

		1 de julio del 2025
		Elaborado por: Constanza Torres
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 04
COD.	CE-GR-0901	Pág. 1 de 36

CÓDIGO DE ÉTICA SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP.

Este Código de Ética es una guía para ayudar a todos los grupos de interés de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. a actuar con base en los más altos estándares de integridad, coherencia y responsabilidad. Su propósito es fomentar un comportamiento ético que asegure la transparencia, la confianza y la equidad en todas las decisiones y relaciones organizacionales, garantizando así la sostenibilidad de la empresa en sus dimensiones económica, social, ambiental y ética.

Este Código promueve una cultura organizacional que respeta y defiende los principios de salud y seguridad en el trabajo, bienestar integral, trabajo digno y decente, equidad, inclusión y sostenibilidad ambiental, como pilares fundamentales de la ética corporativa. Así, se busca proteger la dignidad humana y generar valor compartido entre la organización, sus colaboradores y la sociedad, sin perder de vista los objetivos de eficiencia, innovación y rentabilidad.


2. Alcance

Este Código aplica a todas las personas naturales o jurídicas que interactúan con SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., incluyendo empleados, directivos, contratistas, proveedores, clientes, socios, autoridades, aliados estratégicos, la comunidad y demás partes interesadas. Describe los principios y comportamientos esperados en las relaciones internas y externas, especialmente en aquellas situaciones que implican riesgo ético o de conflicto de intereses.

El Código orienta la conducta en temas clave como la transparencia, el trato justo, la prevención de prácticas discriminatorias, la gestión responsable del entorno, y el respeto por los derechos laborales, la vida, la integridad y el entorno natural. En coherencia con los compromisos en salud y seguridad, sostenibilidad, trabajo decente y bienestar, establece que el actuar ético incluye:

1. La promoción de ambientes de trabajo saludables, seguros y libres de acoso.
2. El respeto por la diversidad, la equidad y la inclusión.
3. La prevención de impactos negativos en el entorno social y ambiental.
4. La defensa de condiciones laborales dignas, justas y humanas.

Este Código no pretende ser exhaustivo ni prever todas las situaciones posibles; por ello, cualquier situación ética no contemplada será resuelta con base en principios de integridad, responsabilidad social y sostenibilidad, en consulta con las áreas de Desarrollo Organizacional, Gerencia y Jurídica de la empresa.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 2 de 36

NUESTRA ORGANIZACION

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. es una organización colombiana de origen costeño, especializada en el manejo integral de residuos hospitalarios, respel y similares; empleamos adecuados procesos tecnológicos para la conservación del ambiente, regulados por las autoridades ambientales y sanitarias competentes.

Trabajamos con un excelente equipo de profesionales de la región, los cuales ofrecen sus conocimientos y experiencias para brindar a nuestros clientes calidad, eficiencia, y responsabilidad.

MISIÓN

“Proteger el ambiente”

De la mano de nuestros clientes logramos un planeta amable.

VISIÓN

Ser líderes en el manejo ambiental de la región, buscando la minimización de los efectos del progreso y la concientización del buen uso de los recursos naturales.

VALORES CORPORATIVOS

Los valores constituyen una parte esencial de toda cultura organizacional, ya que aportan un sentido de dirección común a todas las personas que componen la organización y unas finas directrices de comportamiento y actitud ante la labor diaria.

COMPROMISO

Demostrar vocación de servicio y sentido de pertenencia frente a la organización ejerciendo el liderazgo necesario para dar cumplimiento a los objetivos, respetando el ambiente.

RESPONSABILIDAD

Trabajamos comprometiendo tiempo, talento, esfuerzo para el logro y desarrollo integral de las actividades, deberes y obligaciones adquiridos.

CUMPLIMIENTO

Estaremos acordes a los plazos establecidos y al cumplimiento de los estándares del sistema integrado de gestión y eficiencia que hemos implementado.

		1 de julio del 2025
		Elaborado por: Constanza Torres
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 04
COD.	CE-GR-0901	Pág. 3 de 36

OBJETIVOS Y METAS

1. Mejorar continuamente el desempeño de nuestra organización, con el fin de garantizar la satisfacción de nuestros clientes.
2. Identificar y controlar los impactos ambientales generados por las actividades de la organización.
3. Prevenir las enfermedades y accidentes laborales en cada una de las actividades de la organización.
4. Gestionar la disponibilidad de los recursos financieros, humanos y de infraestructura para la implementación y mantenimiento del sistema integrado de gestión, mejorando continuamente su eficacia.
5. Cumplir los requisitos legales y de otra índole.
6. Desarrollar acciones socioambientales, para aportar al desarrollo de las comunidades donde tengamos presencia.

POLITICAS

POLITICA INTEGRADA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO AMBIENTE CALIDAD PATRIMONIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL “SIG-SAC”

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. Se dedica a la gestión integral en la prestación del servicio de recolección, transporte, almacenamiento, tratamiento y disposición final de residuos industriales (RESPEL), especiales, ordinarios y de atención en salud, en estado sólido o líquido. Estamos comprometidos con la satisfacción de nuestros clientes, la protección del medio ambiente, el bienestar y la salud de nuestros trabajadores, la seguridad de los activos patrimoniales y el desarrollo sostenible de la sociedad.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG-SAC) se fundamenta en los siguientes principios:

- 1. Calidad del servicio y satisfacción del cliente:** Nos enfocamos en cumplir y superar las expectativas de nuestros clientes mediante la prestación de servicios seguros, oportunos, eficientes y confiables. Aseguramos la mejora continua de nuestros procesos, alineados con los requisitos legales, contractuales y normativos aplicables, para garantizar calidad en cada etapa del servicio.
- 2. Gestión del riesgo, seguridad y prevención de incidentes:** Identificamos peligros, evaluamos y valoramos los riesgos asociados a nuestras operaciones y nuevas tecnologías, estableciendo controles efectivos para prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales, lesiones, incidentes operativos y daños materiales.

		1 de julio del 2025
		Elaborado por: Constanza Torres
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 04
COD.	CE-GR-0901	Pág. 4 de 36

CÓDIGO DE ÉTICA

Promovemos una cultura preventiva y resiliente, fortaleciendo los sistemas de reporte, investigación de incidentes y capacitación continua, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.

3. Salud integral y bienestar: Fomentamos el bienestar físico, mental y social de nuestros trabajadores a través de estrategias integrales de promoción de la salud, prevención de enfermedades y condiciones laborales dignas. Implementamos programas de medicina preventiva, ergonomía, equilibrio vida-trabajo y acompañamiento psicosocial, alineados con los principios de una empresa saludable y sostenible.

4. Protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático: Estamos comprometidos con la prevención de la contaminación, el uso eficiente y racional de los recursos naturales, y la gestión adecuada de los residuos generados. Integramos criterios de sostenibilidad en todos nuestros procesos y adoptamos tecnologías limpias, buscando minimizar nuestra huella de carbono y contribuir activamente a la adaptación y mitigación del cambio climático, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los acuerdos internacionales en materia ambiental.

5. Compromiso con la seguridad patrimonial: Protegemos nuestros activos físicos, digitales, tecnológicos, financieros e informativos mediante políticas, procesos y controles que fortalecen la seguridad institucional, previenen pérdidas y garantizan la continuidad del negocio. Promovemos la ciberseguridad, la trazabilidad operativa y la gestión del riesgo financiero como pilares de sostenibilidad operativa.

6. Participación, consulta y formación continua: Incentivamos la participación activa y permanente de los trabajadores y sus representantes en la toma de decisiones sobre su salud, seguridad y condiciones laborales. Fomentamos entornos colaborativos, inclusivos y equitativos, en los que se promueve la consulta, la formación técnica y el empoderamiento del talento humano como elementos clave para la innovación, el desarrollo personal y profesional.

7. Cumplimiento normativo, ética e integridad: Cumplimos estrictamente con la legislación nacional, los requisitos regulatorios del sector, los compromisos contractuales y las normas internacionales aplicables. Promovemos una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, la legalidad y el respeto por los derechos humanos, como marco para una operación responsable y sostenible.

8. Responsabilidad social y sostenibilidad: Adoptamos una visión integral de la sostenibilidad, orientada al respeto por las comunidades, el entorno y las futuras generaciones. Impulsamos programas de educación ambiental, desarrollo comunitario, inclusión social, economía circular y reducción de impactos negativos. Promovemos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y contribuimos a la construcción de una sociedad más equitativa, resiliente y climáticamente responsable.

9. Comunicación, disponibilidad y mejora continua: Esta política es de obligatorio cumplimiento en toda la organización. Será comunicada, revisada y actualizada periódicamente, asegurando su accesibilidad para trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, autoridades y demás partes interesadas. Evaluamos el desempeño del SIG-SAC con base en indicadores, auditorías, revisión por la dirección y procesos de mejora continua.



CÓDIGO DE ÉTICA

1 de julio del 2025

Elaborado por: Constanza Torres

Aprobado por: Jaime Juan
Ballestas

Revisión 04

Pág. 5 de 36

COD.

CE-GR-0901

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. ratifica su compromiso con una gestión transparente, segura, saludable, ética, ambientalmente responsable y orientada al desarrollo sostenible de la región y del país.

POLITICA DE NO DISCRIMINACION INCLUSION Y RESPETO A LA DIVERSIDAD

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. promovemos una cultura organizacional basada en el respeto a la dignidad humana, la equidad, la inclusión y la diversidad, como pilares fundamentales para el desarrollo de un entorno laboral seguro, saludable, sostenible y emocionalmente protector. Esta política tiene como propósito prevenir y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta, así como garantizar igualdad de oportunidades y condiciones dignas para todos nuestros grupos de interés, promoviendo el bienestar integral, la salud mental y el trabajo decente.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los colaboradores, contratistas, clientes, proveedores, comunidades y demás grupos de interés relacionados con la organización, en todos los niveles y procesos internos o externos.

3. ENFOQUE TÉCNICO Y SOSTENIBLE

Esta política está orientada por los siguientes principios:

1. **Protección de la salud mental y el bienestar psicosocial:** El respeto por la diversidad y la inclusión contribuye a un entorno libre de acoso, discriminación y violencia laboral, factores reconocidos como generadores de riesgo psicosocial y afectaciones a la salud mental. La gestión del clima laboral saludable y el trato digno promueven la estabilidad emocional y el equilibrio mente-cuerpo en el entorno laboral.
2. **Seguridad y salud en el trabajo:** Un ambiente inclusivo, libre de discriminación y de violencia psicológica, reduce la probabilidad de conflictos laborales, maltrato verbal, aislamiento, depresión o ansiedad en los trabajadores. Esto mejora la productividad y previene enfermedades de origen psicosocial.
3. **Trabajo digno y decente:** En coherencia con los convenios de la OIT y la legislación colombiana, se garantiza la igualdad de condiciones de ingreso, permanencia, promoción y compensación sin sesgos relacionados con género, edad, raza, orientación sexual, discapacidad u otra condición individual o colectiva.
4. **Sostenibilidad humana y organizacional:** Las prácticas inclusivas promueven la equidad, el respeto a los derechos humanos, el fortalecimiento del capital humano diverso y la sostenibilidad social de la empresa.

4. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

La organización se compromete a:



CÓDIGO DE ÉTICA

1 de julio del 2025

Elaborado por: Constanza Torres

Aprobado por: Jaime Juan
Ballestas

Revisión 04

Pág. 6 de 36

COD. CE-GR-0901

1. Implementar mecanismos preventivos y rutas de atención para casos de discriminación, acoso, exclusión o violencia, con enfoque de género y protección de la salud mental.
2. Garantizar el trato justo, igualitario y libre de prejuicios en todos los procesos de selección, contratación, promoción, formación, asignación salarial y condiciones de trabajo.
3. Establecer espacios laborales seguros y adaptados para mujeres gestantes, en lactancia o personas con necesidades particulares, como medida de protección y bienestar emocional.
4. Fomentar una comunicación institucional responsable, no sexista ni excluyente, que promueva la dignidad, la inclusión y la pluralidad.
5. Brindar formación continua en temas de género, salud mental, derechos humanos, equidad e inclusión a todo el personal y áreas responsables.
6. Aplicar cero tolerancia frente a todo acto de violencia, acoso, acoso sexual, exclusión, discriminación o señalamiento por cualquier motivo.
7. Disponer de canales accesibles, confidenciales y seguros para la recepción de denuncias, quejas o reclamos relacionados con vulneraciones a esta política, sin riesgo de represalias.


1. RESPONSABILIDADES

2. Comité de Diversidad, Inclusión y No Discriminación: Implementar, revisar y mejorar esta política periódicamente, haciendo seguimiento a los indicadores asociados al bienestar, equidad y salud mental organizacional.
3. Áreas de gestión humana y líderes de procesos: Promover activamente la cultura de inclusión y respeto, garantizar la aplicación transversal de la política, y acompañar a los equipos de trabajo en la gestión de conflictos, prevención del riesgo psicosocial y promoción de entornos saludables.
4. Todos los colaboradores y partes interesadas: Conocer, aplicar y contribuir con el cumplimiento de esta política, participando activamente en la creación de espacios laborales dignos, sostenibles y mentalmente seguros.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

1. Política de Derechos Humanos
2. Política de Prevención del Acoso Laboral y Riesgo Psicosocial
3. Código de Ética y Conducta Empresarial
4. Política de Salud Mental y Bienestar Organizacional
5. Reglamento Interno de Trabajo
6. Normativa nacional e internacional en derechos humanos y laborales (OIT, Ley 1010 de 2006, Decreto 1072 de 2015, ISO 45003)

7. COMUNICACIÓN Y MEJORA CONTINUA

		1 de julio del 2025
		Elaborado por: Constanza Torres
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 04
COD.	CE-GR-0901	Pág. 7 de 36

CÓDIGO DE ÉTICA

Esta política será:

1. Divulgada y sensibilizada a través de procesos de inducción, capacitación y acompañamiento organizacional continuo.
2. Evaluada periódicamente en el marco del Sistema Integrado de Gestión para garantizar su actualización y eficacia.
3. Accesible a todos los grupos de interés mediante medios físicos y digitales, con lenguaje claro, inclusivo y amigable.

POLITICA DE DEBIDA DILIGENCIA

1. OBJETIVO

La empresa SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. adopta esta política como parte de su compromiso con la ética organizacional, la sostenibilidad corporativa, la prevención del riesgo integral y la consolidación de un entorno laboral saludable, seguro y libre de corrupción. A través de prácticas de debida diligencia, buscamos proteger la salud organizacional, salvaguardar la integridad de nuestros trabajadores, prevenir impactos negativos en nuestras operaciones y garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y transparentes.

2. ENFOQUE INTEGRAL Y FUNDAMENTO TÉCNICO

Esta política responde a un enfoque técnico basado en estándares internacionales (ISO 31000, ISO 37001, ISO 45001, ISO 26000, OIT) y se estructura bajo los siguientes pilares:

Salud y Seguridad Laboral: La debida diligencia contribuye a evitar la exposición de la organización y sus trabajadores a ambientes corruptos, ilegales o de alto riesgo psicosocial. Al establecer controles efectivos, protegemos la seguridad física y emocional de nuestros colaboradores y fomentamos una cultura de prevención y autocuidado.

Bienestar y Salud Mental: Una gestión transparente del riesgo organizacional evita entornos laborales tóxicos, favorece relaciones laborales confiables, reduce tensiones asociadas a la incertidumbre o a la desinformación, y fortalece el bienestar emocional colectivo.

Sostenibilidad: La debida diligencia contribuye a la sostenibilidad económica, social y reputacional de la organización, garantizando operaciones éticas, legales y responsables con todos los grupos de interés.

Trabajo Digno y Decente: Esta política garantiza que la contratación, evaluación, permanencia y trato a trabajadores y proveedores se basa en criterios justos, éticos, no discriminatorios y respetuosos de los derechos humanos y laborales, alineados con los principios de la OIT.

3. PRINCIPIOS RECTORES

1. **Prevención de riesgos:** Implementamos mecanismos anticipados para identificar, reportar y mitigar riesgos de corrupción, fraude, conflicto de intereses, lavado de activos, entre otros, sin afectar el bienestar o la integridad de nuestros trabajadores.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 8 de 36

2. **Cultura de cumplimiento:** Todos los empleados y contratistas están obligados a conocer y aplicar los principios de debida diligencia, ética, buen gobierno y transparencia como parte de su compromiso con un entorno laboral ético y saludable.
3. **Tolerancia cero a la corrupción y el fraude:** La empresa no tolera ningún acto que vulnere la integridad institucional, y se compromete a actuar con firmeza ante cualquier incumplimiento, siempre respetando el debido proceso y los derechos laborales.
4. **Protección de la dignidad humana:** Toda acción de debida diligencia debe garantizar el respeto por la persona, sus derechos, su salud física y mental, y su entorno laboral seguro.

4. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS CON ENFOQUE EN SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

1. Capacitación continua en prevención de riesgos éticos, psicosociales y operacionales como parte de la formación integral del talento humano.
2. Divulgación masiva y permanente de la política y los procedimientos de riesgos en lenguaje claro, incluyente y accesible para todos los niveles jerárquicos.
3. Participación activa de los trabajadores en la identificación y reporte de alertas o situaciones inusuales que pongan en riesgo la organización o la seguridad del entorno de trabajo.
4. Priorización del bienestar físico y emocional de los colaboradores, garantizando que los controles y auditorías no generen cargas laborales excesivas, intimidación, estrés o acoso.
5. Protección de la confidencialidad y anonimato en los reportes de riesgos, para prevenir represalias y fortalecer la confianza institucional.
6. Evaluación ética de terceros: No se permitirá el ingreso o permanencia de proveedores o contratistas con antecedentes de prácticas ilegales, discriminación, vulneración de derechos humanos o laborales.

5. COMPROMISOS ORGANIZACIONALES

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. se compromete a:

1. Proveer entornos laborales seguros, éticos y respetuosos, libres de conflictos de interés, corrupción, discriminación y acoso.
2. Asignar recursos humanos, técnicos y financieros suficientes para la ejecución efectiva del Sistema de Gestión del Riesgo.
3. Respetar y proteger los derechos fundamentales de los colaboradores, aplicando con transparencia y debido proceso cualquier medida correctiva.
4. Garantizar un enfoque preventivo en la toma de decisiones, evitando relaciones comerciales o contractuales con actores de alto riesgo.
5. Fomentar la igualdad de oportunidades mediante prácticas de selección, contratación y vinculación libres de sesgos o favoritismos.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 9 de 36

- Respetar las condiciones de salud y maternidad de las trabajadoras y aplicar medidas de protección reforzada en esos casos.

5. APLICACIÓN Y RESPONSABILIDADES

Rol	Responsabilidad Principal
Alta Dirección	Liderar, supervisar y evaluar el cumplimiento de esta política en todos los niveles.
Oficina de Gestión del Riesgo	Coordinar procesos de verificación, monitoreo, formación y mejora continua.
Todos los empleados y contratistas	Aplicar la política, reportar riesgos y participar en las acciones de mejora.
Comité Ético y de Cumplimiento	Resolver conflictos, validar casos complejos y sancionar de acuerdo con el debido proceso.


7. MEDIDAS SANCIONATORIAS

El incumplimiento de esta política implicará sanciones disciplinarias conforme al reglamento interno, respetando los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso. En todos los casos se priorizará el bienestar emocional y el respeto a los derechos del trabajador, conforme a un entorno laboral justo y decente.

8. MEJORA CONTINUA Y DIVULGACIÓN

Esta política forma parte del Sistema de Gestión Integral, será:

- Actualizada regularmente según el análisis de riesgos emergentes.
- Socializada de forma activa mediante talleres, campañas y herramientas de comunicación.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 10 de 36

3. Integrada al Código de Ética, Reglamento Interno y procesos de contratación.
4. Disponible para todos los grupos de interés como evidencia del compromiso con la ética, la sostenibilidad y el trabajo digno.

POLITICA CONFLICTO DE INTERESES

1. OBJETIVO

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., reconocemos que los conflictos de interés reales, potenciales o percibidos pueden comprometer la transparencia, la equidad, la sostenibilidad ética y la integridad de nuestras decisiones. Esta política busca identificar, prevenir, gestionar y mitigar situaciones que interfieran en el ejercicio honesto, responsable y justo de los deberes laborales, asegurando así un entorno de trabajo seguro, confiable, mentalmente saludable y éticamente sostenible.

ENFOQUE INTEGRAL Y FUNDAMENTO TÉCNICO

Esta política está alineada con los siguientes pilares estratégicos:

Salud mental y bienestar emocional: La gestión inadecuada de conflictos de interés puede generar desconfianza, tensiones interpersonales, sobrecarga emocional o estrés laboral. Abordarlos con apertura y transparencia fortalece un clima organizacional sano, libre de favoritismos, hostilidad o presión emocional.

Seguridad y trabajo justo: Los conflictos de interés pueden vulnerar los principios de justicia y meritocracia. Una gestión clara y preventiva reduce los riesgos psicosociales, los fraudes organizacionales y las prácticas inseguras derivadas de decisiones sesgadas.


Sostenibilidad organizacional: Una organización que regula los intereses particulares frente a los corporativos protege su reputación, evita prácticas corruptas, y promueve relaciones éticas con sus colaboradores, aliados y proveedores.

Trabajo digno y decente: Garantizar que todos los procesos de contratación, promoción, negociación y asignación se desarrollen con base en criterios objetivos, sin interferencias personales o familiares, asegura un entorno equitativo, transparente y profesional para todos.

DEFINICIONES CLAVE

Conflicto de interés: Situación en la cual los intereses personales, familiares o afectivos de un colaborador pueden influir —o parecer influir— en la objetividad e integridad de sus decisiones laborales.

Conflicto percibido: Aquel que, aunque no exista objetivamente, puede ser interpretado por terceros como una influencia indebida en las decisiones corporativas.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 11 de 36

Relaciones relevantes: En este contexto, incluye vínculos con familiares, parejas, amigos cercanos o cualquier otra relación que pueda generar conflicto.

COMPROMISOS Y LINEAMIENTOS

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. se compromete a:

Establecer y divulgar una cultura organizacional basada en la ética, el respeto, la transparencia y la rendición de cuentas.

Garantizar que todos los empleados, independientemente de su rol, cuenten con espacios seguros para manifestar, reportar o consultar situaciones de potencial conflicto de interés sin temor a represalias.

Promover procesos de decisión basados en criterios técnicos y objetivos, evitando cualquier sesgo emocional, afectivo, económico o de conveniencia personal.

ÁREAS DE RIESGO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Deben declararse y gestionarse adecuadamente situaciones como:

1. Contratación o supervisión directa de familiares o amigos cercanos.
2. Influencia en decisiones de contratación o evaluación de desempeño con vínculos personales.
3. Vínculos financieros con proveedores, contratistas o competidores.
4. Prestación de servicios o asesorías externas incompatibles con el cargo.
5. Participación en procesos de toma de decisiones cuando existen intereses personales involucrados.
6. Relaciones amorosas entre empleados que influyan en jerarquías, promociones o decisiones salariales.

ruta de actuación y consulta

Todos los colaboradores tienen el deber ético y legal de declarar cualquier conflicto de interés, real o potencial, ante su jefe inmediato o el área de talento humano. En caso de duda, se recomienda: Analizar objetivamente la situación:

¿Estoy tomando una decisión que puede favorecer a alguien con quien tengo una relación cercana?

Consultar con su superior jerárquico o Comité de Ética.

Documentar y reportar la situación para que se tomen medidas de mitigación: abstención, reasignación de tareas, separación de funciones, entre otras.

RELACIONES ENTRE EMPLEADOS

1. Entendemos que pueden surgir relaciones sentimentales o de amistad entre colaboradores. Sin embargo, estas deberán ser gestionadas con total madurez y responsabilidad. Se recomienda:
2. Declararlas cuando influyan en decisiones laborales.

		1 de julio del 2025	
		Elaborado por: Constanza Torres	
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas	
		Revisión 04	
COD.	CE-GR-0901	Pág. 12 de 36	

CÓDIGO DE ÉTICA

3. Evitar el favoritismo o el uso de información privilegiada.
4. Abstenerse de participar en decisiones laborales relacionadas con la pareja o persona vinculada afectivamente.
5. Garantizar el respeto a los terceros y el ambiente laboral armónico.

RESPONSABILIDADES

1. Todos los colaboradores: Conocer esta política, aplicarla con honestidad y ética, y reportar conflictos cuando se presenten.
2. Jefes inmediatos y líderes de proceso: Orientar, recibir y gestionar los reportes, promoviendo el trato justo y confidencial.
3. Gerencia y comité ético o de cumplimiento: Definir medidas correctivas o preventivas, así como liderar acciones de mejora continua.

DIVULGACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Esta política hace parte del Sistema Integrado de Gestión de la empresa. Será:

1. Divulgada permanentemente mediante procesos de inducción, capacitación, código de ética y comunicaciones internas.
2. Revisada periódicamente en el marco de la mejora continua.
3. Accesible a todos los grupos de interés, como muestra del compromiso institucional con la ética, la salud organizacional, el respeto y el trabajo decente.

1. Conductas y Comportamientos de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. y sus Empleados

Comprometidos con la integridad, el desarrollo humano sostenible y la ética corporativa responsable
 Todo colaborador y representante de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. deberá:

Conducta Ética Personal y Profesional

1. Mostrar una conducta leal, respetuosa, diligente, honesta y coherente con los valores de sostenibilidad, responsabilidad social y trabajo decente.
2. Reconocer y proteger la dignidad humana, garantizando el respeto a la vida, la salud física y mental, la privacidad y la libertad personal de todos los individuos.
3. Rechazar cualquier forma de discriminación por motivos de raza, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, edad, género, orientación sexual, identidad de género, lengua, opinión política, condición física o socioeconómica, entre otros.
4. Promoción del Trabajo Digno y Decente
5. Proteger y promover el trabajo digno y decente, garantizando condiciones de empleo justas,

		1 de julio del 2025
		Elaborado por: Constanza Torres
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 04
COD.	CE-GR-0901	Pág. 13 de 36

CÓDIGO DE ÉTICA

estabilidad, remuneración adecuada, oportunidades de desarrollo, seguridad en el trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal.

6. Respetar los derechos laborales fundamentales, incluidos el derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.
7. Denunciar y rechazar toda forma de trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas y prácticas laborales abusivas.
8. Salud, Seguridad y Bienestar Laboral
9. Cumplir estrictamente con las normas de seguridad y salud en el trabajo, actuando con responsabilidad para proteger su vida, la de sus compañeros y de terceros, y para preservar la integridad de las operaciones.
10. Promover ambientes de trabajo seguros, libres de violencia, acoso sexual, intimidación o abuso, fomentando una cultura preventiva y de autocuidado.
11. Participar activamente en programas y capacitaciones en prevención de riesgos laborales, ergonomía, salud física y mental, primeros auxilios, sostenibilidad ambiental y bienestar integral.
12. Integridad y Transparencia Organizacional
13. Facilitar y apoyar la detección y denuncia de prácticas ilegales, riesgos éticos o actos indebidos, a través de canales de comunicación seguros y confidenciales.
14. Abstenerse de represalias o cualquier forma de discriminación hacia quien reporte de buena fe posibles irregularidades.
15. Actuar siempre con transparencia, veracidad y buena fe, evitando difundir información malintencionada o infundada.
16. Compromiso con la Sostenibilidad y el Medio Ambiente
17. Proteger el entorno natural, contribuyendo activamente a los objetivos de sostenibilidad ambiental, eficiencia energética, uso racional de recursos naturales y economía circular.
18. Cumplir con las leyes ambientales aplicables y políticas corporativas en gestión ambiental, minimización de impactos y respeto por la biodiversidad.
19. Uso Responsable de Recursos y Activos Corporativos
20. Utilizar los activos físicos, digitales, financieros e intelectuales de la empresa de forma responsable, ética y exclusivamente para fines laborales autorizados.
21. Proteger la confidencialidad de la información estratégica de la organización, así como respetar los derechos de propiedad intelectual.
22. No hacer uso del nombre, recursos o información de la empresa para fines personales, políticos o comerciales no autorizados.
23. Compromisos y Responsabilidades Laborales
24. Cumplir con los deberes asignados, metas, entregables y horarios, con actitud proactiva, responsabilidad y vocación de mejora continua.



CÓDIGO DE ÉTICA

1 de julio del 2025

Elaborado por: Constanza Torres

Aprobado por: Jaime Juan
Ballestas

Revisión 04

COD.

CE-GR-0901

Pág. 14 de 36

25. Mantener actualizadas sus competencias técnicas y habilidades blandas, participando en procesos de formación, innovación y mejora del desempeño.
26. Reportar cualquier relación o situación que pueda generar conflicto de interés, declarando vínculos personales, familiares o comerciales relevantes.
27. Ética en la Comunicación y el Comportamiento
28. Mantener una comunicación respetuosa, honesta y profesional, tanto en el entorno laboral como en contextos sociales, evitando comentarios que afecten la imagen de la organización o sus miembros.
29. Consultar previamente con el superior inmediato cualquier duda ética o interpretación sobre la aplicación de este Código ante situaciones específicas.
30. Nota Final
31. El comportamiento ético en SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. está intrínsecamente ligado a la protección de los derechos humanos, la promoción del desarrollo sostenible, la salud y seguridad laboral, y el respeto por la legalidad. Cada colaborador es responsable de actuar con integridad, con conciencia ambiental y social, contribuyendo activamente a un entorno de trabajo justo, seguro y equitativo

Conductas Inaceptables para SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. y sus Empleados

Toda conducta contraria a los principios éticos, legales, sociales, ambientales o laborales está expresamente prohibida y será sancionada conforme a los reglamentos y la ley. Se consideran inaceptables, entre otras, las siguientes conductas:

1. Integridad y Transparencia:

- a. Ofrecer, prometer, otorgar o aceptar sobornos, dádivas, comisiones ilegales o prebendas con el fin de influir indebidamente en decisiones empresariales o personales.
- b. Celebrar contratos, alianzas o decisiones administrativas que favorezcan a familiares, amigos o personas cercanas, sin el debido proceso, sin transparencia o en conflicto de interés.
- c. Ocultar, alterar o manipular información financiera, contable o técnica, generando ventajas indebidas o riesgos para la empresa, los empleados o terceros.
- d. Participar en actos de corrupción, colusión, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo o cualquier conducta delictiva que ponga en riesgo la legalidad o reputación de la organización.

2. Uso Indebido de Recursos

- a. Usar el nombre, los bienes, instalaciones, vehículos, equipos, herramientas, insumos o sistemas de la empresa para fines personales o ajenos a los intereses legítimos de la

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 15 de 36

compañía.

- b. Instalar, utilizar o distribuir software no autorizado o sin licencia, que comprometa la seguridad informática o infrinja derechos de autor.
- c. Ingresar o distribuir material ofensivo, discriminatorio, pornográfico o ilegal a través de los sistemas de información o canales corporativos.

3. Respeto a la Dignidad y Bienestar Laboral

- a. Ejercer cualquier tipo de acoso laboral, sexual, psicológico, físico o verbal, así como incurrir en violencia, intimidación, hostigamiento o exclusión injustificada contra compañeros, subordinados, contratistas o terceros.
- b. Emitir expresiones, realizar actos o mantener actitudes que atenten contra la dignidad humana, la equidad, la inclusión, la diversidad, la libertad de expresión o el respeto interpersonal.
- c. Vulnerar el derecho a la privacidad, intimidad y confidencialidad de cualquier persona o grupo dentro del entorno laboral.

4. Salud, Seguridad y Consumo de Sustancias


- a. Distribuir, consumir, poseer o estar bajo los efectos de sustancias psicoactivas ilegales, alcohol o medicamentos no autorizados durante el desarrollo de actividades laborales o en instalaciones de la empresa.
- b. Asistir al trabajo en condiciones que comprometan su estado físico, mental o emocional, poniendo en riesgo su integridad o la de otros.
- c. Omitir el uso adecuado de elementos de protección personal (EPP) o negarse a cumplir con normas, protocolos y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo (SST).

5. Manejo Indevido de la Información

- a. Divulgar, filtrar, transferir o utilizar sin autorización información confidencial, técnica, estratégica, financiera, operativa o personal obtenida por razón de su cargo o relación con la empresa, incluyendo:
 - b. Estados financieros no publicados
 - c. Información de clientes, proveedores, aliados o empleados
 - d. Procesos de negocio o tecnológicos internos
 - e. Datos que afecten la seguridad informática o patrimonial
 - f. Información que genere ventaja indebida a competidores

6. Conductas Contrarias a la Cultura Organizacional y la Sostenibilidad

- a. Promover campañas religiosas, políticas o ideológicas dentro de la empresa sin la debida autorización, comprometiendo el ambiente laboral o afectando la neutralidad institucional.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 16 de 36

- b. Realizar actividades externas que interfieran con las responsabilidades laborales o generen conflictos de interés.
- c. Incurrir en conductas que perjudiquen el medio ambiente, como el mal manejo de residuos, uso irresponsable de recursos naturales, emisión innecesaria de contaminantes o incumplimiento de la normatividad ambiental.
- d. Participar en o tolerar cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso o condiciones laborales indignas, directa o indirectamente en las operaciones o cadena de valor de la empresa.

7. Desobediencia y Falta Grave al cumplimiento Interno

- a. Desobedecer instrucciones, normas legales o reglamentos internos, incluyendo el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y políticas ambientales o de sostenibilidad.
- b. Ocultar o no reportar incidentes, actos inseguros o condiciones de riesgo que puedan generar accidentes laborales, daños al ambiente o afectación a personas.
- c. Negarse a colaborar en investigaciones internas, auditorías o procesos disciplinarios sin causa justificada.

8. Observación Final


Toda conducta inaceptable compromete no solo el cumplimiento normativo, sino también el compromiso de la empresa con el bienestar de su gente, la sostenibilidad del planeta y la integridad del negocio. El incumplimiento de estas disposiciones podrá dar lugar a medidas disciplinarias, sanciones legales, y acciones correctivas, de conformidad con el marco legal vigente y los valores éticos de la organización.

9. Protección de la Información

Es política de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. mantener un alto nivel de seguridad en el manejo de la información, los sistemas de computación, telecomunicaciones y toda infraestructura digital relacionada, con el fin de asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad, trazabilidad y resiliencia de los activos de información. La protección de la información no solo garantiza la operación confiable y eficiente del negocio, sino que también protege la seguridad, el bienestar y los derechos de empleados, clientes, aliados estratégicos y la comunidad.

1. Principios Fundamentales

- a. La protección de la información es responsabilidad de todos los empleados y terceros que interactúan con los sistemas de la organización.
- b. El uso ético, responsable y seguro de los datos es un componente esencial del respeto a los derechos humanos, laborales y a la sostenibilidad corporativa.

		CÓDIGO DE ÉTICA	1 de julio del 2025
			Elaborado por: Constanza Torres
			Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
			Revisión 04
COD.	CE-GR-0901		Pág. 17 de 36

- c. Se debe garantizar la privacidad de los datos personales, conforme a la normativa vigente y a los estándares internacionales.

2. Políticas y Reglas Complementarias

Protección de Infraestructura Crítica

- a. Todos los sistemas de información deben estar protegidos contra accesos no autorizados, intrusiones, malware, pérdida o corrupción de datos.
- b. Se aplicarán controles técnicos y administrativos como: cortafuegos (firewalls), antivirus, cifrado, control de acceso por rol, autenticación multifactor y monitoreo continuo.
- c. La empresa contará con un Plan de Continuidad del Negocio y Recuperación ante Desastres (BCP/DRP) que garantice la resiliencia operativa frente a incidentes críticos (fallas técnicas, ataques cibernéticos, desastres naturales u otros eventos de alto impacto).

3. Protección de Documentos y Archivos

- a. Los documentos que conforman el archivo histórico, legal, contable, ambiental, técnico o contractual de la empresa deben almacenarse en condiciones adecuadas de seguridad física y digital, conforme a la normativa archivística colombiana.
- b. El acceso a estos archivos será limitado, trazable y autorizado, garantizando su integridad, confidencialidad y disponibilidad.

4. Gestión de Accesos


- a. El acceso a cualquier tipo de información sensible o confidencial estará condicionado a la necesidad de conocer, según las funciones del cargo.
- b. Cada empleado es responsable de: Mantener en estricta confidencialidad sus credenciales de acceso (usuarios, contraseñas, tokens).
- c. Reportar inmediatamente cualquier acceso sospechoso, pérdida de dispositivos, errores o fallas de seguridad.

5. Protección de Datos Personales y Sensibles

- 6. Toda información que contenga datos personales o sensibles (historial médico, afiliaciones, orientación sexual, origen étnico, etc.) será tratada bajo los principios de:
 - a. Legalidad, finalidad, libertad, veracidad, seguridad, confidencialidad y acceso restringido.
 - b. Se requiere consentimiento explícito del titular para su uso, y su manejo debe cumplir con la Ley y demás regulaciones aplicables en Colombia.

7. Uso Aceptable de Recursos Tecnológicos

- a. Los recursos tecnológicos deben utilizarse exclusivamente para fines laborales y conforme a los lineamientos éticos, legales y de sostenibilidad de la empresa.
- b. Está prohibido el uso de sistemas o dispositivos de la empresa para:
- c. Difundir contenido ofensivo, violento, discriminatorio o ilegal.
- d. Realizar minería de datos no autorizada, instalación de software no licenciado o

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 18 de 36

reproducción no autorizada de contenido protegido por derechos de autor.

- e. Actividades personales que comprometan la seguridad digital o reputacional de la empresa.

8. Educación y Conciencia

- a. Todos los empleados deben participar en programas de capacitación periódica en seguridad de la información, protección de datos, y manejo ético de la tecnología.
- b. La empresa fomentará una cultura de ciberseguridad y de uso responsable de la información, alineada con su compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y el respeto por el entorno digital seguro.

9. Responsabilidad y Sanciones

- a. El incumplimiento de esta política, incluyendo el uso indebido de información, acceso no autorizado o negligencia en su protección, puede constituir falta grave y dará lugar a acciones disciplinarias, civiles o penales.
- b. El reporte de incidentes de seguridad debe hacerse de forma inmediata y confidencial a los canales habilitados por la Gerencia o la Oficina de Seguridad de la Información.

10. Cierre


- a. La protección de la información es un pilar estratégico de la sostenibilidad y gobernanza corporativa de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. Respetar esta política fortalece la confianza de los grupos de interés, mejora el clima organizacional y asegura un entorno digital sano, ético, resiliente y respetuoso de la dignidad y derechos de todos los involucrados.

11. Propiedad del Material Proveniente de Capacitaciones.

Todos los libros o memorias resultantes de un curso o seminario al que asista cualquier empleado de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP enviado o patrocinado por la Sociedad o sus subordinadas, pertenecerán exclusivamente a ésta y lo aprendido allí sólo podrá ser utilizado en beneficio de.

12. Propiedad Intelectual (con enfoque en Seguridad, Salud, Bienestar, Ambiente y Sostenibilidad – SSBAS)

Todas las invenciones, desarrollos técnicos, innovaciones, mejoras en procedimientos, sistemas de trabajo, formulaciones, productos o cualquier otro resultado derivado de las actividades ejecutadas por el empleado o directivo durante la vigencia de su relación laboral con la Compañía serán de propiedad exclusiva de esta última. La Compañía se reserva el derecho de proteger tales desarrollos como propiedad intelectual, a su nombre o a nombre de terceros designados, conforme a la normativa nacional e internacional vigente sobre derechos de propiedad industrial, derechos de autor

		1 de julio del 2025
		Elaborado por: Constanza Torres
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 04
COD.	CE-GR-0901	Pág. 19 de 36

CÓDIGO DE ÉTICA

y conexos.

El empleado se compromete a colaborar proactivamente en todas las gestiones administrativas, legales y técnicas necesarias para formalizar la titularidad de los derechos mencionados, incluyendo la firma de documentos, poderes y demás requerimientos, sin que ello implique una obligación de compensación económica adicional por parte de la Compañía.

En concordancia con los principios de Seguridad, Salud, Bienestar, Ambiente y Sostenibilidad (SSBAS), todas las invenciones y mejoras deberán desarrollarse y aplicarse considerando el cumplimiento estricto de las normativas legales y técnicas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, protección del medio ambiente, promoción de la salud ocupacional, bienestar organizacional y sostenibilidad operativa. Toda innovación que implique modificación de procesos, servicios o condiciones de trabajo deberá ser evaluada bajo criterios de impacto ambiental, eficiencia energética, reducción de residuos, mejora del clima laboral y disminución de riesgos a la salud y seguridad de los trabajadores y comunidades.


El uso de cualquier propiedad intelectual desarrollada en el marco de la relación laboral no podrá ser desviado para beneficio personal o de terceros, tanto durante como después del vínculo contractual. Lo anterior incluye cualquier conocimiento, procedimiento o resultado generado como parte del ejercicio de funciones, participación en proyectos o actividades en representación de la Compañía, incluidas misiones técnicas, capacitaciones o viajes.

Asimismo, toda persona que haya participado previamente en el desarrollo de invenciones, obras, mejoras o resultados susceptibles de protección intelectual y que pretenda vincularse con la Compañía, deberá declarar expresamente dicha situación al momento de su ingreso, mediante un anexo escrito y firmado al contrato laboral, con el fin de salvaguardar los principios de transparencia, trazabilidad tecnológica y prevención de conflictos de interés.

13.Relaciones con las Partes Interesadas (en concordancia con los principios de Seguridad, Salud, Bienestar, Ambiente y Sostenibilidad – SSBAS)

El establecimiento y mantenimiento de relaciones transparentes, éticas y de beneficio mutuo con nuestros grupos de interés (empleados, contratistas, comunidades, clientes, proveedores, autoridades, entre otros) es un pilar fundamental para la sostenibilidad y el desempeño responsable de nuestra organización. Por ello, nos comprometemos a gestionar dichas relaciones bajo criterios de equidad, respeto, integridad y responsabilidad social, garantizando igualdad de oportunidades y diálogo inclusivo.

En coherencia con los principios de Seguridad, Salud, Bienestar, Ambiente y Sostenibilidad (SSBAS), toda interacción con las partes interesadas deberá considerar los siguientes lineamientos

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 20 de 36

técnicos y éticos:


1. **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Promover entornos seguros y saludables en todos los puntos de contacto con nuestros grupos de interés, priorizando la prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud física y mental, tanto en nuestras operaciones directas como en las de terceros aliados.
2. **Bienestar y desarrollo social:** Fomentar relaciones que impulsen el bienestar individual y colectivo, especialmente con comunidades y colaboradores, asegurando condiciones dignas de trabajo, acceso a la información, participación efectiva y generación de valor compartido.
3. **Protección ambiental:** Asegurar que nuestras relaciones externas e internas se construyan bajo principios de responsabilidad ambiental, prevención de impactos negativos y promoción de prácticas sostenibles, como el uso eficiente de recursos, la economía circular y la mitigación del cambio climático.
4. **Sostenibilidad y ética empresarial:** Garantizar prácticas de relacionamiento que incorporen criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), promoviendo la transparencia, el cumplimiento normativo, la trazabilidad de las decisiones y la prevención de la corrupción, el conflicto de intereses y el soborno.
5. **Comunicación responsable y participativa:** Fomentar un diálogo continuo, basado en información clara, oportuna y verificable, que permita construir confianza, gestionar expectativas y resolver conflictos de forma preventiva, participativa y justa.
6. Este enfoque integral refuerza nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, la licencia social para operar, y la creación de valor económico, social y ambiental a largo plazo. Todas las áreas de la organización son responsables de implementar estos principios en su interacción con los grupos de interés, conforme a los estándares internacionales y la normativa vigente.

14. Normas de Comportamiento en Relación con Clientes

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., las relaciones con los clientes se fundamentan en el respeto, la transparencia, la responsabilidad y la sostenibilidad. En este sentido, se establecen las siguientes normas de comportamiento:

a. **Atención con equidad, ética y cumplimiento regulatorio:**

Atender a todos los clientes con equidad, honestidad y cortesía, asegurando un trato justo e inclusivo, libre de discriminación y basado en el respeto a la dignidad humana. Cada procedimiento deberá ejecutarse conforme a la regulación oficial vigente y las políticas internas de la organización, priorizando en todo momento la protección de la

		1 de julio del 2025
		Elaborado por: Constanza Torres
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 04
COD.	CE-GR-0901	Pág. 21 de 36

CÓDIGO DE ÉTICA

salud, la seguridad del cliente y la integridad ambiental.

b. Comunicación clara, segura y responsable:

Brindar a los clientes información precisa, completa y comprensible sobre los servicios y productos ofrecidos, incluyendo condiciones contractuales, beneficios, usos y posibles limitaciones. Esta comunicación deberá contemplar aspectos relacionados con el cumplimiento ambiental, la seguridad del servicio, y su contribución a la sostenibilidad, evitando cualquier ambigüedad que comprometa la toma de decisiones informadas por parte del cliente.

c. Prevención de riesgos y promoción del bienestar del cliente:

Asegurar que los servicios prestados no generen riesgos innecesarios para la salud, seguridad o bienestar del cliente o la comunidad. Los colaboradores deberán informar cualquier situación que pudiera representar un riesgo ambiental, técnico u operativo durante la prestación del servicio, proponiendo soluciones preventivas alineadas con los principios de mejora continua y gestión responsable.


d. Sostenibilidad y consumo responsable:

Promover activamente prácticas sostenibles entre los clientes, orientándolos sobre el uso eficiente de recursos, la minimización de impactos ambientales, la correcta disposición de residuos y el cumplimiento de normas ambientales aplicables. Esto incluye facilitar herramientas educativas o informativas que fomenten una cultura de sostenibilidad compartida.

e. Lealtad comercial y competencia ética:

Evitar cualquier tipo de comparación desleal, falsa o engañosa con productos o servicios de empresas competidoras. Toda referencia comercial deberá estar sustentada en criterios técnicos verificables, sin inducir a error ni desinformar al cliente. El respeto por la competencia justa y la transparencia comercial es un reflejo del compromiso ético y profesional de nuestra organización.

Estas normas de comportamiento son obligatorias para todo el personal y se encuentran enmarcadas en el compromiso de la empresa con la mejora continua, el cumplimiento legal y los principios de responsabilidad social y ambiental. Su aplicación debe formar parte del día a día en la gestión con clientes, como expresión tangible de los valores institucionales y del enfoque SSBAS que rige nuestra operación. En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 22 de 36

E.S.P., reconocemos que una competencia ética y transparente no solo fortalece nuestra posición en el mercado, sino que también es un pilar fundamental de la sostenibilidad empresarial. Por lo tanto, nuestra conducta frente a la competencia se rige por las siguientes normas:

15. Normas de Comportamiento en Relación con la Competencia

- a. Competencia leal con cumplimiento normativo y enfoque sostenible:**
 Competir activamente en el mercado respetando todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de libre competencia, prácticas comerciales y regulación sectorial. Toda acción competitiva debe estar enmarcada en el respeto por los principios de equidad, integridad y sostenibilidad, asegurando que nuestra oferta de valor considere criterios de seguridad para los usuarios, protección ambiental y bienestar social.
- b. Rechazo a prácticas anticompetitivas e impacto negativo en el entorno:**
 No participar, directa ni indirectamente, en acuerdos, alianzas o prácticas que restrinjan el libre juego de las fuerzas del mercado, tales como colusión, fijación de precios, reparto de clientes o territorios. Además, evitar el uso de medios engañosos, ilegales o que generen un impacto negativo sobre la salud, la seguridad de las personas, el ambiente o la sostenibilidad de las comunidades donde operamos.
- c. Comunicación responsable, objetiva y respetuosa:**
 Evitar, en lo posible, emitir comentarios sobre empresas competidoras. Si es necesario hacerlo, se deberán expresar con justicia, objetividad y respeto, asegurando que las comparaciones o referencias sean técnicas, verificables y no engañosas. Toda comunicación externa debe considerar no solo la veracidad, sino también el potencial impacto sobre el entorno social y reputacional del sector.
- d. Integridad en el manejo de información y respeto por la confidencialidad:**
 En ningún caso se intentará obtener, directa o indirectamente, secretos comerciales, información confidencial o propiedad intelectual de los competidores por medios desleales o no autorizados. La información debe manejarse bajo los más altos estándares de ética profesional, respetando los principios de seguridad de la información, transparencia corporativa y gobernanza sostenible.

Estas normas reafirman nuestro compromiso con una cultura de competencia responsable que fomente la innovación, el desarrollo sostenible, la mejora continua de nuestros servicios y la confianza del mercado. Todos los colaboradores están obligados a cumplir y promover estas directrices como parte integral del Sistema de Gestión Ético, Ambiental y Organizacional de la

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 23 de 36

empresa.

16. Normas de Comportamiento en Relación con los Proveedores

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., reconocemos que nuestras relaciones con proveedores son fundamentales para garantizar la calidad, eficiencia y sostenibilidad de nuestras operaciones. Por ello, establecemos las siguientes normas de comportamiento, orientadas a fomentar cadenas de suministro responsables, éticas y sostenibles:

a. Selección de proveedores con valores éticos y sostenibles:

Incluir en nuestro grupo de proveedores únicamente a aquellas empresas o personas que demuestren una conducta alineada con los valores éticos de la organización y con prácticas responsables en materia de derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo, cumplimiento ambiental, bienestar social y sostenibilidad operativa. Se dará preferencia a proveedores con políticas claras en SSBAS, certificaciones relevantes y reputación sólida en integridad corporativa.

b. Relación comercial ética, equitativa y bajo el principio de beneficio mutuo ("Gana-Gana"):

Al negociar bienes y servicios, tanto la organización como los proveedores deben actuar con equidad, honestidad y transparencia, promoviendo relaciones comerciales justas que equilibren los intereses económicos con la sostenibilidad ambiental y social. Se promoverán prácticas de abastecimiento que minimicen impactos negativos en el entorno y maximicen el valor compartido.


c. Selección técnica imparcial con criterios SSBAS:

Asegurar que todos los proveedores participen en condiciones equitativas en los procesos de contratación, respetando criterios técnicos como: calidad del producto o servicio, cumplimiento legal, eficiencia operativa, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, impacto ambiental y desempeño sostenible. La selección se realizará con base en procedimientos definidos, cumpliendo la legislación aplicable, las políticas internas y los estándares de sostenibilidad adoptados por la organización.

d. Confidencialidad, respeto y profesionalismo en la gestión de terceros:

Evitar compartir con proveedores o terceros cualquier información relacionada con debilidades, errores o no conformidades detectadas en otros proveedores, salvo en el marco de procesos oficiales de auditoría, control o mejora continua. Esta práctica garantiza la confidencialidad, la imparcialidad y el respeto a la reputación profesional de todos los actores involucrados.

e. Cero tolerancia a incentivos indebidos o conflictos de interés:

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 24 de 36

Se considerará conducta inaceptable solicitar, recibir u ofrecer cualquier tipo de incentivo, regalo, comisión o ventaja indebida que afecte la objetividad y transparencia en los procesos de selección o contratación. Cualquier sospecha o intento de soborno deberá ser reportado y gestionado conforme a los mecanismos de control interno y políticas anticorrupción de la compañía.

Estas normas son de obligatorio cumplimiento para todo el personal de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. y forman parte de nuestro compromiso con una cadena de suministro ética, transparente, segura y sostenible, que contribuya al bienestar social, la protección del ambiente y la integridad de nuestras operaciones.

17. Normas de Comportamiento en Relación con las Autoridades

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., entendemos que una relación institucional sólida y transparente con las autoridades gubernamentales, ambientales, laborales, sanitarias y de control es esencial para garantizar la legitimidad, la sostenibilidad y el cumplimiento legal de nuestras operaciones. Por ello, adoptamos los siguientes lineamientos de comportamiento:

- a. **Colaboración activa y legalmente fundamentada:**
Colaborar en todo momento con las autoridades competentes, facilitando el ejercicio pleno y legítimo de sus funciones de inspección, vigilancia y control. Todas las actuaciones institucionales deben desarrollarse conforme al marco jurídico vigente y en defensa de los intereses legítimos de la organización, priorizando la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento de las normativas relacionadas con seguridad industrial, salud ocupacional, gestión ambiental y sostenibilidad empresarial.
- b. **Trato institucional respetuoso y constructivo:**
Mantener una actitud de respeto, amabilidad y profesionalismo frente a todas las autoridades, reconociendo su rol dentro del sistema democrático y normativo. Se fomentará un clima de apertura, confianza y diálogo técnico que facilite el análisis conjunto de situaciones, la toma de decisiones informadas y la construcción de acuerdos orientados al interés público, la protección del ambiente y el bienestar colectivo.
- c. **Atención eficaz y con enfoque preventivo:**
Atender de manera oportuna, clara y técnica todos los requerimientos, observaciones, inspecciones o solicitudes provenientes de las autoridades, procurando siempre actuar con diligencia, cortesía y precisión. La empresa promoverá un enfoque de mejora continua, gestionando de forma proactiva los hallazgos o recomendaciones emitidas, especialmente aquellos relacionados con



CÓDIGO DE ÉTICA

1 de julio del 2025

Elaborado por: Constanza Torres

Aprobado por: Jaime Juan
Ballestas

Revisión 04

Pág. 25 de 36

COD.

CE-GR-0901

la salud y seguridad en el trabajo, el cumplimiento ambiental, la gestión de residuos, el uso responsable del agua y la eficiencia energética.

d. Cumplimiento estricto del marco legal y ético:

Todos los trámites, relaciones y gestiones que se adelanten con entidades gubernamentales o funcionarios públicos en representación de la empresa deberán realizarse con absoluta transparencia, integridad y sujeción a las leyes aplicables, tanto locales como nacionales. Se prohíbe expresamente cualquier práctica que implique soborno, conflicto de interés, tráfico de influencias o cualquier conducta contraria a la ética empresarial o a los principios de sostenibilidad.

Estas normas son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, directivos y representantes legales de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., y están diseñadas para fortalecer el relacionamiento institucional, garantizar la conformidad legal, y consolidar nuestra reputación como una organización comprometida con el desarrollo sostenible, la legalidad y el bienestar social y ambiental de los territorios en los que operamos.

18. Normas de Comportamiento Anticorrupción


En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., la integridad es un pilar esencial para el desarrollo de nuestras actividades. Rechazamos de manera categórica toda forma de corrupción, soborno, extorsión o prácticas indebidas que comprometan la ética, el bienestar, la seguridad de las personas, la sostenibilidad del entorno y la legitimidad de nuestras operaciones. En este marco, se establecen las siguientes normas de comportamiento:

a. Prácticas empresariales éticas, transparentes y sostenibles:

Ejecutar todas las actividades empresariales bajo principios de equidad, legalidad y transparencia, asegurando el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales aplicables en materia de lucha contra la corrupción, incluyendo aquellas relacionadas con la contratación pública, la gestión ambiental, la seguridad industrial y la salud en el trabajo. La empresa promoverá un entorno de control que prevenga el soborno, la extorsión y cualquier forma de ventaja indebida, fortaleciendo así la confianza de las partes interesadas y la sostenibilidad institucional.

b. Tolerancia cero frente a actos corruptos, dentro o fuera de la organización:

No participar, permitir, ordenar, autorizar, inducir, conspirar ni asistir, directa o indirectamente, en prácticas de corrupción, ya sea a título individual o mediante intermediarios. Esto aplica a todos los niveles de la organización y en todas las relaciones con clientes, proveedores, contratistas, autoridades, comunidades o terceros, incluyendo actividades realizadas fuera de las instalaciones, en campo o en representación institucional. Toda actuación debe ajustarse al marco legal, respetando la ética, la dignidad humana y los principios SSBAS.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 26 de 36

c. Rechazo absoluto de incentivos indebidos o conflictos de interés:

No ofrecer, aceptar, gestionar ni comprometer regalos, pagos en efectivo, favores personales, condiciones ventajosas, viajes, comisiones, contratos, bonificaciones u otras formas de compensación o incentivos que puedan influir, o parecer influir, en decisiones comerciales, técnicas, contractuales o regulatorias. Este principio aplica especialmente en relaciones con proveedores, instituciones financieras, contratistas, comunidades y autoridades públicas, donde la integridad y la transparencia son claves para el cumplimiento de los objetivos de salud ocupacional, seguridad operacional, gestión ambiental y responsabilidad social.

Además, se promoverá la denuncia segura y confidencial de cualquier conducta sospechosa o incompatible con estas normas, a través de los canales éticos habilitados por la empresa. Se protegerá a quien reporte de buena fe, garantizando la no represalia y contribuyendo a la mejora continua del Sistema de Gestión Anticorrupción, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las mejores prácticas de gobernanza corporativa.

Estas normas son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, directivos, contratistas y terceros vinculados a SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., como parte de nuestro compromiso con una gestión ética, segura, legal y sostenible.

19 Normas de Comportamiento en Relación con la Comunidad


En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., reconocemos a las comunidades como actores clave en el entorno donde operamos. Por ello, asumimos el compromiso de construir relaciones respetuosas, inclusivas, transparentes y sostenibles, orientadas al desarrollo mutuo. Las siguientes normas de comportamiento guían nuestra interacción con las comunidades, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad:

a. Identificación participativa de beneficios sociales:

Identificar, mediante procesos de consulta informada, respetuosa y culturalmente adecuada, los posibles beneficios sociales derivados de nuestras operaciones. Estos beneficios deberán maximizarse a través de iniciativas que promuevan el bienestar, la salud pública, la seguridad comunitaria, la generación de empleo digno y el fortalecimiento de capacidades locales, bajo un enfoque de desarrollo sostenible y valor compartido.

b. Respeto a los derechos de las comunidades e instituciones representativas:

Asegurar que toda negociación relacionada con compensaciones por afectaciones o pérdida de derechos legales o consuetudinarios se realice bajo un sistema documentado, transparente y verificable. Este proceso debe permitir que los pueblos indígenas, comunidades locales y otras partes interesadas participen libremente a través de sus

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 27 de 36

instituciones legítimas, en un ambiente seguro y con acompañamiento técnico si se requiere, conforme al principio de consentimiento libre, previo e informado.

c. Tolerancia cero a la violencia y promoción de la equidad:


Promover un entorno libre de acoso sexual, discriminación y todas las formas de violencia, especialmente hacia las mujeres, niños, personas mayores, población diversa y comunidades vulnerables. Se deberán implementar medidas de prevención, sensibilización y control que refuercen una cultura de respeto, inclusión y convivencia pacífica, alineada con los principios de salud mental, bienestar psicosocial y justicia social.

- c. Mecanismos de quejas accesibles y con enfoque de género: Establecer procedimientos claros, accesibles y culturalmente pertinentes para la recepción, gestión y resolución de quejas comunitarias, garantizando un enfoque diferencial y de género. Estos mecanismos deben contar con la participación de las partes interesadas, asegurar la confidencialidad, proteger al denunciante, y generar acciones correctivas cuando sea necesario, fomentando la confianza y la transparencia en la relación comunidad–empresa.
- d. Compromiso con la protección del ambiente y el uso responsable de los recursos: Cumplir rigurosamente con la legislación ambiental nacional y adoptar prácticas que minimicen los impactos negativos de nuestras actividades sobre el entorno natural y social. Esto incluye la prevención de la contaminación, la gestión adecuada de residuos, la conservación de la biodiversidad y el uso eficiente de recursos naturales como el agua y la energía, promoviendo una cultura ambiental en alianza con la comunidad y orientada al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Estas normas son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los colaboradores, contratistas y representantes de la empresa, y reflejan nuestro compromiso institucional con una gestión responsable, ética y sostenible, que contribuye al bienestar integral de las comunidades y al cuidado del entorno.

20 Conflicto de Interés

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., todas las decisiones comerciales, técnicas, operativas y administrativas deben tomarse de manera objetiva, transparente y en función del interés superior de la organización, promoviendo el respeto por la legalidad, la equidad, la sostenibilidad ambiental, la salud y el bienestar de todas las partes interesadas.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 28 de 36

Un conflicto de interés surge cuando los intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole de un colaborador pueden interferir —o aparentar interferir— con su capacidad para actuar en forma ética, imparcial y en beneficio de la empresa. Esto incluye, entre otros, relaciones con proveedores, contratistas, clientes, autoridades, comunidades o competidores, actuales o potenciales.

En coherencia con los principios SSBAS, es fundamental que:


- Toda decisión sea evaluada con un juicio profesional independiente, libre de presiones externas o compromisos personales que puedan poner en riesgo la integridad del negocio, la salud y seguridad de los trabajadores, la protección del ambiente o la equidad en el trato con los grupos de interés.
- Cualquier situación que represente, o tenga la apariencia de representar, un conflicto de interés debe ser informada oportunamente a la Gerencia General o al canal ético establecido. Esta obligación aplica tanto si el conflicto afecta directamente al colaborador, como si involucra a familiares, socios o personas cercanas.
- La no declaración de un conflicto de interés puede tener consecuencias graves, no solo en términos disciplinarios o legales, sino también en cuanto a la sostenibilidad, reputación y gobernanza responsable de la empresa.
- La gestión adecuada de los conflictos de interés es esencial para evitar decisiones que puedan vulnerar los principios de transparencia, cuidado ambiental, salud ocupacional, equidad laboral y responsabilidad social corporativa.

Ante la duda, se debe informar. El problema no radica en la existencia del conflicto, sino en su ocultamiento. Declarar un conflicto de interés no implica necesariamente una falta, pero omitirlo compromete la ética, la confianza y la sostenibilidad de nuestra operación.

21. Regalos.

En **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.**, estamos comprometidos con una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en todos los niveles de nuestra operación. En ese contexto, reconocemos que los regalos no se limitan únicamente a objetos físicos. También pueden incluir **servicios, favores, viajes, descuentos, invitaciones, beneficios intangibles u otras formas de valor económico o simbólico**, que puedan influir —o aparentar influir— en las decisiones comerciales, técnicas, contractuales, regulatorias o ambientales de nuestros colaboradores.

Desde una perspectiva de **ética sostenible y gestión de riesgos SSBAS**, se establecen las siguientes consideraciones:

		CÓDIGO DE ÉTICA	1 de julio del 2025
			Elaborado por: Constanza Torres
			Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
			Revisión 04
COD.	CE-GR-0901		Pág. 29 de 36

- a. **Aceptar o entregar regalos, beneficios o favores**, fuera de lo estrictamente permitido por las políticas internas, puede comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones, afectar la transparencia institucional y poner en riesgo el cumplimiento de los principios de salud, seguridad, sostenibilidad ambiental y bienestar organizacional.
- b. Cualquier beneficio recibido o entregado debe ser **ocasional, de valor simbólico y no condicionado a decisiones de negocio**, ni percibido como un intento de obtener trato preferencial o influenciar resultados.
- c. Se prohíbe expresamente aceptar o entregar regalos en situaciones que impliquen:
 - ✓ Procesos de licitación o contratación activa.
 - ✓ Evaluaciones técnicas o auditorías ambientales.
 - ✓ Trámites regulatorios ante autoridades.
 - ✓ Evaluación de desempeño de proveedores o contratistas.
 - ✓ Inspecciones en terreno donde se afecte la salud, seguridad o el ambiente.
- d. Ante cualquier duda sobre la pertinencia de aceptar o entregar un obsequio o beneficio, el colaborador deberá **consultar con la Gerencia General o el canal ético institucional**, y en caso de conflicto de interés aparente, **reportarlo formalmente** para su evaluación.


Esta norma protege la integridad de las relaciones institucionales, promueve una cultura preventiva y asegura que nuestras prácticas empresariales estén alineadas con una gestión transparente, ética y sostenible, en beneficio de la comunidad, el entorno y las futuras generaciones.

22. Regalos a empleados de la empresa.

En **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.**, los empleados, contratistas y colaboradores deben mantener una conducta ética, transparente y alineada con la misión institucional, protegiendo los principios de imparcialidad, legalidad y sostenibilidad que rigen nuestras operaciones.

Como parte de nuestro compromiso con la integridad organizacional, se establecen las siguientes directrices:

- a. **No se permite la aceptación de remuneraciones, regalos, propinas, favores o cualquier otro tipo de beneficio económico o en especie**, ofrecido por terceros (proveedores, contratistas, clientes, autoridades u otros actores), cuando este pueda comprometer, o aparentar comprometer, el juicio profesional del empleado o influir indebidamente en sus decisiones en nombre de la empresa.

		1 de julio del 2025	
		Elaborado por: Constanza Torres	
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas	
		Revisión 04	
COD.	CE-GR-0901	Pág. 30 de 36	

CÓDIGO DE ÉTICA

- b. Se permite de forma excepcional la aceptación de **material promocional de bajo valor comercial**, como agendas, bolígrafos, calendarios u objetos utilitarios, siempre que:
 - a. Incluyan visiblemente el logotipo o nombre de la empresa que los entrega.
 - b. No representen una forma encubierta de presión o retribución.
 - c. Su entrega sea ocasional y no reiterada, ni condicionada a una relación contractual específica.
- c. Cualquier obsequio que **genere un conflicto de interés real o aparente, influya en decisiones técnicas, ambientales, comerciales o de seguridad laboral**, o que pueda dañar la imagen de la empresa, **deberá ser rechazado de manera cortés y documentado internamente** si corresponde.
- d. **Situaciones extraordinarias:** En aquellos casos en los que, por razones culturales, diplomáticas o operativas, resulte impráctico o perjudicial rechazar un obsequio (por ejemplo, en comunidades o instituciones con códigos tradicionales de reciprocidad), el empleado deberá **informar inmediatamente a la Gerencia General o al Comité de Ética**, quienes evaluarán el tratamiento adecuado del bien recibido (donación institucional, declaración, registro o devolución protocolaria).


Esta norma forma parte de nuestro sistema de gobernanza ética y sostenible, y protege la independencia, la salud emocional, la transparencia, la equidad en las relaciones institucionales, el cumplimiento ambiental y la seguridad operativa. Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de aplicar este principio en su trabajo diario y reportar cualquier situación irregular o ambigua a través de los canales definidos por la empresa.

23.Regalos por parte de empleados de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP.

En **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.**, entendemos que en determinados contextos comerciales, comunitarios o institucionales, el ofrecimiento de obsequios puede formar parte de las prácticas de cortesía, fortalecimiento de relaciones o conmemoraciones culturales. No obstante, esta práctica debe regirse por estrictos criterios éticos, legales y sostenibles que eviten cualquier forma de corrupción, conflicto de interés o impacto negativo en la reputación organizacional.

Por ello, se establece que:

- 1. Todo obsequio entregado en nombre de la empresa debe ser:
 - a. **Legal:** Conforme a las normativas nacionales e internacionales anticorrupción, y

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 31 de 36

respetando las disposiciones contractuales y regulatorias aplicables.

- b. **Razonable:** En términos de valor económico, frecuencia y oportunidad. No debe representar un beneficio desproporcionado ni tener la apariencia de soborno o influencia indebida.
- c. **Alineado con la sostenibilidad:** Se priorizará el uso de productos ecológicos, producidos localmente, de comercio justo o provenientes de iniciativas comunitarias sostenibles, reforzando así el impacto positivo de la empresa en su entorno.
- d. Todo obsequio institucional deberá contar con la **aprobación previa de la Gerencia General**, quien validará su pertinencia, forma de entrega y registro documental, de acuerdo con los lineamientos internos de ética y responsabilidad social.
- e. **Está prohibido el ofrecimiento de sobornos**, pagos indebidos, dádivas, favores o cualquier tipo de incentivo, en dinero o especie, destinado a influenciar decisiones de entidades públicas, privadas o comunitarias. Esta práctica está expresamente vetada, incluso si es común en ciertas culturas o sectores.
- f. El incumplimiento de esta norma puede generar **sanciones disciplinarias**, acciones legales o contractuales, además de impactos reputacionales que comprometen la sostenibilidad, transparencia y legalidad de la organización.


Esta directriz promueve una cultura empresarial basada en la ética, la integridad, el respeto por la ley, la salud institucional, la sostenibilidad ambiental y el bienestar de las comunidades con las que interactuamos. Cualquier duda o situación excepcional relacionada con la entrega de obsequios deberá ser reportada a la Gerencia General para su debida evaluación.

24. Aceptación de Gastos de Viaje

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., los viajes corporativos son una herramienta legítima de apoyo a las operaciones técnicas, comerciales o de formación, y deben gestionarse bajo criterios de legalidad, transparencia, bienestar organizacional y responsabilidad ambiental.

Por lo tanto, se establecen las siguientes directrices:

1. **Los empleados podrán aceptar transporte, alojamiento u otros gastos cubiertos por un proveedor únicamente cuando:**
 - a. El viaje tenga un propósito estrictamente corporativo (instalación de equipos,

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 32 de 36

visitas técnicas, negociación de contratos, auditorías, capacitación, etc.).

b. Haya sido previamente autorizado por la Gerencia General.

Su aceptación no contravenga la legislación aplicable ni la política interna de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. o de la entidad que ofrece el beneficio.

Se garantice el respeto por las condiciones laborales, la seguridad durante el desplazamiento, la salud del trabajador, y se minimice el impacto ambiental del viaje (por ejemplo, priorizando trayectos eficientes o sostenibles).


- e. La empresa también podrá asumir los costos razonables de transporte, alimentación y alojamiento de clientes, agentes, proveedores o autoridades que visiten nuestras instalaciones o participen en actividades técnicas o formativas, siempre que:
- f. La visita esté justificada por motivos comerciales, técnicos o regulatorios.
- g. Se documente adecuadamente en los registros corporativos.
- h. Se evite cualquier percepción de soborno, presión indebida o conflicto de interés.
- i. Se respeten las condiciones de equidad, inclusión y seguridad de todos los participantes.
- j. Estas prácticas deben ejecutarse con un enfoque de responsabilidad económica, social y ambiental, priorizando el bienestar de los involucrados y la sostenibilidad de las operaciones.

25. Reportando Inquietudes

En coherencia con nuestra cultura ética y preventiva, SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. promueve una política de puertas abiertas para identificar, prevenir y corregir cualquier conducta inadecuada, riesgo operativo, violación ambiental, situación insegura o falta ética que pueda comprometer la integridad y sostenibilidad de la empresa.

1. Todos los empleados tienen el deber y derecho de reportar de buena fe cualquier acto que consideren:

- e. Inseguro o riesgoso para la salud o el bienestar de las personas.
- f. Contrario a la legislación ambiental, laboral o sanitaria.
- g. Inapropiado desde el punto de vista ético, contractual o financiero.
- h. Se garantiza que no se tomarán represalias contra quienes reporten inquietudes de forma honesta y responsable. Cualquier tipo de represalia, acoso o intimidación será sancionado disciplinariamente.
- i. También se rechaza cualquier reporte malintencionado, falso o con fines de afectar a terceros.
- j. Las dudas o inquietudes podrán ser canalizadas de manera confidencial y respetuosa a través de:
- k. La oficina de Gestión Humana.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 33 de 36

l. Los canales éticos habilitados (correo, buzón físico o virtual, reuniones con líderes de área).

m. El Comité de Ética, en caso de situaciones complejas o reiteradas.

n. Fomentamos un entorno de confianza, respeto y mejora continua, donde el reporte de preocupaciones forma parte activa de nuestra estrategia de gestión integral, en beneficio del ambiente, la seguridad, la salud ocupacional y la sostenibilidad corporativa.

o. Política de Parentesco.

Con la expedición del Código de Ética y con el fin de mantener la objetividad en el desarrollo y aplicación de las relaciones laborales, la empresa no permitirá el parentesco por la unión y convivencia de la pareja entre sus trabajadores. En el caso que se establezcan uniones de pareja entre nuestros trabajadores, estos tienen la obligación de informar a la oficina de recursos humanos su condición de parentesco para tomar en conjunto la decisión sobre quién de los dos permanecerá al servicio de la empresa.

En ningún caso, podrá usar su influencia personal para hacer que la empresa haga negocios con una compañía en la cual algún miembro de su familia o algún amigo tenga un interés.

p. Empleo Externo.

Los empleados de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP no podrán trabajar para otros, o recibir regalos de competidores, clientes, distribuidores o proveedores de. Cualquier actividad externa deberá ser estrictamente separada de su empleo y no deberá afectar el desempeño de su trabajo con la empresa. Asegúrese de que las destrezas que usted haya adquirido o utilizado en la empresa no se usen de manera tal que pudieran lastimar el negocio de la empresa.

q. Inversiones.

Los empleados de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP no deberán permitir que sus inversiones influyan, o aparenten influir, sobre la independencia de su juicio a nombre de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP. Esto puede suceder de diferentes maneras, pero es más probable que se crea una apariencia de conflicto de intereses si usted tiene inversiones en un competidor, proveedor, cliente o distribuidor y sus decisiones pudieran tener impacto comercial sobre esta compañía externa. Si hay duda sobre cómo pudiera percibirse una inversión, la misma deberá informarse a la Gerencia.

También se prohíbe que usted compre o adquiera derechos sobre cualquier propiedad o materiales, directa o indirectamente, cuando usted sabe que la empresa pudiera estar

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 34 de 36

interesada en perseguir tal oportunidad y la información no se ha hecho pública.

r. **Mecanismos de Denuncia.**

Para mejorar los sistemas administrativo y financiero se requieren prácticas y políticas que permitan una gestión transparente en la ejecución de sus operaciones, y, además, unos mecanismos y canales adicionales que garanticen el reporte oportuno de las situaciones irregulares que vayan en contra de la ley, los estatutos y del código de buen gobierno. Por ello, la organización ha adoptado una estrategia para lograr lo anterior, estableciendo una línea especializada para el reporte que permita fortalecer la filosofía de transparencia de y la comunicación con su público relacionado.


La Línea Ética es un canal confidencial operado por el área de recursos humanos, a través del cual colaboradores, contratistas, accionistas, clientes, proveedores y terceros en general pueden reportar situaciones contrarias a la ley, los estatutos y el código de ética de la organización, así como posibles violaciones a los derechos humanos por parte de colaboradores o personas de los diferentes grupos de interés.

La Gerencia cuenta con un protocolo para el manejo de los reportes de las anomalías recibidas, lo cual garantiza objetividad, prontitud y discreción. El informe de estos reportes o denuncias se presenta al Comité SIG-SAC, área de riesgos de la organización

Cualquier persona que conozca de una situación irregular que considere debe darla a Conocer, se abstendrá de darla a conocer por otros medios diferentes al correo electrónico. El reporte es anónimo y confidencial pues no es obligatorio suministrar datos personales, y se podrá hacer a través del correo electrónico recursoshumanos@solac.com.co o a través de los mecanismos de PQRSF establecidos en la Organización y sus números telefónicos establecidos para tal fin y publicados. info@solac.com.co

Las situaciones que pueden reportarse a través del correo Ético son, entre otras:

- ✓ Apropiación o uso indebido de los bienes de la organización o de sus subordinadas.
- ✓ Situaciones de conflicto de intereses.
- ✓ Participación en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley.
- ✓ Prácticas comerciales en contra de los intereses de la compañía o de sus subordinadas.
- ✓ Abuso de la condición de supervisor, o empleado de la organización o de sus subordinadas, para beneficio propio.
- ✓ Uso indebido de la información confidencial.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 35 de 36

- ✓ Aceptación de regalos, favores, invitaciones, viajes, sobornos, pagos y en general prebendas que puedan influir en sus decisiones de negocios u operaciones, en beneficio directo o indirecto de algún empleado de la Compañía o de sus subordinadas.
- ✓ Falsificación de contratos, reportes o registros.
- ✓ Situaciones de deslealtad con la organización.
- ✓ Otras actividades o conductas que se realicen en contra de los intereses de, los estatutos y del código de ética.

s. Mecanismo de Monitoreo y Seguimiento.

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP cuenta con los siguientes mecanismos para hacerle monitoreo y seguimiento al código de ética.

- ✓ Auditorías internas y externas.
- ✓ Sistema de gestión integrado.
- ✓ Comité de convivencia laboral sexual y de género.
- ✓ Correo electrónico.
- ✓ Matrices de cumplimiento y seguimiento legal y normativo.
- ✓ Revisorías e inspecciones de la DIAN.

t. Mecanismos de Difusión.

Con el fin de dar a conocer este código a los empleados de la organización, a los accionistas e inversionistas y grupos de interés pertinentes, éste será publicado correos corporativos, entregables se compartirá en el grupo de WhatsApp y/o a través de cualquier otro medio electrónico que se disponga para tal efecto.

u. Sanciones.

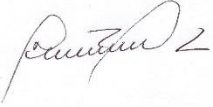

Las violaciones al presente Código de Ética para empleados de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP son objeto de sanciones, éstas se encuentran contempladas en el reglamento interno de trabajo de la organización.

La severidad de las referidas sanciones está en función de la gravedad de las faltas cometidas, así como se derivan de acciones negligentes o dolosas. Se considera una violación a este código el no sancionar los incumplimientos del mismo.

		CÓDIGO DE ÉTICA		1 de julio del 2025
				Elaborado por: Constanza Torres
				Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
				Revisión 04
COD.	CE-GR-0901			Pág. 36 de 36

Las sanciones van desde la amonestación por escrito, el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes.

Las sanciones se imponen por las áreas de recursos humanos y el área jurídica de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP. Ante cualquier duda sobre la existencia de una violación al presente código de conducta para empleados de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA ESP evaluará conjuntamente las evidencias disponibles, antes de imponer la sanción correspondiente.

<p>Elaborado Por:</p>  <p>CONSTANZA TORRES Profesional Sistemas integrados de Gestión</p>	<p>Revisado Por:</p>  <p>COMITÉ SIG-SAC</p>	<p>Aprobado Por:</p>  <p>JAIME JUAN BALLESTAS Gerente General</p>
---	---	---