

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
	SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN	1
		FECHA	03/03/2021

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

AVISTA COLOMBIA S.A.S.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	FECHA
		VERSION	1

Tabla de contenido

1.	ASPECTOS GENERALES.....	4
1.1.	Objetivo.....	4
1.2.	Alcance.....	4
1.3.	Definiciones.....	5
2.	PILARES ÉTICOS.....	5
2.1.	Valores Corporativos:	5
2.2.	Principios:.....	5
3.	NORMAS DE CONDUCTA.....	5
3.1.	Manejo adecuado de la información.....	6
3.1.1.	Política de seguridad de la información.....	6
3.1.2.	Confidencialidad.....	6
3.1.3.	Claridad.....	7
3.1.4.	Protección de la información personal de terceros.....	7
3.2.	Uso adecuado de los recursos de Avista.....	7
3.2.1.	Protección de activos.....	7
3.2.2.	Protección de la imagen corporativa.....	7
3.3.	Prevención y control del lavado de activos y la financiación del terrorismo.....	8
3.4.	Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés.....	8
3.5.	Anticorrupción y antisoborno.....	9
4.	COMPROMISOS DE AVISTA.....	9
4.1.	Relaciones Transparentes y Sostenibles con los Grupos de Interés.....	9
4.1.1.	Con los Accionistas.....	10
4.1.2.	Con sus Trabajadores.....	10
4.1.3.	Con sus proveedores.....	10
4.1.4.	Con sus Clientes.....	11
4.1.5.	Con el Estado.....	11
4.1.6.	Con los competidores.....	12
4.1.7.	Con la sociedad.....	12
4.2.	Respeto a la Dignidad Humana.....	12

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	FECHA
		VERSIÓN	1

4.3.	Política contra el acoso sexual.....	12
4.4.	Inclusión y diversidad.....	13
4.5.	Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.	13
4.6.	Compromisos con el medio ambiente.....	14
4.7.	Política de Donaciones.....	14
5.	COMITÉ DE ÉTICA.....	15
5.1.	Objetivo:	15
5.2.	Conformación:	15
5.3.	Funciones.....	16
6.	SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	16
6.1.	Incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta.....	16
6.2.	Sistema de dudas, denuncias y solicitudes.....	17
6.3.	Escala de sanciones.....	17

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		VERSIÓN	1
	SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	FECHA	03/03/2021

1. ASPECTOS GENERALES.

1.1. Objetivo.

El Código de Ética y Conducta busca definir un marco de actuación coherente con los valores y principios corporativos de Avista con el fin de propiciar comportamientos éticos ejemplares. Además, promueve relaciones sanas y sostenibles entre Avista y sus Grupos de Interés: Clientes, Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores, proveedores, el Estado y la sociedad, así como con el medio ambiente, cumpliendo con la legislación vigente, y en concordancia con las políticas, normas y procedimientos internos.

Con este Código de Ética y Conducta se busca también definir las responsabilidades de los Accionistas, Administradores, Trabajadores y aprendices de Avista para cumplir y hacer cumplir este Código de Ética que, junto con las demás políticas corporativas, forma parte del sistema de gobierno corporativo de Avista.

1.2. Alcance.

La primera versión del presente Código de Ética y Conducta fue diseñada por la Secretaría General y Gerencia Jurídica de Avista, así como los cambios introducidos en la segunda versión. Este Código de Ética y Conducta se concibe como un conjunto de lineamientos de actuación para los Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores, practicantes y aprendices, intermediarios, aliados, asesores, analistas, asistentes y demás terceros que actúan en nombre y por cuenta de Avista.

Además, busca enmarcar las relaciones existentes entre Avista y los terceros con cuales tiene algún vínculo, describe algunos compromisos y pautas que, junto con el sentido común y el rigor ético, definen un correcto actuar ante distintas situaciones. Asimismo, estos criterios deben ser atendidos en aquellas situaciones que no hayan sido previstas de forma expresa en este Código de Ética y Conducta.

El presente Código de Ética y Conducta no es ni pretende ser exhaustivo. Por lo tanto, las situaciones no previstas en él se resolverán conforme a criterios de mejores prácticas de administración y de gobierno corporativo. Cuando en este Código se haga mención a obligaciones o acciones de Avista, debe entenderse que su cumplimiento se hace extensivo a los Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores y aprendices.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		VERSIÓN	1
	SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	FECHA	03/03/2021

1.3. Definiciones.

Las expresiones que se encuentran con mayúscula inicial en el presente documento y que requieren una definición especial, son definidas en el Código de Gobierno Corporativo y en las Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés de Avista.

2. PILARES ÉTICOS.

Avista busca crear experiencias mágicas que enamoren a los Clientes, y que en igual medida generen un crecimiento exponencial y rentable para todos. Para ello, se han definido valores corporativos tales como la transparencia, la innovación, el servicio, la simplicidad, la pasión por el resultado, el trabajo en equipo, así como los principios del respeto, la equidad, la integridad y el buen gobierno que consolidan los pilares éticos de la cultura organizacional.

2.1. Valores Corporativos:

- **Servicio:** enamoramos al Cliente.
- **Pasión:** estamos comprometidos, nos inspira lo que hacemos.
- **Simplicidad:** trabajamos enfocados en el cliente y no nos complicamos.
- **Innovación:** buscamos siempre nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, con impacto positivo sobre los resultados.
- **Trabajo en equipo:** tenemos objetivos comunes y los logramos entre todos.

2.2. Principios:

- **Transparencia:** somos transparentes, nos regimos por el buen gobierno corporativo.
- **Respeto por la dignidad humana:** garantizamos y propendemos por la dignidad del ser humano.
- **Equidad:** somos equitativos en las relaciones y respetuosos en el trato hacia todas las personas.
- **Integridad:** somos íntegros en la manera en que actuamos y la forma en la cual llevamos nuestras relaciones comerciales.

3. NORMAS DE CONDUCTA.

Todos los Trabajadores y Administradores se comprometerán a cumplir los preceptos contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código de Gobierno Corporativo, en las Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés y las estipulaciones que se exponen a continuación con el propósito de empoderar y robustecer la cultura organizacional de Avista.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

Los integrantes de la Vicepresidencia Comercial - VP of Sales, además de cumplir todas las normas de conducta que se exponen a lo largo de este documento, tienen que cumplir las siguientes normas especiales de conducta:

- No utilizar el nombre Avista cuando no esté ejerciendo sus funciones, ni cuando dejare de estar vinculado a Avista.
- Dar buen uso a los beneficios suministrados para los Clientes.
- No falsificar documentación para la generación de créditos con el fin de aumentar la colocación propia.

3.1. Manejo adecuado de la información.

Debe tenerse presente que existe cierta información sensible que Avista posee y no es pública, o información compartida por los Clientes, que no debe revelarse a menos que esté expresamente autorizado. La información confidencial incluye toda la información no pública que podría ser material de uso para los competidores o que podría dañar a Avista o a sus Clientes si es revelada. Incluye información financiera, de transacciones potenciales, asuntos operacionales o de la propiedad intelectual, para lograr un efectivo manejo de la información.

En consecuencia, la información de Avista se debe manejar bajo los siguientes presupuestos:

3.1.1. Política de seguridad de la información.

Es compromiso de todos los usuarios de los servicios de información de Avista, cumplir con las directrices de seguridad de la información desarrolladas con el propósito de conservar las características de disponibilidad, integridad y confidencialidad.

3.1.2. Confidencialidad.

Todos los Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores, practicantes y aprendices, aliados, asesores, analistas y demás terceros con vínculo legal o contractual con Avista, deberán dar uso adecuado a la información a la cual tienen acceso de acuerdo con su rol, funciones o cargo y evitarán cualquier comportamiento que por acción u omisión conlleve a revelar información confidencial. Está prohibido divulgar todo tipo de información confidencial, incluyendo aquella relativa a secretos industriales e intelectuales, procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo. Los Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores, aprendices, aliados, asesores, analistas y demás terceros con vínculo legal o contractual con Avista se obligan mediante cláusulas o acuerdos de confidencialidad a mantener la confidencialidad de dicha información

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

aun y cuando su relación laboral o contractual con Avista haya concluido.

3.1.3. Claridad.

Toda la información que se revele a terceros en orden a las normas vigentes o a las buenas prácticas, deberá ser veraz, precisa, completa y ajustada a la ley y a las normas contables.

3.1.4. Protección de la información personal de terceros.

Avista respeta el derecho de privacidad de los titulares de datos personales que conforman sus distintos Grupos de Interés y está comprometida con el uso responsable y seguro de los mismos, de acuerdo con las normas legales vigentes, y las políticas internas.

3.2. Uso adecuado de los recursos de Avista.

Los recursos físicos, tecnológicos e informáticos que Avista ha dispuesto para el desarrollo de su objeto social deberán ser usados para tal fin, y conservados mediante una correcta utilización. Esto incluye la prohibición de usar software ilegal o de llevar a cabo acciones que impliquen violación de derechos de terceros, en especial derechos de propiedad intelectual. Avista en sus reglamentos internos y en los contratos prohíbe a sus Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores y aprendices llevar a cabo cualquier acción en detrimento de los derechos de terceros y tiene establecidos sanciones y procedimientos para aplicarlas.

3.2.1. Protección de activos.

Los activos, servicios, elementos de trabajo y demás recursos de Avista, deben ser destinados de manera exclusiva para actividades relacionadas con la misma y el adecuado desempeño del cargo o función.

Los recursos de Avista no deberán ser usados en provecho personal o de un tercero, ni tampoco en perjuicio de Avista o con fines deshonestos.

3.2.2. Protección de la imagen corporativa.

La imagen corporativa de Avista se considera como un activo valioso. Por lo tanto, todos los Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores, aliados, asesores, analistas, asistentes, practicantes y aprendices deberán velar por el buen nombre y la buena reputación de Avista y abstenerse de hacer comentarios, incluyendo en medios familiares o en redes sociales, sobre actividades que se llevan a cabo dentro de Avista, que vayan en detrimento de la misma o de quienes forman parte de ella. Las comunicaciones y declaraciones oficiales al público solo

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

podrán ser realizadas por los medios y las personas expresamente autorizadas para ello.

3.3. Prevención y control del lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Para Avista la prevención y control del lavado de activos y la financiación del terrorismo es una prioridad, por tanto, todas las acciones de los Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores, analistas, asistentes, practicantes y aprendices se encaminarán a mitigar el riesgo de que Avista sea utilizada para dar apariencia de legalidad a bienes adquiridos a través de actividades ilícitas o financiar el terrorismo.

Avista cuenta con un Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, en el cual se definen lineamientos y se consagra el sistema que debe implementarse con el fin de mitigar el riesgo de que sea utilizada para dar apariencia de legalidad a bienes adquiridos a través de actividades ilícitas o financiar el terrorismo.

Los Accionistas, directores, Administradores, Trabajadores, practicantes y aprendices deberán cumplir el Manual SARLAFT, en el cual se consagran en detalle los procedimientos, mecanismos, y controles orientados a la mitigación del riesgo de lavado de activos y la financiación del terrorismo.

3.4. Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés.

De conformidad con lo establecido en las Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés, se entenderá por Conflicto de Interés aquella situación en la que dos o más personas tienen intereses enfrentados y existe una obligación de asistencia o de lealtad entre ellas, de manera más puntual como aquella situación en la cual los intereses de un Accionista, Administrador, Trabajador de Avista, de sus filiales, subordinadas, de sus aliados estratégicos o de la auditoría externa, o de algún tercero relacionado con estos se enfrentan con los intereses de Avista, poniendo en riesgo la objetividad e independencia en la toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones.

Se entenderá por tercero relacionado:

- i.** Familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil;
- ii.** Familiares Cercanos del Trabajador o Administrador o;
- iii.** Cualquier otro tercero frente al cual exista el riesgo de pérdida de objetividad o independencia.

Los conflictos de interés generales se dividirán en: (i) conflictos de intereses que a juicio del Comité de Conflicto de Intereses afectan las operaciones de Avista en su conjunto y tienen una

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

magnitud tal que imposibilitan al involucrado a ejercer su cargo, y (ii) conflictos de intereses que a juicio del Comité de Conflicto de Intereses pueden ser administrados siguiendo las reglas previstas en la presente Política y en las Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés.

El manejo de las situaciones mencionadas se desarrollará siguiendo las Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés y con las situaciones particulares descritas en el Código de Gobierno Corporativo, incluyendo aquellas contenidas en el Reglamento de la Junta Directiva y en relación con los Grupos de Interés.

3.5. Anticorrupción y antisoborno.

Avista lleva a cabo prácticas de negocio de acuerdo con las leyes, de manera honesta y ética, con cero tolerancia hacia el soborno, rechazando y combatiendo cualquier acto de corrupción. En las actividades dentro y fuera de Avista o en nombre de ésta, ya sea directamente o a través de un tercero, Avista no participa en actos de corrupción, por lo tanto, no ordena, ni autoriza o promete la realización de prácticas de corrupción; no induce a alguna persona a realizar prácticas de corrupción y no conspira en la realización de las mismas. También rechaza cualquier tipo de soborno (cohecho) a funcionarios del Gobierno.

4. COMPROMISOS DE AVISTA.

Avista ha establecido una Misión, Visión y Valores, los cuales señalan el camino y sientan las pautas para la planeación de estrategias y proyectos encaminados al éxito para atraer y satisfacer la demanda de los Clientes, generar consistentemente valor económico para los Accionistas, así como un mayor desarrollo social.

Avista reconoce que los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

Avista está comprometida con crecer como una organización de alto desempeño donde el talento, la cultura y el liderazgo sean los principales impulsores del desarrollo de su gente y del cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Por consiguiente, se busca promover el desarrollo profesional de los Trabajadores, y brindarles la capacitación y los recursos necesarios para propiciar su seguridad y éxito en el trabajo.

4.1. Relaciones Transparentes y Sostenibles con los Grupos de Interés.

Sin perjuicio de los derechos, deberes y principios establecidos en el Código de Gobierno Corporativo, a continuación, se describen los lineamientos éticos que rigen las relaciones entre Avista y sus Grupos de Interés.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

4.1.1. Con los Accionistas.

Avista actúa bajo el principio de equidad en el tratamiento de todos sus Accionistas y presta atención especial al respeto de los derechos de los accionistas minoritarios y bajo el principio de transparencia, la ley y las buenas prácticas de Gobierno Corporativo.

4.1.2. Con sus Trabajadores.

Avista, asume como una de sus principales responsabilidades como empleador, el respeto por los derechos humanos de sus Trabajadores, y reconoce su carácter universal e inviolable, de conformidad con los tratados internacionales ratificados por Colombia. Así mismo, promueve condiciones de trabajo justas y se caracteriza por ser un empleador socialmente responsable. Busca siempre garantizar un ambiente de equidad y justa remuneración.

Uno de los pilares en el reclutamiento y selección de personal de Avista es la transparencia. En ese sentido, los diversos procesos de selección y ascenso no deben estar viciados por favoritismo o prácticas de nepotismo. Los Trabajadores que tengan a su cargo decidir sobre la contratación de un candidato familiar deberán seguir los lineamientos de las Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés. En caso de evidenciar un potencial Conflicto de Interés deberán informarlo mediante comunicación dirigida al correo electrónico lineaetica@avista.co, para que se decida el tratamiento que se debe dar a las situaciones de Conflictos de Interés.

Igualmente, vela por las condiciones de salud, seguridad, dignidad, reputación e integridad de todos sus Trabajadores y el cumplimiento de las normas vigentes. Previene y rechaza cualquier manifestación constitutiva de acoso laboral.

Avista rechaza toda forma de discriminación por el motivo que fuere, valora la diversidad y promueve el intercambio de puntos de vista e ideas de forma respetuosa y constructiva.

Avista adicionalmente exige a sus proveedores el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y seguridad en el trabajo, mediante la inclusión de cláusulas que lo regulen en los contratos suscritos con aquellos.

4.1.3. Con sus proveedores.

Avista trabaja conjuntamente con sus proveedores para alcanzar los resultados económicos esperados y generar oportunidades de crecimiento y desarrollo, bajo el reconocimiento y respeto por los lineamientos éticos que orientan su actuar, y en tal sentido, extiende a estos su compromiso con la transparencia, y el rechazo a toda forma de fraude, soborno o corrupción.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

Avista exige a los proveedores el respeto por los derechos humanos y laborales de sus trabajadores, manteniendo un ambiente de trabajo que garantice su salud y seguridad laboral, el respeto por el medio ambiente, y el establecimiento de relaciones comerciales libres de cualquier conducta contraria a la ley o a la ética.

Adicionalmente, los requisitos y procedimientos para la selección de proveedores son dados a conocer en igualdad de condiciones, los cuales se fundamentan en criterios de objetividad, transparencia, rentabilidad y trato justo.

4.1.4. Con sus Clientes.

Avista está comprometida con brindar un servicio en el que predomine el respeto de los derechos de sus Clientes.

De igual forma, Avista se compromete a presentar estrategias de mercadeo y ventas de forma transparente, sin exageraciones ni engaños, atendiendo la legislación aplicable, según el producto o servicio del que se trate. Avista entiende la necesidad de consumo de los Clientes y se compromete a innovar sus procesos y productos para satisfacerlas. Asimismo, las quejas y reclamaciones de los Clientes serán atendidas en forma diligente buscando la satisfacción de sus necesidades en forma justa.

4.1.5. Con el Estado.

Avista garantiza el respeto y el acatamiento de las normas que regulan las distintas actividades que desarrolla en cada jurisdicción donde tiene presencia.

La gestión de los intereses de Avista frente a las autoridades y los organismos del Estado, en torno a las decisiones y regulaciones que la afectan, se realiza dentro de las reglas y mecanismos establecidos por la normativa vigente. Estas gestiones se adelantan principalmente, a través de los gremios a los cuales pertenece Avista como la Asociación de Empresas Fintech de Colombia - Colombia Fintech.

Asimismo, Avista coopera con las autoridades competentes en el ejercicio de sus funciones y competencias, según los derechos y deberes que le asisten en virtud de la ley.

Avista reitera además su compromiso con la ética y la transparencia, y su rechazo al fraude, el soborno y la corrupción, razón por la cual se prohíbe a los Accionistas, Administradores, directores, Trabajadores, proveedores, contratistas, intermediarios, asociados y demás terceros vinculados, ofrecer o prometer de manera directa o indirecta, sumas de dinero o

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad, a alguna entidad de carácter público o privado, o a un servidor público, sean estos del ámbito nacional o extranjero, para obtener a cambio un beneficio en los negocios, trámites o transacciones nacionales o internacionales que se realicen en función de la relación con Avista.

4.1.6. Con los competidores.

Avista promueve el respeto de las normas de libre competencia y las buenas prácticas comerciales, y procura el fomento y sostenimiento de relaciones transparentes con sus competidores.

Las prácticas restrictivas del mercado y la competencia desleal, en cualquiera de sus modalidades, se encuentran prohibidas. Tampoco admite que se obtenga información de sus competidores de forma ilegal. Para dar cumplimiento a los anteriores propósitos, Avista se orienta a la prevención de las prácticas restrictivas del mercado y la competencia desleal, a través de capacitación permanente a Trabajadores de procesos críticos, con el objetivo de dar lineamientos y crear cultura para garantizar el cumplimiento legal y la transparencia en la relación con los competidores.

4.1.7. Con la sociedad.

Avista es consciente del impacto que tiene el desarrollo de su actividad en la sociedad, establecerá planes de acción para promover el diálogo permanente con la sociedad. Avista cuenta con canales de comunicación corporativos y de acceso público a los cuales se tiene acceso en la página web <https://avista.co/>

4.2. Respeto a la Dignidad Humana.

Avista siempre muestra una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta; respeta la dignidad de las personas, su libertad y su privacidad; no permite las conductas verbales, físicas o visuales que atenten contra la dignidad y el respeto. Avista está comprometida con promover y a conservar un ambiente de trabajo en el que se condena, prohíbe y sanciona todo tipo de acoso, violencia y hostigamiento o cualquier otra actividad que atente contra la dignidad y respeto de nuestros Trabajadores y Grupos de Interés.

4.3. Política contra el acoso sexual.

Para Avista el acoso sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo constituye un comportamiento inaceptable, perjudicial para el bienestar físico y psicológico del individuo, que atenta contra la moral y afecta el ambiente de trabajo. Es prioritaria su prevención y eliminación, por lo que no se tolerará este tipo de conductas por parte de las personas que

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		VERSIÓN	1
	SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	FECHA	03/03/2021

trabajan en relación de dependencia, las que brindan servicios complementarios, servicios profesionales u otras que accedan por cualquier motivo a las instalaciones de la compañía. Esta política sobre acoso sexual está alineada con el principio de respeto a la Dignidad Humana y busca garantizar el derecho al trabajo en un ambiente de respeto.

La presente política se establece con referencia a la definición de acoso sexual establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT): « *Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos.* » o « *insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.* »

De manera consistente con las definiciones de la OIT, también se considerará acoso sexual cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualquier otra decisión relativa al empleo) y cuando la conducta de una persona crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien se considera víctima.

Avista investigará de manera seria y confidencial todas las denuncias de acoso sexual, y de confirmarse la denuncia, se aplicarán las sanciones disciplinarias conforme a la Ley, pero siempre respetando el derecho a la legítima defensa del acusado.

4.4. Inclusión y diversidad.

Avista promueve la inclusión para que la diversidad de sus Trabajadores pueda aportar valor en un ambiente de derechos y deberes equitativos. De igual manera, no discrimina a las personas haciendo alguna distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional, ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, por ningún motivo, incluyendo de origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, tribu, asociación o afiliación a un sindicato, etnicidad, clase social o económica, embarazo, identidad de género, orientación sexual, condición de salud, discapacidad o nacionalidad.

4.5. Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.

Avista valora, respeta y protege a sus Trabajadores y aprendices; no permite el trabajo forzoso, apoya la erradicación del trabajo infantil y cumple con las leyes aplicables respecto a la contratación de menores. Avista reporta los casos en los que no pueda cumplir con sus responsabilidades con objetividad, por recibir presiones por parte de terceras personas que utilizan su posición, autoridad o influencia en Avista.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

Avista considera que la integridad física, la seguridad y la salud en el trabajo de los Trabajadores y aprendices son tan importantes como cualquier otra función y objetivo de Avista. Avista toma las acciones necesarias para asegurar que se cumplan los siguientes objetivos de seguridad y salud en el trabajo: **a)** proveer y mantener lugares de trabajo seguros y saludables; **b)** proporcionar y mantener un ambiente de trabajo adecuado; **c)** desarrollar una cultura de seguridad entre el personal.

4.6. Compromisos con el medio ambiente.

Avista conoce, atiende y mitiga los riesgos asociados por el impacto ambiental del uso de energía, del agua y de la administración de residuos a lo largo de la cadena de valor de todas sus operaciones.

Avista reconoce la protección y conservación del medio ambiente como parte de su compromiso social, y alienta el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente en sus operaciones. Además, realiza las acciones necesarias para asegurar que:

- Se implementen procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias, para minimizar el impacto de incidentes no predecibles.
- Se evalúen en forma anticipada los cambios significativos en las unidades operativas y procesos, para prevenir impactos adversos en el medio ambiente.
- Se disminuyan las descargas al drenaje y emisiones al aire, y que estas no causen un impacto ambiental adverso.
- Se promueva el uso de fuentes de energía limpia, se haga un uso eficiente de la energía y que se mantenga monitoreado su consumo.
- Se tomen las medidas necesarias para prevenir accidentes ambientales que puedan ser causados por nuestras operaciones.
- Se promueva el uso eficiente del agua, así como actividades que fomenten su cuidado y conservación.
- Se promueva una cultura de arborización urbana y la reforestación de los bosques.
- Se asegure un crecimiento operativo comprometido con la disminución del impacto sobre el medio ambiente, implementando programas para la reducción, reutilización y el reciclaje de los residuos de las operaciones de Avista, así como el de residuos relacionados con sus productos y servicios.

4.7. Política de Donaciones.

Avista podrá contar con una estrategia a través de la cual se desarrollen los principios de sostenibilidad basados en la contribución al crecimiento económico, el desarrollo social y la

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

protección ambiental del País. De acuerdo con lo anterior, Avista podrá hacer donaciones en especie o en dinero a terceros, bajo parámetros establecidos en una Política de Donaciones.

De igual manera, Avista considera que el ejercicio de la democracia constituye uno de los ejes fundamentales para la contribución del crecimiento económico y el desarrollo social del País. En esta medida, en Avista eventualmente se podrán apoyar las iniciativas que promueven una combinación de financiación de fuente pública y privada de las campañas políticas, con el fin de evitar prácticas corruptas en el ejercicio de la democracia debido a la concentración de una sola fuente de financiación.

En esta medida, y teniendo en cuenta que para el caso colombiano, la financiación de campañas políticas por parte de particulares constituye una fuente legal y legítima de financiación, Avista acepta que en contribución al fortalecimiento de la democracia se realicen donaciones a partidos políticos, movimientos políticos y grupos significativos de ciudadanos con personería jurídica legalmente reconocida, para lo cual deben cumplirse parámetros establecidos en una Política de Donaciones.

5. COMITÉ DE ÉTICA.

5.1. Objetivo:

El Comité de Ética tiene como propósito liderar el cumplimiento de los preceptos contenidos en este Código de Ética y Conducta, en las Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés y en el Código de Gobierno Corporativo de Avista, con el fin de promover las más altas conductas éticas, a través del monitoreo de las políticas que constituyen los mencionados documentos. El Comité de Ética es el encargado, entre otros, de hacer seguimiento al nivel de aplicación de este Código de Ética y Conducta, velar por su cumplimiento, y definir las acciones necesarias para la divulgación periódica y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta ética dentro de Avista.

5.2. Conformación:

Este Comité de Ética está integrado por:

- El(la) Líder de Riesgo Operativo y Fraude.
- El(la) Secretario(a) General y Gerente Jurídico – General Counsel
- El(la) Vicepresidente de Riesgos – VP of Risks, o falta de este, por quien ocupe el cargo de inferior jerarquía.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	FECHA
		VERSIÓN	1

5.3. Funciones.

Entre las funciones del Comité de Ética se encuentran revisar los casos que atenten contra la transparencia en cualquier evento donde se vea afectada Avista y dirigir las investigaciones que se requieran. Además, serán funciones de este comité:

- i. Velar por el cumplimiento efectivo del Código de Ética y Conducta.
- ii. Promocionar la cultura ética dentro de Avista, mediante talleres y cursos de capacitación.
- iii. Actualizar anualmente el Código de Ética y Conducta.
- iv. Alinear todas las políticas de Avista con el fin de lograr buenas prácticas y coherencia con el contenido del Código de Ética y Conducta.
- v. Investigar las presuntas infracciones al Código de Ética y Conducta, lo cual implica analizar las evidencias y pruebas que se reúnan y resolver cada caso que se presente, teniendo la facultad de imponer si el caso lo amerita, las sanciones disciplinarias que correspondan.
- vi. Crear los planes de acción que permitan una vez comprobada la infracción al Código de Ética y Conducta, reducir o eliminar el riesgo de que se vuelva a repetir la misma conducta en el futuro.
- vii. Emitir y presentar verbalmente o por escrito al Comité de Auditoría de Avista un informe en cada una de sus reuniones en el que se describan las principales actividades desarrolladas y los casos investigados y denuncias recibidas sin mencionar partes intervinientes.
- viii. Guardar absoluta confidencialidad de todo lo actuado.
- ix. Designar secretario(a) para la elaboración de actas de cada reunión, la que debe ser firmada por los asistentes.
- x. Darse su propio reglamento de funcionamiento.
- xi. En caso de que se presente alguna situación que involucre a algún miembro del Comité de Ética, la misma deberá ser escalada a los niveles superiores de los integrantes, para que exista la objetividad debida en la valoración del caso.
- xii. El Comité de Ética se reunirá en forma ordinaria por lo menos una vez cada año y de manera extraordinaria las veces que sea necesario.

6. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.

6.1. Incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta.

Todos los Administradores y Trabajadores, independientemente de su cargo o función, que

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	VERSIÓN
		FECHA	03/03/2021

atenten contra lo dispuesto en el presente Código de Ética y Conducta, podrán ser sujeto de las medidas disciplinarias o acciones correspondientes, incluso, la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de Avista y por justa causa, sin perjuicio de las acciones legales o judiciales pertinentes.

Igualmente, los Trabajadores que alienten a otro a incumplir lo dispuesto en el presente Código de Ética y Conducta, o que oculten alguna situación de la que tengan conocimiento y deba ser reportada u obstaculicen la investigación de una posible conducta de fraude, podrán ser sujeto de las medidas anteriormente descritas.

6.2. Sistema de dudas, denuncias y solicitudes.

El Trabajador o la persona que haga parte de los Grupos de Interés que tenga inquietudes, solicitudes o comentarios sobre el contenido o interpretación del presente Código de Ética y Conducta o que sospeche de posibles violaciones o incumplimientos al mismo, deberá comunicarlo de inmediato a través de comunicación enviada al correo electrónico lineaetica@avista.co, o a través de la página web corporativa <https://avista.co/> pudiendo usar el Formato de Retroalimentación, Consultas, Solicitudes, Quejas y Denuncias para Trabajadores, Contratistas y Proveedores de Avista Colombia S.A.S. publicado en dicha página web.

Los reportes serán manejados con absoluta reserva garantizando su confidencialidad y la posibilidad de anonimato de quien lo realiza. Se garantiza, además, que ningún denunciante será sujeto de represalias, ni se impondrá sanción alguna cuando el denunciante sea un Trabajador, por el solo hecho de haber denunciado.

No obstante, cuando se establezca que el Trabajador ha realizado una denuncia actuando con mala fe, aduciendo hechos falsos o sin fundamento alguno, Avista podrá adelantar las acciones correspondientes de acuerdo con las normas aplicables y el Reglamento Interno de Trabajo.

6.3. Escala de sanciones.

Los Accionistas, Administradores, directores, Trabajadores y aprendices de Avista que incumplan o violen lo dispuesto en este Código de Ética y Conducta, estarán sujetos a un proceso disciplinario. De resultar procedente la imposición de sanciones, se impondrá alguna de las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión del trabajo sin goce de salario.
- d) Terminación del contrato o de la relación con Avista con justa causa.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CÓDIGO	LEG-P-002
		VERSIÓN	1
	SECRETARÍA GENERAL Y GERENCIA JURÍDICA	FECHA	03/03/2021

e) Interposición de acciones judiciales en contra del infractor.

Para la imposición y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- i. El carácter intencional de la acción u omisión.
- ii. La gravedad de la infracción cometida.
- iii. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse a Avista o a cualquiera de sus Grupos de Interés.
- iv. La asociación con otros infractores y su nivel de participación en dicha asociación, en su caso.
- v. La reincidencia del infractor.

Se entenderá como una violación a este Código de Ética y Conducta la no aplicación de las medidas correctivas frente a los infractores.

#ExponentialThinkers
#GoBeyondGoAvista

Elaboró	Revisó	Aprobó
DAMP - Secretaría General y Gerencia Jurídica	Junta Directiva	Junta Directiva Fecha: 03/03/2021

Versión	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Identificación de los cambios	Responsable
002	03/03/2021	Indefinida	Segunda versión	DAMP – SG y GJ