

## CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO

La Junta Directiva de Gestión SAS

### **CONSIDERANDO:**

1. Que para el buen funcionamiento de GESTION SAS, la Junta Directiva como Órgano de administración permanente, debe velar por el cumplimiento del Objeto Social, sus estatutos y reglamentos.
2. Que es necesario establecer mecanismos autorregulatorios de alcance ético, mediante la definición de valores, principios y un marco normativo ético, que debe determinar el comportamiento de la entidad y sus trabajadores, su forma de organización y operación, con el fin de asegurar la adecuada administración de sus asuntos y el conocimiento público de su gestión y poder validar su objeto misional en el sector.

### **RESUELVE:**

Adoptar el siguiente Código de Ética y Buen Gobierno el cual es de imperativo cumplimiento por parte de todos los directivos, trabajadores e integrantes de los comités de GESTION SAS, de manera que sus postulados se observen en cada acto, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo.

## **ASPECTOS GENERALES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO**

### **CAPITULO I**

#### **DEFINICIÓN - OBJETIVOS - ÁMBITO Y NORMAS**

##### **1.1 CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.**

DEFINICIÓN. El Código de Ética y de Buen Gobierno es el conjunto de normas, prácticas y principios éticos que guían la actuación de los, directivos, administradores, trabajadores e integrantes de los comités de GESTION SAS, posibilitando relaciones armónicas, imparciales y transparentes entre los diferentes públicos que están interesados en la existencia y accionar de GESTION SAS como son los trabajadores, directivos, proveedores, las autoridades y la comunidad en general.

**1.2. OBJETIVOS.** Este Código tiene los siguientes objetivos:

- a) Preservar la ética y la transparencia en la gestión y una adecuada administración con base en la integridad, equidad y efectividad en procura de generar confianza entre todas aquellas personas que tienen relación con GESTION SAS.
- b) Fijar las políticas, normas, sistemas y principios éticos y mejores prácticas en materia de buen gobierno, que rijan las actuaciones de GESTION SAS y de todos los entes a él vinculados.
- c) Proporcionar el conocimiento de su gestión a efectos de preservar la integridad ética empresarial.
- d) Asegurar la adecuada administración de sus asuntos, el respeto de sus trabajadores y de quienes con él se relacionan.

**1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El presente Código está dirigido a los directivos, administradores, integrantes de comités y trabajadores de GESTION SAS; así como a los reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan inferencias sobre la actividad de la empresa, los proveedores de servicios y bienes, a la región donde está ubicado y en lo pertinente a los representantes legales y directivos de las entidades en las que GESTION, tiene inversiones y a la comunidad en general. En especial a la gestión corporativa y empresarial.

**1.4. NORMAS RELACIONADAS.** Para efectos de la aplicación integral de este Código e involucrando los elementos constitutivos del Sistema de Gestión Integral, se deberán tener en cuenta las siguientes normas y reglamentaciones:

- ✓ Constitución Política de Colombia
- ✓ Reglamento Interno de Trabajo
- ✓ Marco legal definido en la legislación laboral colombiana
- ✓ Los demás definidos por la Ley.

## CAPITULO II. ALCANCE

En GESTION S.A.S. estamos comprometidos en que todas las decisiones y acciones que se lleven a cabo para cumplir nuestra misión y alcanzar nuestra visión, se adhieran a los valores de la organización y a las más altas normas de integridad y ética. El código de conducta establece pautas de conducta tanto para nuestros trabajadores como para las demás partes interesadas que debemos seguir en nuestro diario trabajo, para alcanzar nuestros objetivos; su razón de ser es el de ayudarnos a entender y a poner

en práctica nuestros valores institucionales. El servicio estandarizado, impecable, garantizado y confiable que queremos darles a nuestros clientes, exige mantener en nuestra organización altos estándares de conducta y desempeño y en muchos casos, esto puede suponer superar las exigencias legales aplicables a la organización. La conducta y ética de una organización, la transmite cada uno de sus integrantes, con su ejemplo en el trabajo diario, por eso, cada uno de nosotros representa a GESTION.A.S. y cada una de nuestras acciones contribuye a la imagen y prestigio de nuestra organización.

### **CAPITULO III. QUIENES DEBEN CUMPLIR EL CÓDIGO**

Este código es de obligatorio cumplimiento para todos sus trabajadores y demás partes interesadas externas. No obstante, no constituye un catálogo exhaustivo de conductas, por lo que cada parte interesada debe hacer uso de su buen criterio, sentido común y prudencia al actuar.

### **CAPITULO IV. PROMULGACION DEL CÓDIGO**

Este código está disponible en medio magnético (archivo PDF) almacenado en un servidor. Cualquier trabajador o parte interesada puede solicitar una copia de dicho archivo. Además, se difunde a través de publicaciones, folletos, correos y carteleras. Igualmente, en los procesos de inducción y/o reinducción se realiza sensibilización del código, con el fin de generar apropiación de su contenido.

### **CAPITULO V. VALORES**

Los valores que nos comprometemos a vivir cotidianamente todos los colaboradores de GESTION S.A.S. y en las organizaciones que nos prestan o a las que prestamos servicios son:

**5.1 Integridad:** Nuestro actuar se distingue por la honradez, entendiendo ésta, no sólo como evitar prácticas corruptas, sino en apegarnos a la ética y a la legalidad y hacernos responsables de nuestros propios actos, tanto en el cumplimiento de nuestras funciones en el trabajo como en nuestra vida personal. La lealtad hacia la organización es también una forma de ser íntegro y ésta incluye el manejo confidencial de la información de GESTION S.A.S. y todas sus partes interesadas.

**5.2 Servicio:** Sabemos que el servicio de calidad se alcanza cuando los clientes se declaran satisfechos y cumplimos con nuestras políticas y estándares. El buen servicio se basa en la confianza que le otorgamos a nuestros clientes como en la que ellos nos brindan, para así garantizar el cumplimiento de los compromisos contraídos.

**5.3 Trato digno:** Toda persona merece ser tratada con dignidad. Por trato digno entendemos el respeto que debe enmarcar todas nuestras relaciones, tanto personales como laborales, la no discriminación, la vivencia de la justicia y el compromiso, especialmente de los directivos, de impulsar el desarrollo del talento de cada uno de los trabajadores de la organización. Sabemos que aún, los llamados de atención, las amonestaciones y/o las sanciones pueden aplicarse, respetando la dignidad de la(s) persona(s) y pueden ser un medio generador de crecimiento personal.

**5.4 Productividad:** Reconocemos que una forma de trascender en la vida es realizar nuestro trabajo con verdadero compromiso; esto debe reflejarse en la búsqueda constante de mejoras en la productividad que hagan más rentable nuestra organización, aumentar nuestra competitividad y mejorar la satisfacción de nuestros clientes y demás partes interesadas.

**5.5 Asertividad:** La base del éxito de cualquier empresa radica en las personas que colaboran en ella y de la manera como ellas se comunican y cooperan para trabajar en equipo. La comunicación asertiva permite hablar de los problemas y situaciones directamente, sin reservas y sin lastimarnos ni ofendernos, pero especialmente nos invita a escucharnos para comprendernos mejor y buscar conjuntamente soluciones a nuestros problemas y mejoras a nuestros procesos.

**5.6 Innovación:** La mejora continua de nuestros sistemas, procesos y procedimientos de trabajo, requiere de innovación. Ésta es bienvenida siempre que sea un soporte a los demás valores organizacionales. La innovación nos permite actuar flexiblemente, asegurar la calidad aun cuando cambien las exigencias de nuestros clientes, las condiciones del mercado o la normatividad que nos regula.

## **CAPITULO VI. OBLIGACIONES LABORALES VIGENTES**

Teniendo en cuenta la legislación vigente aplicable y los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, GESTION S.A.S. conoce, respeta y aplica las siguientes obligaciones laborales:

6.1 No utilizará trabajo forzoso, incluido el de esclavos y reclusos, según la convención 29 sobre trabajo forzoso del 29 de junio de 1930 y la convención 105 sobre la abolición del trabajo forzoso del 25 de junio de 1957.

6.2 Garantizará a todos los trabajadores el derecho de afiliarse a organizaciones que conlleven a crecimiento personal y de sus familias.

6.3 No producirá ninguna distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color de la piel, sexo, religión, afiliación política, nacionalidad u origen social que suspenda o limite la igualdad de oportunidades o de trato laboral o profesional, según la convención 111 sobre discriminación (empleo y profesión) del 25 de junio de 1958.

6.4 Otorgará a los trabajadores una remuneración igualitaria, según la convención 100 sobre igualdad de remuneración del 29 de junio de 1951.

6.5 No empleará trabajo infantil, según la convención 182 relativa a la prohibición y las medidas inmediatas para la abolición de las peores formas de trabajo infantil del 17 de junio de 1999, y la convención 138 sobre la edad mínima para poder trabajar del 19 de junio de 1976.

6.6 Respetará el horario laboral de la legislación vigente y los convenios del sector. En ningún caso podrán exigir a las personas trabajadoras de manera regular que trabajen más de las horas establecidas en el código de laboral vigente y deberán darles al menos un día de reposo por cada período de siete días. Las horas extras serán siempre voluntarias para los trabajadores y nunca podrán exceder las horas semanales permitidas en el código, tampoco podrán solicitarlas regularmente y siempre deberán compensarlas con una remuneración especial.

6.7 Facilitará un entorno de trabajo seguro e higiénico y se promoverán las mejores prácticas sobre salud y riesgos laborales, teniendo en cuenta los conocimientos y cualquiera de los peligros específicos de la industria. Están expresamente prohibidos el abuso físico, las amenazas, los castigos inesperados o disciplinarios, el acoso sexual y otros tipos de abuso, así como la intimidación por parte del empleador.

El objetivo de GESTION S.A.S. es garantizar que todas las personas que participan en los servicios prestados lo hagan en condiciones de trabajo seguras, equitativas y no discriminatorias.

Ningún trabajador podrá realizar actos hostiles o de acoso contra cualquier persona interna, externa, empresas usuarias, contratistas, proveedores o demás partes interesadas que hagan uso de los mecanismos para reporte

de quejas o denuncias referentes al código de ética. Dentro del procedimiento de sanciones disciplinarias, se contempla dicha falta y de presentarse, se seguiría el debido proceso documentado.

## **CAPITULO VIII. CÓDIGO DE CONDUCTA APLICABLE A EMPRESAS USUARIAS**

Las empresas usuarias y sus trabajadores deben dar cumplimiento estricto a las normas éticas y de responsabilidad social adoptadas por GESTION S.A.S. acordes con las normativas internacionales, tomando como principios básicos los adoptados por el pacto global de la Naciones Unidas. Los clientes reconocen y aceptan que GESTION S.A.S. únicamente establece acuerdos con organizaciones que demuestren un compromiso estricto con estándares que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y que cumplan en todos los puntos con los requerimientos aquí detallados. La empresa usuaria, sus trabajadores y sus demás partes interesadas se obligan a cumplir los siguientes principios básicos:

8.1 Trabajo infantil: Queda prohibido incurrir en trabajo infantil. Se deberá dar cumplimiento a toda la normativa aplicable en la materia. - Trabajo forzoso o involuntario: Queda prohibido incurrir en trabajo forzoso involuntario, incluyendo trabajo con prisioneros, trata de personas, gente obligada o condicionada. Queda prohibido también utilizar materiales provenientes de trabajo forzoso o involuntario. - Acciones disciplinarias y maltrato: Queda prohibido tratar a los trabajadores en una forma injusta o con falta de dignidad y respeto. No será tolerable el castigo corporal, acoso psicológico (mobbing – acoso psicológico), discriminación, amenazas de violencia o cualquier otra forma de maltrato o abuso físico, psicológico o sexual.

8.2 No discriminación: Resulta esencial respetar las diferencias culturales, religiosas, políticas y de cualquier naturaleza. Los proveedores se abstendrán, en todo momento, de practicar cualquier acto que implique directa o indirectamente, una discriminación o violación del trato igualitario, ya sea por cuestiones de raza, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, orientación sexual, opinión política o género, o cualquier discapacidad. Serán de cumplimiento obligatorio las normas aplicables en la materia.

8.3 Libertad de asociación: Se deberá respetar los derechos de los trabajadores a asociarse libremente, formar organizaciones de ellos mismos y realizar convenios colectivos sin interferencia ilegal. - Salud – seguridad:

Se deberá proveer a los trabajadores de ambientes seguros y sanos para trabajar, que cumplan con las normas y regulaciones aplicables. Los trabajadores deben tener acceso a agua potable e instalaciones sanitarias y proveer un ambiente con aire fresco y todo el ambiente de trabajo debe tener adecuadas instalaciones de seguridad, luminosidad y ventilación.

8.4 Requerimientos ambientales: En todo momento las empresas usuarias conducirán sus trabajos utilizando prácticas ambientales adecuadas. Se deberá cumplir con todas las leyes aplicables en materia ambiental y de residuos peligrosos.

8.5 Compensación: Se deberá cumplir con todas las leyes laborales y de la seguridad social y todas otras regulaciones aplicables, incluyendo normativa relacionada con salarios, horas extras y seguros. No se requerirá a los trabajadores laborar más horas de las admitidas por la legislación aplicable.

8.6 Beneficios: Se deberán otorgar a los trabajadores todos los beneficios y contratar la totalidad de los seguros requeridos por las leyes y regulaciones aplicables.

## CAPITULO IX. PRINCIPIOS

En busca del éxito empresarial, el desarrollo y el bienestar de la comunidad, GESTION SAS define los siguientes principios:

Principio No. 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional. Los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones que los individuos crean. Parte del compromiso asumido por el Pacto Mundial es que la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia. El imperativo ético se impone como salvaguardia de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción de las organizaciones.

Principio No. 2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos. - Complicidad Muchos están de acuerdo en que el concepto de "complicidad" es difícil de matizar y categorizar y comprender su importancia, a fin de

evitar la complicidad en la vulneración de los derechos humanos que supone un reto importante para las organizaciones. La dinámica entre los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil está en continua evolución, así como nuestra percepción sobre cuándo y cómo las diferentes organizaciones deberían tomar conciencia de las cuestiones que afectan a los derechos humanos. Es necesario reconocer que la actuación de los gobiernos para garantizar el respeto a los derechos humanos continúa siendo clave, aunque el contexto operativo en continua evolución que afecta a la actividad de las empresas ha instado a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a liderar los esfuerzos para definir qué se puede considerar como complicidad corporativa en los casos de vulneración de los derechos humanos. Es importante entender que en un contexto empresarial la noción de complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras - Complicidad directa Tiene lugar cuando una organización, a sabiendas, colabora con un estado en la vulneración de los derechos humanos. - Complicidad por beneficio indirecto Sugiere que una organización se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos. - Complicidad silenciada Describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una organización ha incurrido en la vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de un país.

Principio No. 3. Las organizaciones deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva - Libertad de afiliación y negociación colectiva Las organizaciones se enfrentan a numerosas incertidumbres en el cambiante mercado mundial. El establecimiento de un diálogo genuino con los representantes de los trabajadores elegidos libremente permite tanto a los trabajadores como a los empresarios, entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución. Garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que se construye la confianza por ambas partes. La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser considerados como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la organización, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto. Una serie de estudios ha puesto de manifiesto que la dinámica resultante de la libertad de afiliación puede poner en marcha un ciclo de "trabajo ético" que mejora la productividad, los ingresos y los beneficios de todos los implicados. La garantía de disponer de un representante o "voz en el trabajo" facilita respuestas de carácter local dirigidas a una economía globalizada y sirve de base para lograr un crecimiento sostenible y garantizar los beneficios sobre las inversiones realizadas. Los resultados ayudan a tender puentes para salvar las lagunas

de representación sindical existentes en las negociaciones laborales a nivel internacional y facilitan que se tenga en cuenta la información facilitada por pueblos, regiones y sectores económicos –especialmente mujeres y sectores de trabajadores sin representación formal– que de otra forma quedarían excluidos de participar en procesos de creación de ambientes de “trabajo ético”.

Principio No. 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción - Trabajo forzoso o realizado bajo coacción El trabajo forzoso o realizado mediante coacción es cualquier tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los trabajadores deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido. (financieros o documentos personales) a cambio de empleo.

Principio No. 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil - Trabajo infantil El trabajo infantil se ha producido prácticamente sin excepción en todos los países del mundo en alguna de las diferentes etapas de su historia o desarrollo. En muchos países en desarrollo constituye aún un grave problema, a pesar de que también existe (de forma menos visible) en los países desarrollados e industrializados donde por ejemplo se produce en comunidades de inmigrantes. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social ponen en peligro las inversiones. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. Se les priva de una educación y pueden llegar a ser separados de sus familias. el objetivo de toda empresa debería ser la abolición del trabajo infantil dentro de su esfera de influencia. Hay que mencionar que el empleo de mano de obra infantil puede dañar seriamente la reputación de una organización. Esto es especialmente cierto en el caso de empresas transnacionales que disponen de extensas cadenas de suministros y servicios, en las que la explotación económica de los niños, incluso por parte de una empresa asociada al negocio, puede dañar la imagen de la marca y ocasionar fuertes pérdidas y reducción del valor de las acciones.

Principio No. 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación - Discriminación La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es "cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación" realizada por razón de "raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social". La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental. Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias. La discriminación puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el trabajo. Entre ellas se encuentra el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, a la formación y a la orientación profesional. Además, puede producirse en cuanto a las cláusulas y las condiciones de contrato de empleo.

Principio No. 7. Las empresas deberán apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales - ¿Qué es un enfoque preventivo? La Declaración de Río establecía claramente el vínculo existente entre las cuestiones medio ambientales y el desarrollo instaurando que: "...a fin de lograr un desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente formará parte integral del proceso de desarrollo y no puede ser considerada como una parte aislada del mismo.

Principio No. 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental La Cumbre del Planeta de Río celebrada en 1992 ha actuado como una 'llamada de atención' para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por vez primera un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo.

Principio No. 9. Crear métodos para favorecer el empleo y difusión de las tecnologías limpias La adhesión al Principio 9 dependerá en cierta medida del tamaño y la naturaleza de la empresa. Sin embargo, todas las empresas desearán beneficiarse del uso más eficiente de los recursos. Como este principio afecta tanto a las tecnologías "hard" como a los sistemas "soft" los puntos de partida potenciales son amplios. En una fábrica básica o una unidad de negocio, la mejora de la tecnología puede lograrse a través de cuatro medios o principios: 1. Cambios en el proceso o en las técnicas de fabricación. Desde modificaciones sencillas hasta cambios más avanzados que requieren esfuerzos de investigación y desarrollo. 2. Sustitución de unas materias primas por otras. A fin de utilizar materias primas menos tóxicas, por ejemplo. 3. Variaciones en los productos Por ejemplo el cambio

de pinturas fabricadas con disolvente por pinturas al agua. 4. Reutilización de materiales en la propia planta de fabricación. Separación, tratamiento y recubrimiento de materiales útiles a partir de residuos, las así llamadas "sinergias de productos derivados".

## **CAPITULO X. COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO**

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de lo establecido en el código de ética, se conformó el comité integrado de la siguiente manera:

- Un representante de la alta dirección
- Los miembros del comité de convivencia laboral, como apoyo general

El comité se reunirá trimestralmente, en paralelo a las reuniones ordinarias programadas por el comité de convivencia. El comité podrá decidir con la presencia de la mayoría de sus miembros. Las actas de reunión serán diligenciadas por el secretario elegido en el comité de convivencia.

Funciones

- Atender las dudas e inquietudes que los trabajadores tengan sobre la interpretación del Código, debiendo informarles por escrito.
- Conocer y analizar las infracciones, quejas y denuncias, reportadas a través de los canales definidos por GESTION SAS para tal fin y mantener la confidencialidad, garantizando la celeridad e imparcialidad en el desarrollo de la investigación.
- Evaluar, tramitar, decidir y notificar las situaciones que podrían constituir conflicto de intereses de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, con excepción de las que involucren a personas que por su nivel administrativo deban ser consideradas por un comité diferente.
- Poner en conocimiento de la alta dirección, las situaciones de que tenga conocimiento el comité, relacionadas con posibles actos ilícitos o fraudes que a juicio del comité se consideren materiales, y en los que esté involucrado cualquier trabajador.
- Poner en conocimiento de la alta dirección de ser necesario, las denuncias que se reciban a través de los distintos canales, sobre incumplimiento al deber de transparencia en la revelación de información financiera. Establecer comunicación con las empresas aliadas y de terceros vinculados para asegurar el cumplimiento del código de ética, en cuanto le sea aplicable, y buscar en forma conjunta la solución a los eventuales conflictos de intereses que se presenten.
- Trasladar al área encargada de recursos humanos, para que gestionen las recomendaciones que adopte en relación con investigaciones y/o la aplicación de sanciones que deban imponerse a los trabajadores que se determine puedan estar involucrados o estén involucrados en conductas contrarias al presente código.
- Apoyar las estrategias necesarias para difundir el código y verificar su cumplimiento.
- Velar por el cumplimiento del código
- Actualizar el código cuando se considere necesario.

## **CAPITULO XI. SISTEMA DE RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS GESTION S.A.S.**

GESTION SAS dispone de mecanismos para que los trabajadores puedan enviar abierta, confidencial o anónimamente, las denuncias, observaciones, preguntas o asuntos relacionados con el código. Dichos mecanismos son:

Dirección de correo: código.etica@gesath.com - Teléfono: 3187348788  
O directamente a través de los miembros del comité.

## **CAPITULO XII. RESPETO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS GESTION S.A.S**

GESTION SAS reitera el compromiso de aplicar y velar por el cumplimiento de los derechos humanos en todas sus operaciones y decisiones, por ende, no tolerará ninguna violación contra los mismos, teniendo siempre presente que el respeto de dichos derechos son la mejor forma de proyectar la organización. Como base de identificación para aplicar controles incluyendo todas las partes interesadas se diseñó la matriz de impactos en derechos humanos, que será actualizada, de acuerdo con la implementación, controles y cambios que pueda sufrir el código.

Diciembre 2 de 2022

*Gilberto Murillo*

GILBERTO MURILLO  
Gerente General