



CÓDIGO DE ÉTICA

CONINGENIERÍA S.A.S.

Código	Versión	Fecha de actualización
PC-MN-02	03	Junio 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. Marco normativo de referencia	3
2. Código de Ética y su alcance	3
3. Principios y valores de CONINGENIERÍA S.A.S.	4
3.1 Creencias compartidas	4
3.2 Valores rectores	5
4. Política de cero tolerancia frente al soborno y la corrupción	5
4.1 Prohibición de soborno	5
4.2 Canal de denuncia — Línea de Transparencia	5
4.3 Protección frente a represalias	6
4.4 Sanciones	6
5. Principios generales de comportamiento	6
5.1 Apropiación de valores empresariales	6
5.2 Deber y libertad de disentir	7
6. Anticorrupción	7
7. Limitaciones al uso de la imagen y los recursos corporativos	7
8. Obsequios, regalos o atenciones	8
9. Conflicto de interés	8
10. Pautas éticas por grupo de interés	9
10.1 Accionistas	9
10.2 Directivos (gerentes y coordinadores de proceso)	10
10.3 Empleados	10
10.4 Contrapartes	11
10.5 Relaciones con entidades estatales	11
11. Remuneración y pago de comisiones a empleados, asociados y contratistas	11
12. Gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje	11
13. Contribuciones políticas de cualquier naturaleza	12
14. Donaciones	12
15. Auditoría	12
16. Manejo y protección de la información	12
17. Procedimientos de archivo y conservación de documentos	12
18. Vigencia y actualización	13
19. Revisión y aprobación	13
20. Control de cambios	13
21. Compromiso con el Código de Ética	14

1. Marco normativo de referencia

El presente Código de Ética se fundamenta y articula con el marco constitucional, legal y regulatorio colombiano vigente, así como con las normas internas de CONINGENIERÍA S.A.S. En particular, se alinea con:

- Constitución Política de Colombia (entre otros, artículo 16 sobre el libre desarrollo de la personalidad y artículo 20 sobre la libertad de expresión).
- Ley 599 de 2000 (Código Penal), en lo relativo a cohecho, soborno, soborno transnacional, lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) y Ley 2195 de 2022 (medidas en materia de transparencia y prevención de la corrupción).
- Ley 1778 de 2016, sobre la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por actos de soborno transnacional.
- Capítulo X de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades — SAGRILAF (LA/FT/FPADM), incluida la Resolución 100-006261 de 2024 que lo actualiza.
- Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades — Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- Ley 1581 de 2012 y Decreto 1074 de 2015 sobre protección de datos personales (habeas data).
- Ley 1340 de 2009 sobre protección de la libre competencia.
- Recomendaciones del GAFI y listas vinculantes para Colombia (ONU).

Las referencias normativas se entenderán automáticamente actualizadas conforme a las modificaciones, sustituciones o adiciones que expidan las autoridades competentes.

2. Código de Ética y su alcance

El Código de Ética de CONINGENIERÍA S.A.S. es la base de la conducta empresarial y establece los principios fundamentales y las normas que guían el comportamiento de las partes interesadas, garantizando un actuar profesional, íntegro y ético.

Aplica a los miembros de la compañía, colaboradores, altos directivos y accionistas, así como a los órganos equivalentes que, de manera directa o indirecta, participan en los procesos operativos y administrativos. Se entienden incluidos clientes, proveedores, acreedores, autoridades, la comunidad, el medio ambiente y, en general, todos aquellos con quienes la organización interactúe.

Mediante este Código se establece un conjunto de valores y principios éticos que rigen las relaciones laborales desarrolladas dentro de la organización, incluidas las que vinculan a terceros. Su finalidad es enmarcar el comportamiento de todos los trabajadores dentro de estándares éticos, facilitar un lugar de trabajo sano y armónico y salvaguardar la reputación de la organización.

En la medida en que surjan nuevas situaciones, conflictos de interés u otros temas propios del negocio y de la dinámica del entorno, estos se incorporarán conforme sea necesario.

Obligatoriedad

Todas las actuaciones organizacionales y personales de quienes estén vinculados a CONINGENIERÍA S.A.S. deberán ser coherentes con los valores y normas aquí señalados. El presente Código es de

obligatorio cumplimiento por todas las partes interesadas, y su desconocimiento o inadecuada comprensión no faculta a sus destinatarios para incumplirlo.

3. Principios y valores de CONINGENIERÍA S.A.S.

CONINGENIERÍA S.A.S. establece su compromiso con la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores, la gestión ambiental y la satisfacción de las partes interesadas, suministrando las condiciones y recursos necesarios para lograr la satisfacción de los clientes, la conservación del medio ambiente y un entorno laboral seguro y saludable, mediante la alineación y el cumplimiento de los requisitos legales, el control sistemático de riesgos, el desarrollo sostenible y la participación y consulta de los trabajadores y sus representantes.

Los trabajadores de CONINGENIERÍA S.A.S. se han distinguido por un conjunto de valores y principios éticos que rigen su actuar, tanto entre ellos como en las relaciones con terceros en representación de la compañía. Por ello, la organización se obliga a promover una cultura de transparencia, ética e integridad corporativa que le permita conducir sus negocios de manera honesta.

3.1 Creencias compartidas

Los socios y trabajadores de CONINGENIERÍA S.A.S. creemos:

- En la integridad, propendiendo siempre por ser una persona en la cual se pueda confiar.
- En el respeto como guía en el trato de las relaciones interpersonales entre trabajadores y terceros.
- En la responsabilidad y el compromiso para el cumplimiento de las obligaciones adquiridas, realizando todas las labores con transparencia.
- En la honestidad como pilar de las relaciones interpersonales, expresándose con coherencia y sinceridad.
- En el libre desarrollo de la personalidad, protegiendo la potestad del individuo para autodeterminarse, respetando siempre al otro.
- En rechazar toda forma de corrupción que atente contra el buen nombre del trabajador o de la empresa.
- En el trabajo en equipo, buscando sinergia entre los conocimientos de los trabajadores para lograr mejores resultados.
- En limitar nuestras acciones cuando estas atenten contra el buen nombre del otro.
- En que el ambiente laboral procura la tranquilidad de los trabajadores, siendo un lugar seguro para desarrollarse personal y profesionalmente.

3.2 Valores rectores

 Calidad Excelencia y cumplimiento de estándares en cada proyecto.	 Honestidad Coherencia y sinceridad en toda relación.	 Ética profesional Ejercicio recto y responsable de las funciones.
 Compromiso Sentido de pertenencia y cumplimiento del deber.	 Solidaridad Colaboración y apoyo entre los miembros.	 Respeto Trato digno y reconocimiento de la diferencia.

4. Política de cero tolerancia frente al soborno y la corrupción

Compromiso de cero tolerancia

CONINGENIERÍA S.A.S. desarrolla sus prácticas de negocio conforme a las leyes y la normativa vigente, de manera ética, honesta, transparente y justa. La organización mantiene una política de cero tolerancia y rechaza cualquier forma de soborno o corrupción frente al sector público o privado, sin admitir excepción ni justificación de tipo comercial, financiero u operativo.

4.1 Prohibición de soborno

La organización rechaza cualquier ofrecimiento, promesa, acuerdo, concesión, favor, pago, atención o dádiva (en adelante, objetos de valor pecuniario distintos de una atención corriente) a autoridades nacionales o extranjeras, a sus familiares o a terceros relacionados con ellas, o a cualquier persona, con la intención de influir en sus acciones, decisiones, omisiones o funciones, o de obtener ventajas indebidas. Estas conductas pueden constituir delitos conforme al Código Penal y comprometer la responsabilidad de la persona jurídica en los términos de la Ley 1778 de 2016.

Igualmente, la organización se abstiene de realizar pagos de facilitación, entendidos como aquellos que buscan asegurar o agilizar actuaciones administrativas o trámites de rutina discrecionales de una autoridad. Las comidas, regalos de mercadeo o institucionales o atenciones a autoridades podrán concederse ocasionalmente solo si tienen como único objetivo fortalecer relaciones de cooperación, son razonables en valor y frecuencia, no tienen carácter retributivo, no buscan influenciar o agilizar actuaciones administrativas y son acordes con la normatividad aplicable. Nunca se otorgan regalos en efectivo ni atenciones que puedan interpretarse como una forma de influir indebidamente en la objetividad de las autoridades.

4.2 Canal de denuncia — Línea de Transparencia

CONINGENIERÍA S.A.S. facilita y promueve la detección de prácticas ilegales y conductas inapropiadas a través de canales de comunicación abiertos, seguros y confidenciales. La Línea de Transparencia es un mecanismo formal que puede ser utilizado por cualquier contraparte —clientes,

proveedores, empleados, colaboradores, personas externas— y por los terceros con los que la organización tenga alguna relación en el desarrollo de sus operaciones.

Línea de Transparencia — ¿cómo funciona?



Se invita a reportar cualquier sospecha de violación a este Código, la cual será investigada de manera inmediata. La denuncia podrá presentarse a través de los siguientes medios:

¿Dónde reportar?

Correos: lineadetransparencia@coningenieria.com.co /

oficialdecumplimiento@coningenieria.com.co

Sitio web: www.coningenieria.com

Las denuncias se dirigirán al Oficial de Cumplimiento y se gestionarán con confidencialidad, imparcialidad y oportunidad.

4.3 Protección frente a represalias

La organización garantiza que ninguna persona que, de buena fe, presente una denuncia o reporte una sospecha recibirá represalias por ello. La buena fe en el reporte protege al denunciante aun cuando, tras la verificación, los hechos no resulten confirmados. Generar represalias contra un denunciante constituye una falta sujeta a las sanciones previstas en este Código y en el Reglamento Interno de Trabajo.

4.4 Sanciones

La ocurrencia de cualquier hecho mencionado en este Código que sea debidamente probado se tomará como falta grave y acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las leyes colombianas aplicables al caso concreto, incluidas las personas que generen represalias contra el denunciante. El desconocimiento o la inadecuada comprensión de esta política no faculta a sus destinatarios para incumplirla.

5. Principios generales de comportamiento

CONINGENIERÍA S.A.S. está comprometida con crecer como una compañía de alto desempeño, donde el liderazgo, el talento y la cultura sean los principales impulsores del desarrollo de su gente y del cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Todas las actuaciones organizacionales y personales de quienes estén vinculados a la organización, así como de sus contrapartes, deberán ser coherentes con sus valores fundamentales.

5.1 Apropriación de valores empresariales

En CONINGENIERÍA S.A.S. el compromiso ético es una obligación de todos, independientemente del cargo o de las funciones que se desempeñen. Los valores rectores de los empleados hacia su

trabajo, la compañía, sus compañeros, su familia y la sociedad deben ser, en última instancia, producto de su identificación personal con tales valores. Por ello, es un imperativo que quienes integran la compañía compartan, hasta hacerlos suyos, los lineamientos básicos de la cultura organizacional (calidad, honestidad, ética profesional, compromiso, solidaridad y respeto).

5.2 Deber y libertad de disentir

Los empleados tienen el deber y la libertad de manifestar sus desacuerdos con acciones, decisiones y actividades que vayan en contra de los valores, la equidad, la ética o la dignidad humana. Este deber debe ejercerse con responsabilidad y prudencia, pero con firmeza, acudiendo a las instancias establecidas en el presente documento cuando se evidencie un actuar contrario.

En consecuencia, uno de los primeros deberes de un jefe será crear un clima propicio para que sus trabajadores puedan expresar sus desacuerdos de manera espontánea, serena, cordial y positiva, velando siempre por que los valores de la empresa sean respetados.

6. Anticorrupción

CONINGENIERÍA S.A.S. y sus trabajadores tienen presente la transparencia y la justicia en sus prácticas de negocio y rechazan cualquier forma de corrupción, ya sea dentro de la empresa, con un tercero o con el sector público o privado. En cualquier negociación solo se buscará el beneficio que por su naturaleza esta genere, sin aceptar ventajas personales de ninguna índole.

Se entienden como acciones tendientes a la corrupción las siguientes situaciones y otras análogas:

- Cuando un trabajador acepta para sí, un familiar o un tercero una contraprestación o dádiva, cualquiera que sea su índole, con ocasión de un negocio o decisión.
- Cuando un trabajador ofrece una contraprestación o dádiva que permee la decisión de un empleado o tercero, para beneficio propio.
- Cuando un trabajador solicita dádivas o contraprestaciones que tengan como consecuencia una decisión distinta de la que se tomaría inicialmente.
- Realizar actos que pudieran dar a entender que se está ofreciendo un soborno o que se tiene la intención de realizarlo.

Todo lo anterior se entiende como prohibición. Su comisión acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

7. Limitaciones al uso de la imagen y los recursos corporativos

CONINGENIERÍA S.A.S. respeta los pensamientos y las orientaciones políticas, económicas, sociales, religiosas y culturales de sus trabajadores. El libre desarrollo de la personalidad y la libertad de expresión, además de derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política, son pilares de la cultura de la compañía. No obstante, la libertad personal se limita cuando las acciones propias afectan a un tercero; asimismo, se reconoce que las acciones por fuera del horario laboral pueden afectar la reputación y las actividades de la empresa.

Se entenderán como acciones que pueden afectar a CONINGENIERÍA S.A.S. las siguientes situaciones y otras análogas:

- Cuando, a través de las redes sociales personales del trabajador, se evidencie que trabaja en CONINGENIERÍA S.A.S. y se hagan referencias de tipo político, religioso, social, cultural o económico.
- Cuando el trabajador use redes sociales, el correo electrónico corporativo, el número de celular, WhatsApp o similares provistos por la empresa para manifestaciones políticas, económicas, religiosas, culturales o sociales.
- Cuando el trabajador, dentro del horario laboral, exprese sus ideologías políticas, económicas, sociales, culturales o religiosas.
- Cuando el trabajador comparta posturas controversiales en lugares públicos y sea relacionado con la empresa (por su uniforme o por cualquier otra señal que lo vincule).
- Cuando el trabajador use su correo electrónico corporativo para fines distintos de los empresariales, dado que dicho correo y su contenido representan la imagen de la empresa.

Todo lo anterior se entiende como prohibición. Su comisión acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

8. Obsequios, regalos o atenciones

Todos los trabajadores deben mantener sus operaciones libres de conflictos provenientes de prácticas desleales, ya sea entre trabajadores o con terceros vinculados a la empresa. Se entenderán como favores comerciales o regalos las siguientes situaciones y otras análogas:

- Cuando el trabajador reciba de otro trabajador, proveedor, contratista o tercero vinculado cualquier tipo de regalo, invitación, atención o gratificación que afecte su proceder frente a la situación que lo vincula.
- Cuando el trabajador entregue regalos, gratificaciones o atenciones a proveedores, contratistas o terceros sin la previa autorización escrita del jefe del área.
- Cuando el trabajador entregue regalos, gratificaciones o atenciones a otro trabajador con el fin de obtener una ventaja laboral o información privilegiada.

En cualquier escenario, los empleados deberán abstenerse de aceptar dinero, comida, presentes, regalos, bonos u otros, si dicho comportamiento compromete la ética comercial de la compañía o constituye retribución directa de un servicio prestado o de una relación contractual concretada.

Las invitaciones a comidas, atenciones y obsequios corporativos que se distribuyen con fines promocionales, en circunstancias limitadas, deberán ser aprobadas por la Gerencia. En todo caso, los regalos o atenciones deben darse en nombre de la compañía y no a título personal, con remitente CONINGENIERÍA S.A.S. Si el trabajador recibe, por cualquier motivo, regalos, retribuciones u obsequios dentro de las circunstancias mencionadas, deberá reportarlo inmediatamente.

Todo lo anterior se entiende como prohibición. Su comisión acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

9. Conflicto de interés

Se entiende por conflicto de interés toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, del trabajador, directivo o accionista —cualquiera que sea su nivel— o los de sus familiares o allegados, se encuentren o puedan llegar a encontrarse en oposición con los de la

organización, interfieran con sus deberes o lo lleven a actuar por motivaciones distintas del recto cumplimiento de sus responsabilidades. Aplica a toda persona vinculada a CONINGENIERÍA S.A.S.

Los intereses de la organización deben ser primordiales en todas las decisiones empresariales, toda vez que los conflictos de interés afectan la lealtad del trabajador al sesgar su comportamiento por consideraciones personales. Los trabajadores tienen la obligación de reportar a la Línea de Transparencia cualquier relación interpersonal que surja con un compañero, así como informar si existe una relación previa con un nuevo trabajador.

Se entenderá un conflicto de interés en las siguientes situaciones y otras análogas:

- Cuando las relaciones interpersonales entre trabajadores se generen entre cargos de dependencia, a saber: por jerarquía (cuando una persona deba rendir cuentas a la otra); por dependencia laboral (cuando uno evalúe el rendimiento, las funciones o los resultados del otro, o le asigne trabajo); o por manejo de información sensible (cuando uno maneje información que pueda privilegiar al otro).
- Cuando las relaciones interpersonales impidan que uno de los trabajadores sea ascendido, por la dependencia que se generaría.
- Cuando la relación involucre a una persona del área de recursos humanos, dada la información sensible que maneja (historias clínicas, incapacidades, asignación salarial, entre otras).
- Cuando el trabajador participe en negocios o actividades que pongan en riesgo los intereses de la empresa o afecten el desarrollo de sus labores.
- Cuando el trabajador abuse de su posición o use su cargo para obtener beneficios o ventajas frente a los demás.
- Cuando el trabajador contrate con una firma externa o cree relaciones comerciales nuevas por el solo hecho de tener relaciones familiares o de amistad con aquella.
- Cuando se contrate a un nuevo trabajador con relación de parentesco con un trabajador antiguo, sin la previa autorización de la Gerencia.

De existir una situación como las mencionadas o análoga, el trabajador debe reportarla inmediatamente a la Línea de Transparencia, con el fin de garantizar la objetividad y el equilibrio en la toma de decisiones. Cada jefe de área es responsable de monitorear si en sus procesos o entre sus trabajadores existe algún conflicto de interés que afecte el correcto funcionamiento del proceso. Todo lo anterior se entiende como prohibición, sujeta a las sanciones del Reglamento Interno de Trabajo.

10. Pautas éticas por grupo de interés

10.1 Accionistas

- Velar por que CONINGENIERÍA S.A.S. sea una herramienta al servicio de la generación de valor, compatible con un desarrollo social sostenible y respetuoso del medio ambiente, procurando que toda su actividad se desarrolle de manera ética y responsable.
- Ejercer, de modo informado y responsable, sus derechos de voto en la Asamblea General de Socios, exigiendo la actuación ética de la empresa e impulsando la aprobación y efectiva aplicación del presente Código.
- Nombrar como directivos a personas con la preparación y experiencia adecuadas, que realicen un ejercicio profesional, ético y responsable de su gestión.
- Definir y defender la misión y los valores de la empresa en línea con este Código.

10.2 Directivos (gerentes y coordinadores de proceso)

- Mantener la confidencialidad de los antecedentes, datos y documentos a los que tengan acceso por razón de sus funciones, incluso después de haber cesado en ellas.
- Garantizar la seguridad y la higiene en el trabajo, adoptando las medidas razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
- Realizar un ejercicio profesional, ético y responsable de sus actividades, conforme a los valores de la empresa.
- No discriminar a los trabajadores por raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición ajena al mérito y la capacidad.
- Fomentar el desarrollo, la formación y la promoción profesional de los trabajadores.
- Informar puntualmente y con exactitud a los accionistas sobre la situación y las perspectivas de la organización.
- No permitir ni ejercer ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.
- Cumplir y hacer cumplir las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados y establecer sistemas internos y externos de control y gestión del riesgo adecuados.
- Atender el pago y cumplimiento de las deudas y obligaciones de la empresa sin dilaciones injustificadas y cobrar sus créditos con la diligencia debida.
- Elegir a sus colaboradores con arreglo a los principios de mérito y capacidad, procurando únicamente el interés de la empresa.
- Mantener los libros y registros con exactitud y honestidad, de modo que permitan la toma de decisiones consciente y responsable.
- Comunicar inmediatamente al órgano de administración cualquier hecho o situación que pudiera suponer un conflicto entre el interés de la empresa y el particular del administrador o directivo.

10.3 Empleados

CONINGENIERÍA S.A.S. promueve y respeta los derechos humanos. Está comprometida con el desarrollo del capital humano, ambientes de trabajo libres de discriminación, un óptimo clima laboral, el equilibrio entre la vida y el trabajo y una cultura sostenible donde priman la protección de la vida, la salud, la seguridad de los empleados y la protección del medio ambiente. En consecuencia, la organización rechaza y prohíbe:

- La discriminación de las personas por raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición ajena al mérito y la capacidad.
- Las conductas verbales, físicas o visuales que atenten contra la dignidad y el respeto, y cualquier forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.
- El trabajo forzoso; asimismo, apoya la erradicación del trabajo infantil y cumple las leyes aplicables sobre contratación de menores.

Los empleados deberán realizar sus actividades de manera ética y responsable, conforme a los valores de la empresa y a las prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo. Ningún trabajador podrá aceptar o solicitar, directa o indirectamente, obsequios, ventajas o beneficios de proveedores (regalos, pago de gastos u otros) que superen el valor de una atención corriente comúnmente aceptada por la comunidad de negocios, como un almuerzo, una agenda o un artículo de propaganda.

10.4 Contrapartes

Clientes. Se busca mejorar la propuesta de valor y la experiencia de los clientes con soluciones que atiendan sus intereses. Todos los aspectos de la relación con un cliente son confidenciales y cualquier divulgación de información debe ajustarse a la ley aplicable. La conducta hacia los clientes se rige por la seriedad, el profesionalismo, el trato equitativo y el cumplimiento de los compromisos adquiridos, actuando siempre con buena fe y lealtad. Son condenables las prácticas discriminatorias sin razón objetiva.

Competencia. La organización hace negocios de manera justa, con base en sus principios éticos y en las leyes de competencia aplicables (Ley 1340 de 2009). Se abstiene de cualquier acto que atente indebidamente contra la libre competencia, de desacreditar a los competidores, de engañar a los clientes o de adquirir ilegítimamente información reservada. Solo acepta contratos adjudicados en procesos limpios y jamás ofrece o recibe retribuciones indebidas a cambio de adjudicaciones.

Proveedores. Los proveedores son aliados del éxito del negocio; solo se integran a la cartera aquellos que comparten la ética y los valores de este Código. Se les trata con respeto y honestidad, sosteniendo relaciones transparentes y leales. La selección se basa en criterios de calidad, condiciones económicas, oportunidad de entrega, servicio y solidez de la firma. Se prohíbe suministrar datos o información de la compañía que otorgue ventajas indebidas a potenciales proveedores.

10.5 Relaciones con entidades estatales

Las relaciones con organismos estatales, paraestatales o entidades públicas que ejerzan funciones de vigilancia y control se regirán siempre por las normas y procedimientos legales. La organización desapruueba el ofrecimiento o la concesión de pagos en dinero o en especie —por iniciativa de sus trabajadores o de funcionarios públicos— con el fin de obtener o apresurar decisiones favorables.

11. Remuneración y pago de comisiones a empleados, asociados y contratistas

Esta política garantiza que las remuneraciones y comisiones sean justas, razonables y transparentes, y que se paguen conforme a las leyes y regulaciones aplicables:

- **Justicia y razonabilidad:** las remuneraciones y comisiones deben ser justas y razonables, basadas en el desempeño individual y colectivo y en las condiciones del mercado.
- **Transparencia:** la organización proporciona información clara y precisa sobre remuneraciones y comisiones a sus empleados, asociados y contratistas.
- **Cumplimiento legal:** se cumplen todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de remuneraciones y comisiones.
- **Política de comisiones:** según el cargo, será aplicable una política de comisiones que establece de forma clara y precisa la forma y el modo de pago.

12. Gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje

Los viajes que realizan los empleados y contratistas a cargo de CONINGENIERÍA S.A.S. se destinarán estrictamente al ejercicio de sus funciones, deberán contar con las aprobaciones previas conforme a los reglamentos de la organización y cumplir el procedimiento de legalización de viaje. No se podrán realizar invitaciones a funcionarios públicos nacionales o extranjeros; de requerirse, se deberá contar con la aprobación previa del jefe inmediato.

13. Contribuciones políticas de cualquier naturaleza

CONINGENIERÍA S.A.S. respeta las leyes electorales. La Asamblea General de Accionistas será el único órgano autorizado para aprobar contribuciones destinadas a financiar candidatos, campañas, partidos o movimientos políticos. Estas contribuciones se realizarán siguiendo los lineamientos de los accionistas, entendiendo que en ninguna circunstancia buscan la obtención de beneficios a favor de intereses propios de la organización. La decisión y aprobación constará en acta y será informada al Oficial de Cumplimiento.

Igualmente, está prohibido el pago no oficial e impropio a funcionarios públicos o a terceros para obtener, evitar, agilizar o retrasar acciones que beneficien los negocios de la organización.

14. Donaciones

Las donaciones realizadas por CONINGENIERÍA S.A.S. se ejecutarán dando cumplimiento al Procedimiento de Donaciones y deberán ser autorizadas por la Gerencia General, previa verificación de las siguientes condiciones:

- Haberse surtido todo el procedimiento de debida diligencia.
- Que la donación se legalice mediante el respectivo contrato, certificación y contabilización.

15. Auditoría

Son funciones de Auditoría Interna en relación con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE):

- Evaluar la efectividad y el cumplimiento del PTEE.
- Comunicar el resultado de las auditorías internas al Representante Legal, al Oficial de Cumplimiento y a la Asamblea General de Accionistas.

16. Manejo y protección de la información

CONINGENIERÍA S.A.S. protege y preserva la información que genera, obtiene y trata —propia o de terceros— como un activo de la empresa, con responsabilidad y ética y conforme a las leyes aplicables y a los sistemas autorizados por la administración.

La organización da un uso apropiado a los datos personales y sensibles y protege la información registrada en sus bases de datos, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y su política de protección de datos personales.

17. Procedimientos de archivo y conservación de documentos

El Oficial de Cumplimiento debe garantizar la integridad y conservación de los documentos generados para el PTEE, con el fin de demostrar su cumplimiento y efectividad cuando se requiera. Hacen parte del archivo:

- Acta de aprobación del PTEE.
- Programa de Transparencia y Ética Empresarial y soporte de sus actualizaciones.
- Informes presentados a la Asamblea de Accionistas.

- Soporte de las capacitaciones realizadas a los empleados y procedimientos que ponen en marcha el PTEE.
- Informes de Revisoría Fiscal, con su respuesta y las actividades que los soportan.
- Matriz de Riesgos con sus respectivas actualizaciones.
- Reportes recibidos a través de la línea ética y su resultado final.
- Soportes de cumplimiento de las políticas y de las auditorías realizadas.

Los documentos se archivarán por un término de cinco (5) años, aplicando la metodología que establezca CONINGENIERÍA S.A.S. Su destrucción requerirá la aprobación del Oficial de Cumplimiento y siempre se conservará respaldo digital.

18. Vigencia y actualización

El presente Código de Ética rige a partir de su aprobación y deroga las versiones anteriores. Será revisado como mínimo una vez al año o cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, operativos o de riesgo que lo requieran, conservando trazabilidad documental de cada actualización.

19. Revisión y aprobación

Etapa	Cargo	Nombre
Revisó	Oficial de Cumplimiento	Rafael Rojas
Aprobó	Gerente General	Aldo Gutiérrez Franco

20. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción	Responsable
01	17 junio 2022	Creación del Código de Ética	Heidy Zea
02	23 agosto 2022	Cambio de logo	Heidy Zea
03	2024	Actualización de contenido	Heidy Zea
04	Junio 2026	Actualización técnica y normativa (alineación con SAGRILIFT, PTEE y Leyes 1474/2011, 1778/2016, 2195/2022 y 1581/2012) y rediseño del documento para divulgación.	Rafael Rojas

21. Compromiso con el Código de Ética

Declaración individual de compromiso

Yo _____, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No. _____ de _____, declaro que he leído, entiendo y comprendo el presente Código de Ética y me comprometo a aplicar cada uno de los aspectos aquí señalados en todas las actividades que desempeño bajo el cargo de _____ dentro de la empresa _____ y/o Consorcio _____.

Asimismo, comprendo que este Código hace parte integral de mi contrato de trabajo, por lo que su inobservancia dará lugar a las sanciones administrativas a las que hubiere lugar.

Para constancia, se firma a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Firma: _____

C.C.: _____

Huella: