



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	OBJETIVOS	3
3	NUESTROS VALORES	4
3.1	CONFIANZA	4
3.2	COOPERACIÓN Y PARTICIPACIÓN	4
3.3	EQUIDAD	4
3.4	HONESTIDAD Y RESPETO	4
3.5	LEALTAD	4
3.6	RESPONSABILIDAD	4
3.7	RESERVA	4
3.8	EFICACIA Y EFICIENCIA.....	4
4	PRINCIPIOS.....	5
4.1	PERTINENCIA.....	5
4.2	PROFESIONALISMO	5
4.3	TRANSPARENCIA Y LEGALIDAD	5
4.4	CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD	5
4.5	SOLIDARIDAD	5
4.6	IDENTIDAD Y RACIONALIDAD	5
5	NUESTRA IMAGEN CORPORATIVA.....	6
5.1	ÉTICA EN LAS RELACIONES COMERCIALES	6
5.1.1	<i>Regalos e invitaciones</i>	6
5.1.2	<i>Contribuciones políticas de cualquier naturaleza</i>	6
5.1.3	<i>Remuneración y pago de comisiones</i>	7
5.1.4	<i>Ética en las relaciones con el estado.....</i>	7
5.1.5	<i>Manejo de información confidencial, privilegiada y protección de datos personales.</i>	7
5.1.6	<i>Conflicto de interés.....</i>	8
5.1.7	<i>Libre competencia</i>	8
5.2	COMPLIANCE	9
5.2.1	<i>Registros contables.....</i>	9
5.2.2	<i>Legalidad, ética y transparencia</i>	9
5.2.3	<i>Fraude o engaño</i>	9
5.2.4	<i>Anti-Lavado y Anti-Corrupción</i>	9
5.3	DIVERSIDAD Y DERECHOS FUNDAMENTALES.....	9
5.3.1	<i>Seguridad y salud.....</i>	10
5.3.2	<i>Discriminación</i>	10
5.3.3	<i>Provecho indebido de la posición</i>	10
5.3.4	<i>Acoso laboral.....</i>	10
5.3.5	<i>Acoso sexual en el contexto laboral.....</i>	10
6	LÍNEA ÉTICA	11
7	APROBACIONES Y MODIFICACIONES	11
8	CONTROL DE VERSIONES.	11

1 INTRODUCCIÓN

Actuar conforme a los valores de la Tuboleta es esencial para la continuidad de nuestras operaciones y como parte de una cultura de integridad. Este Código de Ética y Conducta (en adelante CEC) debe ser la base del comportamiento de todos los miembros de Tuboleta (en adelante La Compañía), pues compila los preceptos, principios y valores que deben orientar nuestras acciones.

De aquí nacen nuestras políticas, manuales, procedimientos, entre otros. Con este CEC queremos reforzar la confianza de los miembros de la Compañía y de todos los que interactúen con ésta, brindándoles una herramienta que guíe la toma de decisiones y permita identificar acciones indebidas.

Este Código sirve como guía para tomar las mejores decisiones éticas en nuestro trabajo y saber a quién acudir en caso de dudas. Asimismo, el Código está en consonancia con las demás políticas y lineamientos de la Compañía, como el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - Manual SAGRILAF.

Nuestro Código de Conducta representa los valores de nuestra Compañía por lo que es de aplicación general para todos nuestros colaboradores(as) y terceros.

“Se necesitan 20 años para construir una reputación y cinco minutos para arruinarla. Si piensas en eso, harás las cosas de manera diferente” Warren Buffett, CEO, Berkshire Hathaway.

2 OBJETIVOS

Establecer las normas y principios que deben regir las actuaciones de cada uno de los miembros de la Compañía, por lo que es aplicable a todos nuestros trabajadores(as), colaboradores(as) y terceros.

Fomentar y promover elevados niveles de cumplimiento de las normas y principios de la Compañía, con el propósito de conservar la imagen de esta y de su capital humano.

Contribuir con la realización y ejecución del objeto social de La Compañía.

Propiciar la interacción fluida y armónica de todos los miembros de la Compañía, procurando la primacía del interés general sobre los intereses particulares.

Fortalecer la imagen corporativa y la legitimidad de la Compañía ante la sociedad y los ciudadanos.

3 NUESTROS VALORES

3.1 Confianza

Queremos generar credibilidad en todas las actuaciones que realice la Compañía con cada una de las contrapartes, tejiendo así relaciones más sólidas y duraderas para fortalecer la imagen corporativa.

3.2 Cooperación y Participación

Los miembros de la Compañía deberán trabajar conjunta y coordinadamente para lograr metas y objetivos. Así mismo, deberán proponer procedimientos, manuales, entre otros que contribuyan con el cumplimiento y crecimiento del CEC y la cultura ética.

3.3 Equidad

Dar a cada uno lo que le corresponde, en concordancia con los derechos que le asisten a cada contraparte.

3.4 Honestidad y Respeto

Todos las Contrapartes, especialmente los trabajadores, deben actuar de forma coherente con los principios y valores aquí establecidos, motivados por la buena fe, la tolerancia y la construcción de la Compañía, evitando medios contrarios a la ética como el fraude, el engaño, la trampa y faltar a la verdad.

3.5 Lealtad

Respetar las diferencias, así como los enfoques que cada uno de los miembros de la Compañía pueda tener en la ejecución de las labores. Es leal quien, ante cualquier controversia, es capaz de anteponer el interés general de la Compañía a sus intereses particulares o a los intereses de cualquier otra persona o tercero.

3.6 Responsabilidad

Asumir las consecuencias y efectos de los actos y comportamientos que vayan en contravía de los principios y valores de la Compañía.

3.7 Reserva

Mantener en reserva todos los asuntos, información y/o documentos confidenciales y privilegiados, que le hayan sido asignados.

3.8 Eficacia y Eficiencia

Se debe procurar el cumplimiento de los objetivos trazados por la Compañía en el tiempo previsto, con la calidad esperada y utilizando los medios y recursos destinados para tal.

4 PRINCIPIOS

4.1 Pertinencia

Cada uno de los trabajadores debe asumir su responsabilidad conforme a la naturaleza de sus funciones.

4.2 Profesionalismo

Mantener una conducta profesional que refleje respeto, responsabilidad y compromiso con la Compañía y sus Contrapartes.

4.3 Transparencia y Legalidad

Todas las actuaciones de la Compañía y de cada una de sus Contrapartes deberán estar conformes a la Constitución, las leyes, manuales procedimientos y demás disposiciones normativas, incluidas las políticas y procedimientos de la Compañía. Cualquier acto o negocio, deberá reconocer los derechos y libertades individuales y sociales.

4.4 Confidencialidad y Seguridad

Proteger la privacidad de la Compañía y sus miembros, evitando divulgar información sensible, siguiendo los procedimientos y

alertando frente a una situación insegura.

4.5 Solidaridad

Cada uno de los miembros de la Compañía contará con las condiciones que permitan la realización de sus objetivos mediante el apoyo, respeto y guía de las personas que hayan sido designadas por la Compañía para la adecuada orientación y supervisión.

4.6 Identidad y Racionalidad

Nuestros comportamientos determinan quiénes somos y a dónde queremos llegar. Por ello, nuestras actuaciones deberán estar guiadas por la racionalidad y los valores de la Compañía.

5 NUESTRA IMAGEN CORPORATIVA

Nuestra percepción en el mercado determinará la ejecución de nuestros negocios, por lo que todos debemos continuar fortaleciendo nuestro actuar con valores y principios.

5.1 Ética En Las Relaciones Comerciales

Nuestras relaciones comerciales estarán conducidas con los valores y principios de la Compañía.

Se debe evitar tomar cualquier posición que pudiera ser incompatible con el buen desempeño de las labores u obstaculice su correcta ejecución. Así las cosas, se considerará reprochable que cualquiera de los miembros de la Compañía induzca a que se concedan favores que quebranten los principios que nos rigen e inspiran.

En nuestro actuar diario se prohíbe cualquier forma de corrupción pública y/o privada en la que se involucre a funcionarios de entidades estatales y/o empleados de otras empresas.

Por ello debemos tener presentes los siguientes ítems que pueden generar incertidumbre a la hora de presentarse:

5.2 Cumplimiento de políticas corporativas

Es deber de todos los empleados conocer, comprender y acatar las políticas corporativas vigentes de la Compañía.

Los colaboradores que desempeñen funciones de coordinación, jefatura o dirección deberán velar por que su equipo de trabajo cumpla con dichas políticas, promoviendo su aplicación y corrigiendo cualquier incumplimiento que se detecte.

El desconocimiento de estas políticas no exime de responsabilidad ante eventuales infracciones.

5.2.1 Regalos e invitaciones

Se permite la entrega de obsequios e invitaciones con fines publicitarios o de acuerdo con las ocasiones sociales regulares, siempre y cuando ninguna circunstancia comprometa la ética en la realización de los negocios ni la toma de decisiones, ni se remita a funcionarios o miembros del Estado de manera que pueda entenderse como una actividad ilegal o irregular. Un regalo o invitación debe estar dentro de los límites de la razonabilidad y no debe ser enviado, ni recibido a título personal, sino de la Compañía.

5.2.2 Contribuciones políticas de cualquier naturaleza

Se permite, siempre y cuando exista autorización expresa y previa de la junta directiva de la Compañía, la entrega de obsequios con fines publicitarios o de acuerdo con las ocasiones sociales regulares, que en ninguna circunstancia comprometan la ética en la realización de los negocios ni la toma de decisiones.

5.2.3 Remuneración y pago de comisiones

Se permite el pago de comisiones a trabajadores y/o contratistas siempre y cuando las condiciones para el pago se hayan establecido previamente al hecho generador. En todo caso, las comisiones, en ninguna circunstancia tendrán como fin comprometer la ética en la realización de los negocios ni la toma de decisiones. Asimismo, el pago debe ser debidamente autorizado por el jefe inmediato de cada funcionario, y registrado correctamente en los sistemas de información de la Compañía.

5.2.4 Ética en las relaciones con el estado

Las relaciones con las entidades estatales se regirán por las normas y procedimientos legales aplicables al caso.

Se prohíben de una u otra forma la realización de actos encaminados a influir en las decisiones de los servidores públicos, ya sean realizados de manera directa, indirecta o por interpuesta persona o a través de un tercero. Lo anterior es igualmente aplicable por lo que respecta a particulares o entidades del sector privado.

Para efectos de nuestras políticas, el término “servidor público” es toda persona que desempeñe un empleo, trabajo, cargo o comisión en el poder legislativo, ejecutivo o judicial de cualquier gobierno, o en cualquier órgano público autónomo, independientemente de que dicha persona haya sido designada o electa; todo empleado (a) de una empresa de participación estatal; todo partido político; todo candidato para un cargo de elección popular; todo funcionario de un organismo u organización pública internacional (como, por ejemplo, el Banco Mundial); y toda persona que actúe como representante oficial de cualquiera de las personas o entidades antes mencionadas. Cabe señalar que en algunos casos las personas antes mencionadas no están consideradas como servidores públicos por las leyes de sus respectivos países. Sin embargo, para efectos del cumplimiento del presente será aplicable la definición incluida en este capítulo

De esta manera, quien tenga que relacionarse, en razón a sus funciones laborales, con cualquier entidad pública deberá en todo momento actuar de forma profesional, debiendo primar en todo caso la máxima según la cual: “lo que no pueda pedir en voz alta, no lo pida”.

5.2.5 Manejo de información confidencial, privilegiada y protección de datos personales.

Se debe mantener reserva de toda la información confidencial, privilegiada y Se debe mantener reserva de toda la información confidencial, privilegiada y estratégica a la que se tenga acceso, aun cuando haya cesado la relación por la cual se obtuvo la información. De esta forma, es obligación inhibirse a divulgar información sobre los asuntos internos de la Compañía a terceros no autorizados, que puedan ser competidores directos o que puedan utilizarla en perjuicio de la Compañía o de cualquiera de las contrapartes

Cualquier acto en contra de la información confidencial o los activos intangibles, entre los que se destacan los conocimientos técnicos, datos sensibles, financieros y contables, patentes, derechos de propiedad intelectual y el know-how, fórmulas, listados de clientes o proveedores, sin que esta enumeración sea taxativa será considerado indebido, irresponsable o abusivo.

Sin perjuicio de lo anterior, La Compañía está obligada a cumplir con los requerimientos legales con respecto al tratamiento de los datos personales recolectados en el ejercicio del negocio, conforme a lo establecido por la Ley 1581 de 2012, y demás normas que la complementen, modifiquen o sustituyan.

5.2.6 Conflicto de interés

Los conflictos de intereses surgen cuando los intereses de un empleado o de un tercero son inconsistentes o interfieren con los intereses de la Compañía. Esto quiere decir que no dejamos que nuestro propio interés, el de nuestra familia o cualquier otra relación, tenga influencia en las decisiones que tomamos en representación de la Compañía. Los conflictos de intereses pueden afectar nuestro juicio, afectar la reputación e imagen de la Empresa y exponer a ésta a posibles riesgos. Por lo tanto, debemos evitar conflictos de interés, reales o que se puedan interpretar como tal, en asuntos relacionados con la contratación, promoción o cualquier otra negociación con la Compañía o nuestros tratos con otros intereses de negocio fuera de ésta. Asimismo, no debemos aceptar regalos, favores o entretenimiento que puedan influenciar nuestras decisiones o afectar las relaciones de negocio de la Compañía.

Por ello, ninguna negociación debe realizarse a título personal y es imprescindible que las negociaciones en las que se tenga algún tipo de interés directo o indirecto sean informadas de manera oportuna y previamente por escrito a su superior jerárquico, a la línea ética o al oficial de cumplimiento. Lo anterior, con la finalidad de que la Compañía determine si existe o no un conflicto de intereses, y otorgue la autorización formal para proceder con la negociación o actividad.

5.2.7 Libre competencia

Nos comprometemos a no realizar actos que perjudiquen la libre competencia. En este sentido, la Compañía no ofrecerá o dará retribuciones indebidas, sean en dinero o en especie, que contraríen las buenas prácticas comerciales y de negocios para obtener ventajas competitivas o beneficios. Toda la información de los competidores a la que se tenga acceso la Compañía será utilizada para los fines legítimos y autorizados por la ley, conservando la ética de los negocios.

La Compañía mantendrá relaciones transparentes y conforme a la buena fe en todas sus actuaciones. La escogencia de los proveedores se realizará teniendo en cuenta las condiciones económicas de la oferta, la seriedad, solidez, experiencia, capacidad y solvencia de cada uno de los proveedores.

5.3 Compliance

Nos comprometemos a cumplir con los requisitos y buenas prácticas empresariales en el desarrollo de nuestras relaciones comerciales, todas las actuaciones de la Compañía y sus contrapartes se regirán por los principios, valores y lineamientos, pero sin limitarse a los aquí descritos.

5.3.1 Registros contables

Adoptando un enfoque ético y transparente, debemos garantizar el registro contable de manera íntegra, correcta, y oportuna de acuerdo con la normatividad contable vigente.

5.3.2 Legalidad, ética y transparencia

Nuestro actuar se ajusta a la normatividad legal vigente teniendo siempre presente que la ética y la transparencia es parte fundamental en nuestras actividades.

5.3.3 Fraude o engaño

Como parte de nuestro trabajo debemos cuidar los activos de la Compañía y su reputación. En esa medida, el fraude supone un engaño o aprovechamiento del error. Por esto, cualquier persona que participe en cualquier grado en algún tipo de fraude estará sujeto a las investigaciones y medidas disciplinarias a las que haya lugar.

5.3.4 Anti-Lavado y Anti-Corrupción

No toleramos cualquier actividad que represente un enriquecimiento de origen ilícito. El Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - SAGRILAF y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, como sistemas de prevención contra el lavado de activos y la corrupción son de obligatorio cumplimiento por la Compañía y sus contrapartes. El garantizar una debida diligencia permitirá identificar con quien entablamos una relación comercial y evitar la pérdida de nuestra reputación.

5.4 Diversidad Y Derechos Fundamentales

La Compañía fomenta y respeta la diversidad, así como respeta la dignidad personal y los derechos fundamentales de todos los integrantes de los Grupos de Interés.

Se velará por el desarrollo profesional y personal de todos los individuos.

De igual manera, la Compañía garantiza que todos sus procesos, incluyendo los procesos relacionados a la contratación, promoción y desarrollo, se orienten por los principios de igualdad de oportunidades y trato justo.

La vida y la salud de todos los integrantes de los Grupos de Interés son una prioridad y prevalecerá sobre la eficiencia y eficacia en las actividades y los resultados de la Compañía.

Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro y una cultura de bienestar.

5.4.1 Seguridad y salud

La integridad de nuestros colaboradores es importante, su bienestar integral se basa en garantizar unas condiciones de trabajo seguras. En cumplimiento de esto, la Compañía ha adoptado medidas que generan un entorno de trabajo seguro y saludable, con un ambiente de trabajo adecuado para el desarrollo de sus actividades, dentro del marco de su competencia y en cumplimiento de las disposiciones legales sobre el particular.

5.4.2 Discriminación

Todas las contrapartes deben ser tratadas por igual. No se aceptará ningún tipo de exclusión, distinción o restricción por razones de etnia, género, discapacidad, origen, creencias, religión, cultura, etc., o que carezca de razonabilidad en los términos de la Ley 1010 de 2006, modificada por la Ley 1622 de 2013. Cualquier comportamiento que constituya una discriminación será sancionado. Este es un compromiso necesario por parte de todas las contrapartes y la Compañía.

5.4.3 Provecho indebido de la posición

Nadie podrá aprovecharse de la posición que ostenta dentro de la Compañía para lograr ventajas frente a otros miembros de éstos o contrapartes. Será reprochable y sancionable cualquier acto de quien ostenta alguna posición de liderazgo o poder cuando como consecuencia de alguna orden o instrucción alguna persona de inferior jerarquía cometa un acto ilícito o acto que atente contra alguno de nuestros principios y/o valores.

5.4.4 Acoso laboral

La Compañía no acepta ni tolera ninguna forma de acoso laboral. En los términos de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

5.4.5 Acoso sexual en el contexto laboral

En términos de la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual en el ámbito laboral se entenderá como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. Puede corresponder a las siguientes modalidades:

- Acoso sexual físico: Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
- Acoso sexual verbal: Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual,

chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

- Acoso por razón del género / orientación sexual: Se considera acoso por razón del género, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso sexual no verbal: Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

6 LÍNEA ÉTICA

Es fundamental que reportes de manera inmediata cualquier situación sospechosa o comportamiento inusual que pueda comprometer la reputación, el bienestar o la seguridad de la Compañía, sus bienes o sus contrapartes.

Si tienes dudas o inquietudes, no dudes en comunicarte con la Jefe de Compliance y Fraude, la Gerencia General, la directora de Recursos Humanos, el director de Auditoría.

Te garantizamos que cualquier reporte será tratado con la mayor confidencialidad.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente documento será considerado como falta grave en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o las normas que la modifiquen, complementen, subroguen o reemplacen, lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador.

Reporta en el siguiente enlace:

https://tuboleta.buk.co/cul_partner_complaint/tickets/new

Cualquier inquietud adicional consulta el protocolo de la línea ética y las políticas de ética.

7 APROBACIONES Y MODIFICACIONES

El Comité de Ética tendrá a su cargo la modificación del presente CEC y su aprobación deberá quedar documentada en un acta de aprobación del Comité de Ética en conjunto con la gerencia de la Compañía.

8 CONTROL DE VERSIONES.

Versión	Fecha	Modificaciones
01	01/11/2022	Creación del documento.
02	19/06/2025	Actualización.