMANO	3
3.1.1. Estándares laborales y protección a la integridad personal	3
3.2. EN PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. VIVIMOS LA SEGURIDAD. 4	
3.2.1. Seguridad Integral	4
3.2.2. Seguridad y Salud en el Trabajo	5
3.2.3. Seguridad Corporativa	5
3.2.3.1. Uso y cuidado de los bienes y activos de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.....	5
3.2.3.2. Apropiación o uso indebido de recursos financieros y otros bienes de la Compañía:	6
3.2.3.3. Manejo inadecuado de activos de información:	6
3.2.4. Seguridad de la Información.....	6
3.3. PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. LA INTEGRIDAD Y NUESTRO EJE PRIMORDIAL.....	8
3.3.1. Integridad, buena fe y lealtad.	8
3.3.1.1. Soborno	8
3.3.1.2. Obsequios y entretenimiento.....	9
3.3.1.3. Mantenimiento de registros, contabilidad y custodia de activos de la empresa: 9	
3.3.1.4. Conflicto de intereses.....	10
3.3.1.4.1. Definiciones	10
3.3.1.4.2. Deberes	10
3.3.1.4.3. Procedimiento	11

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.		Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		Pág. 2 de 15
			Fecha de elaboración: Junio de 2024

3.3.4.	Haciendo negocios a nivel internacional:.....	11
3.3.5.	Exclusividad y concurrencia de contratos.....	12
3.3.6.	Anticorrupción.....	12
3.3.7.	Antilavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.....	13
4.	MAXIMO ORGANO SOCIAL (ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS) Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	13
4.1.	OBJETIVO	13
4.2.	REUNIONES.....	13
4.3.	FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS.....	14
4.4.	LÍNEA ÉTICA	14
4.5.	PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DEL DENUNCIANTE	14
4.6.	VIGENCIA.....	15

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 3 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

1. OBJETIVO Y ALCANCE

1.1. OBJETIVO

El Código de Ética y Conducta en adelante el Código, agrupa las reglas, normas, valores, principios y pautas éticas que orientan el tipo de actuación esperado por la Compañía y guían la forma de proceder de todos los destinatarios del presente documento, lo que no excluye las obligaciones que se emanan de la legislación local e internacional que sean exigidos a La Compañía, así como a los Empleados. La sumatoria de las conductas éticas propias apoya a la construcción de la imagen reputacional de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S., con una cultura hincada en principios superiores de comportamiento.

1.2. VALORES CORPORATIVOS:

Se entienden por Valores Corporativos, aquellos en los cuales se estructuran las actuaciones de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S., sus Administradores y Empleados, según nuestra planeación estratégica, se medirán anualmente, las cuales giran entorno a la Ética Profesional enmarcados dentro de los siguientes puntos: Compromiso, Honestidad, Confianza, Disciplina, Pasión y Respeto.

1.3. ALCANCE

Son destinatarios los Directivos y Empleados de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S., todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con éste como proveedores, contratistas, clientes, terceros intervinientes, entre otros. Por lo anterior, este Código será de obligatorio conocimiento y aplicación en el desarrollo de las relaciones con PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. y deben enmarcarse los principios y normas que aquí se establecen.

2. AREA RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN

La divulgación y capacitación del presente Código estará a cargo del Oficial de Cumplimiento de Ética Empresarial, el área Recursos Humanos y el área Administrativa, según sea la necesidad, junto con el área Contable o las que en el futuro cumplan estas funciones. El cumplimiento es responsabilidad de cada uno de los destinatarios del presente documento, quienes igualmente deben velar por el cumplimiento de esta, por parte del personal a su cargo.

Adicionalmente, la divulgación y capacitación dependerá de la vinculación de contratista y subcontratista, cada vez que suceda, y su reinducción dependerá del plan de capacitación organizacional.

3. CONTENIDO

3.1. PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. ES HUMANO

3.1.1. Estándares laborales y protección a la integridad personal

- a. **Igualdad de oportunidades:** Es política, práctica y deseo de la compañía brindar oportunidades de empleo a todas las personas calificadas en igualdad de condiciones. La

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 4 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

empresa no discriminará a ningún empleado o solicitante de empleo o en cualquiera de sus términos y condiciones de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, identidad de género, origen nacional, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad, condición de salud, estado civil, embarazo o lactancia y edad, así como cualquier otra característica protegida por la ley. Esto es aplicable, pero no se limita a, reclutamiento, contratación, promoción, transferencia, compensación, capacitación, degradación o despido. La Compañía emplea a personas estrictamente sobre la base de sus competencias y/o méritos.

- b. **Discriminación o acoso:** La Compañía se compromete a brindar un entorno de trabajo libre de discriminación, incluida cualquier forma de acoso. Prohíbe el acoso, ya sea acoso verbal o físico dirigido a la raza, color, religión, sexo, edad, estado civil o discapacidad de un empleado, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y en la Ley 2365 de 2024.

El compromiso de la organización con el cuidado de las personas se manifiesta en el lugar de trabajo a través de una variedad de programas diseñados para promover y recompensar los logros individuales y en equipo. Se anima a los empleados a desarrollarse y a hacer una contribución significativa al éxito de la Compañía. Al final, son los esfuerzos de las personas talentosas y capacitadas, lo que contribuye al éxito del negocio de la organización.

- c. **La empresa no utiliza trabajo infantil:** El trabajo infantil se define como emplear a cualquier persona menor de la edad mínima permitida por la ley en la jurisdicción en cuestión. Además, en ningún caso la empresa empleará a sabiendas a personas menores de dieciocho (18) años.

La empresa realiza evaluaciones de desempeño que brindan comentarios sinceros y precisos. Este proceso fomenta la discusión y los comentarios bidireccionales, y la revisión de las evaluaciones por los niveles superiores de la dirección.

La empresa procura reconocer el desempeño destacado conforme a las políticas que adopte para el efecto, teniendo en cuenta las capacidades, formación y desempeño.

La empresa prohíbe el acoso sexual o de cualquier otro tipo que atente contra la modestia ajena. Consulte la Política de prevención del acoso sexual.

La empresa se esfuerza por evitar el favoritismo o la apariencia de favoritismo en el lugar de trabajo.

3.2. EN PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. VIVIMOS LA SEGURIDAD

3.2.1. Seguridad Integral

Como eje fundamental en nuestra operación, tenemos la seguridad, la cual se establece como un valor fundamental para ganar la confianza y lealtad de nuestros clientes, empleados, proveedores, accionistas. En la Compañía se establece el compromiso frente a las normas de SGSST -Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-, la asignación del personal técnico y financiero obligatorios para el desarrollo seguro de las operaciones y la prestación de nuestro servicio profesional.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 5 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

Todos debemos cumplir con la normativa legal y reglamentaria que sea exigible por la naturaleza de nuestra actividad económica, en cada uno de los territorios donde operamos. De la misma manera, se deben cumplir los estándares de prevención con el fin de mitigar los riesgos que pueden ser inherentes a la Compañía frente a la seguridad de esta. Cualquier acto que atente contra la seguridad de la Organización deberá ser reportado por los canales habilitados para tal fin.

3.2.2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Como Compañía, nuestro compromiso es proporcionar áreas de trabajo seguras y saludable para todos nuestros empleados. Se espera que estos ayuden a mantener un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo al abstenerse de la posesión, uso, venta o transferencia de drogas ilegales o parafernalia de drogas en la propiedad de la Compañía, de igual manera se encuentra prohibido durante las horas de trabajo de la compañía, llevar a cabo los negocios de la Compañía bajo la influencia del alcohol.

Teniendo en cuenta que el humo de cigarrillo y tabaco está identificado como la causa primaria de patologías cardiovasculares y muertes asociadas, y que así mismo existe evidencia científica de que los líquidos vaporizados de los cigarrillos electrónicos poseen sustancias igualmente perjudiciales para la salud tanto de los fumadores activos como de los pasivos, se determina la prohibición de fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos 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 vehículo de la compañía o suministrado por la misma.

Por lo anterior, se encuentra prohibido el uso de cualquier sustancia (cigarrillo, tabaco, vapeador, y droga psicoactiva y alucinógena 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, la política de SG-SST y la ley, será sujeto de medidas disciplinarias.

3.2.3. Seguridad Corporativa

3.2.3.1. Uso y cuidado de los bienes y activos de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.

Los activos, servicios y en general, los recursos humanos y materiales de la Compañía deberán destinarse por sus Empleados exclusivamente para el fin para el cual le fueron entregados, lo que obliga a evitar cualquier uso inadecuado.

Todos los activos y bienes disponibles en la Compañía deben ser utilizados para propósitos legítimos del negocio. PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. tomará acciones de conformidad con lo establecido en el RIT y en la ley y a su vez sancionará de forma administrativa y disciplinaria según sea el caso, las conductas de los empleados que, por acción u omisión, propicien la pérdida o disposición no autorizada, o la apropiación indebida por parte de terceros, de activos y bienes de la Organización, incluyendo entre otros, 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.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 6 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

3.2.3.2. Apropiación o uso indebido de recursos financieros y otros bienes de la Compañía:
Cambio ilícito de destinación, apropiación o uso indebido de los recursos financieros y otros bienes de la Organización y/o administrados por ella, para favorecer intereses propios de terceros.

3.2.3.3. Manejo inadecuado de activos de información:

Crear, acceder, eliminar, modificar, alterar, divulgar o usar activos de información de manera inapropiada con fines indebidos o para beneficio personal.

A continuación, se describen algunos tipos de activos de información contemplados en esta categoría, los cuales no limitan la existencia de otros:

- a. Activos digitales de información: es la información estructurada y no estructurada que reside en o se transmite mediante los elementos de Tecnologías de Información (En adelante, “TI”) y a los cuales la compañía asigna un valor, que debe ser protegido.
- b. Activos de información en otros medios físicos y/o electrónicos (videos, microfilmes, etc.): es la información estructurada y no estructurada que reside en otros medios distintos a la digital y que la Organización directamente le asigna un valor, por lo cual debe protegerse.
- c. Elementos de TI: elementos, medios o recursos que soportan la gestión de activos digitales de información. Esto incluye, pero no está limitado a: estaciones de trabajo, sistemas operativos, dispositivos móviles, impresoras, software, medios de almacenamiento, servidores, cuentas de usuarios, navegación en Internet, redes, correo electrónico, servicio de transferencia de archivos, entre otros.

3.2.4. Seguridad de la Información

Información confidencial:

Los Directivos y los Empleados durante su asociación y empleo en la Compañía pueden adquirir información confidencial sobre la Compañía o un tercero que trate con la Compañía. La información confidencial incluye cualquier información que no se divulgue públicamente. Los ejemplos comunes incluyen fórmula, diseño, secretos comerciales, propiedad intelectual, dispositivo o información que se utiliza en nuestro negocio y que le da a PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. la oportunidad de obtener una ventaja sobre sus competidores, nuevos planes de productos, objetivos estratégicos, cualquier tipo de marketing o ventas, material o información, información relacionada con adquisiciones propuestas, datos financieros importantes, contratos nuevos importantes, cualquier información financiera o de precios no publicada o información de un tercero, que sea objeto de un acuerdo de confidencialidad. Si bien no está completo, la lista anterior sugiere la amplia variedad de información que debe protegerse. Esto también incluye datos personales de los empleados, datos del cliente, datos de la competencia, materia prima / producto / precios de equipos y fuentes de suministro e informes de revisión, secretos comerciales y otra información confidencial que puede no ser patentable, pero que, sin embargo, no puede ser de conocimiento público.

Las obligaciones de los empleados y directores con respecto a los secretos comerciales de la empresa y otra información confidencial incluyen:

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 7 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

- No divulgar esta información a otros empleados de la compañía o a terceros, excepto en base a una "necesidad de saber" o "necesidad de usar" y, en esos casos, con las designaciones de confidencialidad apropiadas y los mecanismos de protección de datos, como la protección con contraseña. o cifrado, según corresponda; y no divulgar esta información de otra manera.
- No contratar a terceros para que manejen esta información sin una revisión adecuada de los controles de seguridad y tecnología de la información del tercero o la firma de un Acuerdo de confidencialidad apropiado.
- No publicar ni discutir esta información en sitios web o sitios de redes sociales disponibles públicamente.
- Tomar todas las demás medidas razonables para proteger los secretos comerciales y la información confidencial de la entidad, los clientes, los proveedores y los inversores.
- Resguardar la información confidencial en todo momento.
- No conservar en archivos personales / medios electrónicos dicha información confidencial.
- La información confidencial se utilizará únicamente para fines de la Compañía y no para beneficio personal para sí mismo o para familiares o amigos. Los empleados que sean declarados culpables en este sentido serán sujetos de acción independientemente de si se han obtenido o no ganancias de seguimiento.
- La obligación legal de los empleados con respecto a la información confidencial sobrevivirá a la terminación del empleo con la Compañía, independientemente del motivo de la separación. Si el empleado deja la empresa, su obligación de proteger los secretos comerciales de la empresa y otra información confidencial continúa hasta que la información esté disponible públicamente o la empresa ya no la considere un secreto comercial o confidencial. Los empleados también deben recordar que la correspondencia, material impreso, información electrónica, documentos o registros de cualquier tipo, conocimiento de procesos específicos, procedimientos, formas especiales de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. de hacer las cosas, ya sean confidenciales o no, son propiedad de la empresa y deben permanecer en la empresa y no debe ser transportado por el empleado. Por supuesto, las habilidades personales adquiridas o mejoradas en el trabajo son los activos personales del empleado que se va. Si tiene alguna pregunta sobre si la información es confidencial o es un secreto comercial, el empleado puede comunicarse con el Gerente General de la Compañía.

Prohibición del uso de información privilegiada:

- a. Es una violación de la ley y contra la política de la Compañía que los Directivos y los Empleados compren o vendan las acciones de la Compañía cuando están en posesión de información privilegiada.

Como regla general, la información privilegiada es cualquier información sensible al precio relativo a la compañía o su negocio que no está disponible públicamente. La información puede considerarse sensible al precio si:

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 8 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

- probablemente se consideraría importante para un inversor al decidir si comprar o vender los valores de la empresa o,
- se esperaría razonablemente que tuviera un impacto en el precio de las acciones de la Compañía si la información se hiciera pública.

Por ejemplo, la información privilegiada puede incluir información relacionada con adquisiciones propuestas, datos financieros importantes, nuevos contratos importantes o cambios significativos en la administración.

- Se espera que todos los empleados, directores y sus familiares ("Información privilegiada") se familiaricen con el Código de uso de información privilegiada de la Compañía y lo cumplan.
- Todas las personas con información privilegiada que tengan la intención de negociar con valores de la Compañía deben obtener la aprobación previa para las transacciones como se describe en los estatutos de la compañía.
- Las personas, como familiares o amigos, que reciben información privilegiada de un empleado están sujetas a las mismas prohibiciones contra el comercio sobre la base de recibir información privilegiada. Para evitar incluso la apariencia de incorrección, los empleados no deben discutir la información privilegiada aprendida en el curso de su empleo con personas ajenas a la Compañía.

Se respetan los secretos comerciales y la información confidencial de terceros.

Es política de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. no infringir a sabiendas los derechos de propiedad intelectual válidos y exigibles de terceros. También es política de la Compañía respetar los secretos comerciales u otra información de propiedad de terceros. Esto es particularmente importante si tiene conocimiento de secretos comerciales e información de propiedad de un antiguo empleador. Si surge alguna pregunta en esta área, debe consultar al Jefe inmediato.

3.3. PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. LA INTEGRIDAD Y NUESTRO EJE PRIMORDIAL

3.3.1. Integridad, buena fe y lealtad.

Prácticas comerciales éticas: La Compañía requiere que los Directivos y los Empleados se adhieran a las prácticas comerciales legales y éticas en todo momento. A continuación, se exponen ejemplos de determinadas prácticas que están prohibidas. Estos ejemplos pretenden destacar algunas prácticas prohibidas, pero no abordan todos los tipos de prácticas prohibidas.

3.3.1.1. Soborno

Se prohíbe el uso de los fondos o la propiedad de la Compañía para fines ilegales, poco éticos o inapropiados, incluidos sobornos, comisiones ilícitas y pagos. El soborno es la entrega de dinero o cualquier otra cosa de valor en un intento de influir ilegalmente en la acción de un funcionario público.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 9 de 15 Fecha de elaboración: Junio de 2024

Ningún empleado debe pagar o aceptar, ofrecer o recibir o autorizar ningún soborno ni realizar o recibir ningún otro pago ilegal en nombre de la Compañía. Esta prohibición se extiende a los pagos realizados a consultores, agentes, clientes, proveedores, contratistas, proveedores de servicios u otros terceros cuando tenga motivos para creer que alguna parte del pago o tarifa se utilizará para sobornar o para influir indebidamente en un funcionario público.

3.3.1.2. Obsequios y entretenimiento

Los empleados y los miembros de la familia de un empleado no deben solicitar ni aceptar de clientes, consultores, agentes, proveedores, contratistas, proveedores de servicios u otras personas que traten con la Compañía, honorarios, préstamos, tarifas, servicios u obsequios de entretenimiento de ningún tipo, monetarios o de lo contrario, donde las costumbres y tradiciones locales implican obsequios durante ocasiones festivas. Los empleados pueden aceptar obsequios no monetarios de bajo valor no solicitados, como lácteos, bolígrafos, calendarios u otros artículos de papelería, comestibles o entretenimiento que se ajusten a las prácticas comerciales habituales y no obliguen al empleado a aceptar tales obsequios o entretenimiento para favorecer a la persona que los da de cualquier forma, en relación con el negocio de la empresa.

Un empleado puede proporcionar obsequios, artículos promocionales y entretenimiento al costo de la Compañía en el curso normal del negocio siempre que:

1. sean razonables y coherentes con las normas éticas aceptadas y las prácticas comerciales habituales.
2. están autorizados, debidamente registrados y tienen un valor suficientemente limitado para que no se interpreten como un soborno, compensación o comisión ilegal.
3. no avergonzaría ni haría que la Compañía se avergonzara en caso de conocimiento público.

3.3.1.3. Mantenimiento de registros, contabilidad y custodia de activos de la empresa:

Todos los libros y registros de la Compañía, incluidos los informes de reclamos de viajes o entretenimiento y otros gastos hechos por los empleados, deben reflejar de manera precisa y oportuna todos los recibos y gastos. Esto será:

- a. no hay entradas falsas o artificiales en los libros de cuentas o los informes de reclamaciones
- b. no se realiza ninguna transacción ni se aprueba ningún pago con la intención o el entendimiento de que la totalidad o parte de dicho pago se utilizará para cualquier otro propósito que no sea el descrito en los documentos que respaldan el pago.
- c. no se realizan cambios o modificaciones a los datos del sistema informático o de los libros y registros, sin seguir el proceso establecido.
- d. ninguna remoción de los activos de la empresa sin seguir el proceso establecido.
- e. ninguna transacción ingresada en nombre de la empresa sin seguir el proceso de autorización establecido.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 10 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

- f. no comunicar oportunamente las posibles enajenaciones e irregularidades, relacionados con los Delitos C/ST al Oficial de Cumplimiento, Directivos y Máximo Órgano Social de la compañía.

3.3.1.4. Conflicto de intereses

En concordancia con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 222 de 1995 y el presente documento, los administradores, altos directivos y empleados de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S., deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, o cesar en su actividad, en aquellos asuntos que impliquen competencia con la Compañía, o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés.

Las obligaciones contenidas en este tema referente son deber de todos los empleados y administradores de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S. y tienen por finalidad que el interés de la Entidad prevalezca sobre el interés particular de cada uno de los empleados o terceras personas, cuando en desarrollo de las labores encomendadas puede aparecer comprometida la calidad de empleado o administrador de la Compañía y con el interés propio o de un tercero.

3.3.1.4.1. Definiciones

Para la aplicación de las normas referidas al presente capítulo, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- ✓ Conflicto de Interés: aquella situación en la cual los empleados o administradores de la Organización realicen actividades que puedan perjudicar los intereses de la Compañía y de sus públicos objetivos en beneficio personal o de un tercero.
- ✓ Información privilegiada: aquella información que no ha sido dada a conocer al público, que es reservada y que de ser publicada podría afectar a la Compañía.
- ✓ Administradores: Conforme al art. 22 de la Ley 222 de 1995 son administradores el representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones. Otras personas: personas jurídicas en las cuales el empleado tenga una participación. Los administradores o empleados de los proveedores, cuando estén dentro de las relaciones de consanguinidad, afinidad, civil y otras aquí mencionadas con empleados de la Organización y con los cuales, directa o indirectamente, el trabajador maneje operaciones comerciales de dicho proveedor con PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.

3.3.1.4.2. Deberes

Los empleados y administradores de la compañía tendrán los siguientes deberes:

Los empleados y administradores de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S., deberán siempre obrar de buena fe, con lealtad y transparencia frente a la Organización.

Sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad laboral vigente, todo empleado de la Organización deberá cumplir con lo siguiente:

- a. Guardar y proteger la reserva industrial, comercial, financiera y tecnológica de la Compañía.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 11 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

- b. Abstenerse de participar en actividades que impliquen competencia con la Organización o en actuaciones que generen conflicto de interés.
- c. Abstenerse de realizar otras actividades que vayan en detrimento de sus obligaciones con la Organización.

Todo empleado o administrador deberá informar a la Organización acerca de los conflictos de interés que pueda llegar a tener o de diversas situaciones en que pueda estar relacionado directamente, o a través de sus allegados, con la competencia. Además, deberá informar acerca de cualquier otra situación que pueda contrariar los intereses de la Organización.

Todo empleado o administrador deberá abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la compañía

Todo empleado o administrador deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la compañía o en actos respecto a los cuales exista conflicto de interés, salvo autorización expresa de la Compañía.

Todo empleado o administrador debe informar en el momento en que defina iniciar un negocio particular, con el fin de establecer si hay posibles conflictos de intereses.

Todo empleado o administrador debe informar de los posibles conflictos de intereses que tenga conocimiento respecto de sus compañeros de trabajo.

3.3.1.4.3. Procedimiento

En caso de que algún empleado o administrador de la Organización se encuentre o tenga la posibilidad de encontrarse en una situación de posible conflicto de intereses debe seguir los siguientes lineamientos:

- ✓ Informar por escrito de tal situación al director del área respectiva, con copia al Oficial de Cumplimiento y al Representante Legal.
- ✓ Si se trata de que en el hecho estuviera involucrado el director del área respectiva, el Oficial de Cumplimiento o alguno de los Representantes Legales, deberá comunicarse tal situación a los demás miembros de la Asamblea General De Accionistas, quienes revisarán la situación sin presencia del miembro involucrado.
- ✓ La asamblea de accionistas revisará y evaluará el posible conflicto de interés y después de analizarlo emitirá respuesta sobre el mismo.

3.3.4. Haciendo negocios a nivel internacional:

- a. La Compañía se compromete a observar los más altos estándares éticos en todas sus transacciones comerciales que se tengan con partes vinculadas residenciadas en el extranjero.
- b. Se espera que todos los empleados garanticen el debido cumplimiento de todas las leyes en la medida que sea aplicable a su área de trabajo respectiva y obtengan las aclaraciones necesarias del abogado de la compañía en caso de duda.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 12 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

3.3.5. Exclusividad y concurrencia de contratos

En cumplimiento del deber de buena fe, todos los vinculados mediante contrato de trabajo, están obligados a tener un vínculo laboral o de trabajo exclusivo con la Compañía, por lo que su dedicación debe ser de manera exclusiva, en beneficio de la Organización, en el evento que su contrato así lo determine.

La Asamblea General De Accionistas deberá autorizar la participación de los Directivos (distintos de los miembros de la Asamblea General De Accionistas que no estén vinculados por contrato de trabajo) y de los Empleados vinculados mediante contrato de trabajo, en otras actividades que impliquen la ejecución de una labor o prestación de un servicio por parte del Empleado vinculado por contrato de trabajo, 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.

La Asamblea, 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. La Asamblea, también 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 se autoricen, no se pueden llevar a cabo en compañías o organizaciones que sean competidores de alguna de las empresas de la Organización y que, por lo tanto, generan o pueden generar conflictos con los intereses de la misma, o que el empleo, afiliación o actividad externa 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.

3.3.6. Anticorrupción

Para PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S., la ética es un principio diferenciador y dinamizador de sus negocios, el cual implica que su gestión se desarrolle dentro de los más altos estándares de transparencia, que comprenden la adopción de una cultura de prevención y administración de acciones fraudulentas.

Consecuente con ello, se establecen los siguientes criterios generales, que definen la voluntad de actuación frente a la prevención, detección, investigación y respuesta de posibles hechos fraudulentos o de corrupción. Estos criterios, son de obligatorio cumplimiento y no son discrecionales en su interpretación o aplicación. Para el efecto resulta claro que PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.:

- a. No tolera las acciones de fraude y corrupción, pero si la toma las medidas necesarias para combatirlo, mediante mecanismos, sistemas y controles adecuados que permiten la prevención, detección y respuesta de estas conductas.
- b. Integra y coordina un conjunto de acciones necesarias para prevenir y combatir las posibles situaciones de fraude y corrupción, como elemento fundamental y consecuente con las demás políticas.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.	Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Pág. 13 de 15
		Fecha de elaboración: Junio de 2024

- c. Genera un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención y detección del fraude y corrupción, y manteniendo los canales adecuados para favorecer la comunicación de dichos asuntos en la Compañía.
- d. Impulsa una cultura basada en el principio de “cero tolerancias” al fraude y corrupción, independientemente de su nivel jerárquico.
- e. Investiga toda denuncia o acto fraudulento o de corrupción, con independencia de su cuantía y a la mayor brevedad posible.
- f. Garantiza una aplicación justa de las sanciones laborales de acuerdo con lo establecido por la legislación respectiva y por las normas y políticas corporativas.
- g. Promueve y está atenta a escuchar, analizar e investigar cualquier acto o sospecha de acciones constitutivas de fraude y corrupción del que los empleados, clientes, proveedores y demás grupos relacionados tengan conocimiento.

3.3.7. Antilavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva

La Compañía se compromete a implementar políticas, procedimientos y controles para mitigar el riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva 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.

4. MAXIMO ORGANO SOCIAL (ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS) Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

4.1. OBJETIVO

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta de PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S., su adecuada interpretación, así como solucionar cualquier conflicto de intereses, la Organización toma la decisión de que todo hecho de conflicto de interés, fraude, corrupción y soborno transnacional sea intervenido por el Oficial de Cumplimiento y el Representante Legal, aprobado por la Asamblea General de Accionistas, la cual tomará las decisiones en conjunto de acuerdo con lo establecido en las Políticas de la Organización.

4.2. REUNIONES

- La Asamblea general se reunirá anualmente, de acuerdo con la programación anual definida 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 Órgano Corporativo. En este caso, la reunión será citada por cualquiera de los miembros de este.
- Las reuniones podrán ser presenciales o virtuales.
- La Asamblea podrá decidir con la presencia de la mayoría de sus miembros.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.		Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		Pág. 14 de 15
			Fecha de elaboración: Junio de 2024

- La Asamblea designará un secretario entre sus miembros, quién elaborará las actas de las reuniones y llevará los archivos correspondientes. Las actas de la Asamblea deben ser firmadas por los miembros que estuvieron presentes en la reunión.

4.3. FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS

La asamblea general de accionistas tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Conocer el reporte de las denuncias elevadas a través del canal de la Línea Ética, previo al reporte que debe ser presentado anualmente al Revisor Fiscal.
- ✓ Definir los parámetros generales de resolución frente los eventos que podrían establecerse como un incumplimiento a este código. Dichos parámetros constituyen el marco general de actuación del Oficial de Cumplimiento de la Línea Ética y/o quien haga sus veces.
- ✓ Establecer los parámetros frente a las autorizaciones de actividades externas de los empleados vinculados mediante contrato de trabajo en actividades docentes, consultorías, prestación de servicios o cualquier otra actividad que contravenga la cláusula de exclusividad laboral.
- ✓ Aprobar el plan de Capacitación y Divulgación del Manual del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- ✓ Documentar y custodiar las actas de las reuniones realizadas dentro del entorno operacional de la compañía.

4.4. LÍNEA ÉTICA

PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S., cuenta con una Línea Ética, para que cualquier persona pueda elevar sus consultas, revelar sus conflictos de intereses e interponer sus denuncias, de forma abierta, confidencial y/o anónima acerca de violaciones al Código de Ética, conductas y situaciones que se consideren antiéticas, y que vayan en contra de las normas aquí determinadas o de las políticas de la Compañía.

La Línea Ética se encuentra disponible en: lineaetica@pactar.co

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)

4.5. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DEL DENUNCIANTE

Ningún colaborador, puede desplegar actos de acoso contra cualquier persona externa, Cliente, Proveedor, Contratista, o Empleado que haga uso de las herramientas de la Línea Ética, que presente una queja o denuncia, o que rinda declaraciones que afecten a un Empleado o a cualquiera otra persona.

Cualquier acto de venganza, acoso o discriminación se tendrá como una violación grave al presente código y al Reglamento Interno de Trabajo, por lo tanto, se aplicarán las sanciones que se consideren pertinentes de acuerdo con la normativa interna de la compañía y a la normatividad Colombiana.

	PACTAR DESARROLLADOR INMOBILIARIO S.A.S.		Versión 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		Pág. 15 de 15
			Fecha de elaboración: Junio de 2024

4.6. VIGENCIA

El presente Código entró en vigor XXXXXXXXXXXX. La presente modificación entrará en vigor a partir de la fecha de aprobación por parte de los Asamblea General de Accionistas.