EXCELENCIA OPERACIONAL

SPRADLING® GROUP INC.

Código de Ética y Conducta

Versión 7



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN ***4***

1. LOS HILOS DE LA CULTURA SPRADLING® ***5***

2. CONFLICTO DE INTERÉS ***7***

2.1 CONDUCTAS POTENCIALMENTE CONSTITUTIVAS DE CONFLICTO DE INTERESES ***7***

3. REGALOS, ATENCIONES, ENTRETENIMIENTO Y DONACIONES ***8***

4. DUE DILIGENCE ***9***

5. RECURSOS HUMANOS ***9***

5.1 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES ***9***

5.2 RECHAZO DEL ACOSO LABORAL ***9***

5.3 POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y NO RETALIACIÓN ***9***

5.4 DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO CONTRA LA ESCLAVITUD MODERNA ***10***

6. RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS (CLIENTES, PROVEEDORES, DISTRIBUIDORES, COMPETIDORES Y AUTORIDADES) ***10***

6.1 CLIENTES ***10***

6.2 DISTRIBUIDORES ***10***

6.3 PROVEEDORES ***11***

6.4 AUTORIDADES – RELACIONES GUBERNAMENTALES ***11***

6.5 LIBRE COMPETENCIA ***11***

6.6 DERECHOS HUMANOS – PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS ***12***

7. SALUD OCUPACIONAL, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE ***12***

7.1 SALUD OCUPACIONAL, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE ***12***

7.2 CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y DROGAS ILEGALES ***13***

8. PROTECCIÓN DE ACTIVOS E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN ***14***

8.1 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN ***14***

8.2 PROTECCIÓN DE PROPIEDAD INTELECTUAL, "KNOW HOW" Y MARCA ***15***

8.3 ASEGURAMIENTO DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA ***15***

8.4 RECURSOS TECNOLOGICOS ***15***

8.5 USO APROPIADO DE LOS ACTIVOS ***16***

9. GOBIERNO CORPORATIVO ***16***

9.1 LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO (LAFT) ***16***

9.2 CORRUPCIÓN Y SOBORNO ***17***

9.3 FRAUDE ***17***

9.4 PARTICIPACIÓN Y CONTRIBUCIONES EN POLÍTICA ***17***

9.5 COMUNICACIONES EXTERNAS ***18***

10. CANALES DE DENUNCIA ***18***

MENSAJE DE IVAN SEPÚLVEDA (PRESIDENTE)

En Spradling Group nos caracterizamos por realizar nuestros negocios dentro de un ambiente ético actuando de manera profesional, responsable y de acuerdo con los estándares establecidos en el presente código.

Todos los empleados de Spradling Group, comparten la responsabilidad de trabajar dando cumplimiento a lo establecido en el presente código de ética y conducta, ya que éste representa los valores que manejamos como Grupo y nuestro compromiso de llevar a cabo nuestros negocios de forma segura, ética, social y ambientalmente responsable y con una cultura de cero tolerancia al fraude, la corrupción y el lavado de activos y la financiación del terrorismo (LAFT).

El Código de Ética y Conducta es nuestra guía para actuar, por lo tanto, es importante que todos los empleados se familiaricen con el mismo y sea consultado cuando existan dudas acerca de un comportamiento que no sea ético.

Este Código de Ética y Conducta es respaldado por la Junta Directiva de Spradling Group y por todos los miembros del Comité de Presidencia.

Iván Sepúlveda
Presidente
Marzo 2019

INTRODUCCIÓN

En Spradling Group se cree firmemente en la defensa de las más altas normas de comportamiento ético, y se pretende que todos y cada uno de sus empleados desarrollen sus actividades, de tal manera que cumplan una serie de principios fundamentados en la integridad, responsabilidad, transparencia y honestidad.

La Visión, la Misión y los Valores Corporativos del grupo son el punto de partida del presente Código de Ética y Conducta, creando guías prácticas para la gestión ética de la Organización, y generando pautas de conducta que reflejen las responsabilidades que deben cumplirse dentro del grupo, o en sus relaciones con terceros (Accionistas, Empleados, Proveedores, Clientes, entidades de Gobierno y la Comunidad en general), fomentando así el desarrollo de relaciones de confianza mutua con los diferentes grupos de interés.

Para los Directivos y Empleados de Spradling Group y sus compañías, el comportamiento ético no es una opción, es parte integral del ejercicio de sus negocios, para confirmar este lineamiento, los empleados de Spradling Group firmarán su compromiso y entendimiento a este código.

Nuestros asociados de negocio también pueden tener un impacto en nuestra reputación a través de su comportamiento, es por esto que nosotros esperamos y alentamos a que ellos actúen de forma consistente con lo establecido en nuestro código.

Este código aplica para todos los empleados pertenecientes a Spradling Group y sus compañías, así como a todos los terceros con quienes se tenga un vínculo contractual o legal de cualquier tipo.

1. LOS HILOS DE LA CULTURA SPRADLING®

1.1Impulso y vitalidad

Actuamos con energía que transforma

En Spradling®, el impulso y la vitalidad son la fuerza que mueve nuestra evolución. Actuamos con energía, optimismo y propósito, convirtiendo los desafíos en oportunidades para crear valor. Nos inspira avanzar con agilidad, creatividad y una mirada humana, conectando nuestra pasión con el impacto que queremos generar en el mundo. Se ve cuando:

- Tomamos iniciativa sin esperar instrucciones.
- Buscamos soluciones rápidas y efectivas.
- Mantenemos una actitud positiva incluso ante la presión.
- Movemos los temas hasta cerrarlos.

1.2 Excelencia

Actuamos con integridad, criterio y mejora continua

En Spradling®, la excelencia es nuestro estándar y nuestro camino. Es el compromiso constante con la calidad, el aprendizaje y la mejora continua. Valoramos el proceso tanto como el resultado, entendiendo que cada experiencia, incluidos los errores, nos permite aprender, crecer y superarnos. Actuamos con integridad, criterio y pasión por construir soluciones que aporten valor sostenible. Se ve cuando:

- Cumplimos y superamos los estándares técnicos y de calidad.
- Cerramos bien los temas, sin cabos sueltos.
- Aprendemos de errores y ajustamos rápido.
- Tomamos decisiones con criterio y responsabilidad.

1.3 Adaptabilidad

Evolucionamos con el mundo

En Spradling®, la adaptabilidad es nuestra capacidad de transformarnos para seguir creando valor en un entorno en constante cambio. Actuamos con apertura, curiosidad y confianza frente a lo nuevo, integrando aprendizaje y flexibilidad en cada desafío. Entendemos el cambio como una oportunidad para innovar, fortalecer nuestras capacidades y avanzar hacia un futuro mejor. Se ve cuando:

- Ajustamos prioridades según nuevas realidades.
- Soltamos prácticas que ya no funcionan.
- Probamos nuevas formas de trabajar.
- Respondemos rápido sin perder calidad.

1.4 Trabajo colaborativo

Creamos, construimos y celebramos juntos lo que nos inspira y nos une

En Spradling®, creemos que las mejores soluciones nacen de la colaboración genuina. Conectamos talentos, ideas y perspectivas para aprender, crear, lograr y reconocer resultados que trascienden lo individual. Valoramos la diversidad como fuente de riqueza y trabajamos desde la confianza, el respeto y el propósito compartido, entendiendo que nuestro impacto crece cuando sumamos capacidades y colaboramos de forma individual y en equipo. Se ve cuando:

- Pedimos y ofrecemos ayuda sin barreras.
- Compartimos información de forma oportuna y transparente
- Co-creamos soluciones con otras áreas y equipos transversales.
- Respetamos y valoramos la diversidad de opiniones, estilos y culturas

1.5 Innovación

Damos vida a nuevas posibilidades

En Spradling®, la innovación es parte de nuestro ADN. Es la capacidad de imaginar, cuestionar y transformar ideas en soluciones que mejoran la vida de las personas y el entorno. Nos impulsa la curiosidad y el compromiso con un desarrollo más sostenible, actuando con valentía para anticiparnos, experimentar y evolucionar constantemente. Se ve cuando:

- Proponemos ideas nuevas basadas en datos y tendencias.
- Experimentamos, prototipamos y aprendemos rápido.
- Cuestionamos lo establecido con respeto.
- Buscamos soluciones más sostenibles y eficientes.

1.6 Comunicación

Conectamos para construir

En Spradling®, la comunicación es el puente que nos permite avanzar juntos. Más que informar, buscamos generar conexión, claridad y confianza. Escuchamos activamente, compartimos con transparencia y nos expresamos con respeto y propósito, fortaleciendo relaciones que hacen posible construir un futuro común. Se ve cuando:

- Comunicamos de forma clara, directa y oportuna.
- Escuchamos activamente antes de responder.
- Damos y recibimos retroalimentación constructiva.
- Evitamos rumores y promovemos la transparencia.

Un Líder Spradling lidera con el ejemplo y actúa con integridad, energía y propósito.

Un Líder Spradling conecta a las personas con el propósito, la estrategia y el impacto de nuestro trabajo. Es flexible y dinámico, se adapta con inteligencia al cambio y moviliza a su equipo con una energía contagiosa que inspira acción

Toma decisiones con criterio, cuida la sostenibilidad en cada acción y alinea a su equipo con las prioridades del negocio.

Construye relaciones de confianza, fomenta la colaboración y crea un entorno donde la innovación, el aprendizaje y la mejora continua son parte del día a día.

Es visible, cercano y coherente: su comportamiento refleja los valores que construyen la cultura que queremos vivir.

En Spradling, liderar es construir cultura en cada acción, movilizar a otros con humanidad y avanzar juntos hacia un futuro que inspire al mundo a evolucionar.

2. CONFLICTO DE INTERÉS

Todos los empleados deben actuar basados en los valores corporativos y acorde con los intereses de Spradling Group y sus compañías, en otras palabras, las decisiones comerciales o del negocio deben ser imparciales y trasparentes.

Se entiende por conflicto de interés, toda situación donde una o varias decisiones que un empleado deba tomar en ejercicio de sus funciones se vean o puedan ser afectadas en su imparcialidad por existir un interés personal (suyo o de cualquiera de sus familiares[1] o allegados), el cual puede darse en cualquier ámbito, pero que, por lo general, es de carácter financiero. Cualquier empleado que participe (o planee participar) en actividades o negocios que puedan llevarlos a situaciones que puedan constituir potencialmente un conflicto de interés, deben reportar de manera inmediata y detallada el potencial conflicto a su jefe inmediato o a cualquiera de los canales establecidos para ello, que se encuentran definidos en el numeral 10 de este Código.

2.1 CONDUCTAS POTENCIALMENTE CONSTITUTIVAS DE CONFLICTO DE INTERESES

- Participar directa o indirectamente en la propiedad (ser accionista directo o indirecto) de un negocio o empresa que compita con el grupo, que actúe como su distribuidora, subdistribuidor, proveedora de bienes o servicios, contratista, subcontratista o cliente.
- Tener nexos laborales, comerciales o profesionales con negocios o empresas de las enumeradas en el punto anterior.
- Aceptar pagos, servicios, préstamos, retribuciones de cualquier orden o atenciones de los proveedores o clientes, que no sean los meramente publicitarios o estando pendiente alguna decisión de parte del empleado con respecto a esos proveedores o clientes.
- Utilizar la imagen del grupo, su reputación, su nombre o la información que se maneja dentro de sus compañías con el fin de obtener beneficios o favores para sí mismo y/o para un tercero.
- Participar en cualquier proceso decisorio, relacionado directa o indirectamente con cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés, a menos que la Dirección de Recursos Humanos y el jefe inmediato lo autorice expresa y formalmente.

[1] Se entiende por familiares: cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

- ❖ No informar a la Dirección de Recursos Humanos relaciones por parentesco hasta segundo grado de consanguinidad y tercer grado de afinidad, así como las relaciones de tipo sentimental sostenidas entre los empleados del grupo.

Todos los empleados tienen la responsabilidad de reportar cualquier posible conflicto de interés que puedan tener, ya sea a título personal o identificado en alguno de sus colegas (incluyendo superiores jerárquicos), con el fin de que se adopten las medidas correspondientes.

Independientemente de si el empleado ha recibido algún tipo de autorización verbal o informal, todo posible conflicto debe ser reportado de manera inmediata. En caso de que la persona involucrada sea un superior jerárquico, la situación podrá ser comunicada directamente al área de Recursos Humanos o a la línea ética de la Compañía.

Mientras el caso se analiza y se toma una decisión definitiva, el empleado en cuestión deberá abstenerse de participar en cualquier proceso o actividad relacionada con el posible conflicto de interés.

3. REGALOS, ATENCIONES, ENTRETENIMIENTO Y DONACIONES

Los obsequios, atenciones y el entretenimiento pueden promover buenas relaciones entre el grupo y sus clientes, proveedores y/o terceros, pero a su vez pueden obstaculizar la objetividad de los empleados del grupo. Por esta razón, los empleados, proveedores y terceros que actúen en nombre del grupo o sus compañías solo pueden aceptar obsequios ocasionales y de valor razonable, los cuales en ningún caso pueden pasar los montos y condiciones establecidas en este numeral.

En ningún caso, se permite aceptar regalos o beneficios de clientes, proveedores y/o terceros, encaminados a obtener mejoras, privilegios o ayudas dentro del grupo, o cuando se está pendiente alguna decisión de contratación con ese tercero. Cualquier regalo que pudiese ser considerado como generador de obligaciones o que puede tener influencia sobre alguna decisión de negocios, no debe recibirse.

De acuerdo con lo anterior, no está permitido aceptar regalos que superen el equivalente en moneda local a cuarenta dólares de los Estados Unidos de América (USD$ 40) por persona, o cualquier invitación a comida o atención dada que supere el equivalente en moneda local a cien dólares de los Estados Unidos de América (USD$ 100) por un tercero, proveedor o cliente, estos regalos deben informarse al Jefe Inmediato y al área de Recursos Humanos.

Bajo ninguna circunstancia se debe aceptar cualquier regalo en efectivo o en equivalentes de efectivo, como lo son cheques, inversiones, órdenes de pago o pagos de gastos personales.

La Compañía efectuará donaciones solamente a entidades o a personas naturales permitidas por la Ley y que no excedan los USD20.000. Para montos superiores pueden ser realizadas con previa autorización de la Junta Directiva

4. DUE DILIGENCE

Los empleados deben actuar con responsabilidad y eficiencia en todas las funciones y actividades asignadas, identificando los riesgos potenciales y cumpliendo con las políticas y normas de Spradling Group y sus compañías.

Ningún empleado debe permitir que se cometan violaciones o incumplimientos de la ley, políticas o procedimientos corporativos. Los empleados no deben ocultar información con respecto a los procesos y actividades ejecutadas.

Reiteramos el compromiso con la conducta íntegra, ética y transparente como el mayor valor de Spradling Group y sus compañías.

5. RECURSOS HUMANOS

La gente es el mayor activo de Spradling Group y sus compañías, por lo tanto, el compromiso del grupo es proporcionar a todos los empleados un ambiente de trabajo confiable y agradable, de conformidad con la ley, lo que les hace sentirse orgullosos de ser parte de él.

5.1 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES

Spradling Group y sus compañías se comprometen firmemente a garantizar la igualdad de oportunidades para sus empleados en todos los aspectos y a proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad y discapacidad física o mental.

Todas las decisiones de reclutamiento y selección se basan en el cumplimiento del perfil requerido para cada puesto y teniendo en cuenta las cualidades de cada candidato.

5.2 RECHAZO DEL ACOSO LABORAL

Todos los empleados tienen el derecho de ser tratados de manera justa, con cortesía y respeto. Spradling Group y sus compañías no tolerarán ninguna forma de abuso o acoso, ya sea verbal, físico o sexual, contra sus empleados. Cualquier empleado que sienta que está siendo hostigado de alguna manera o conoce el posible hostigamiento de otro empleado debe reportarlo inmediatamente al área de Recursos Humanos y/o a través de la Línea Ética.

5.3 POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y NO RETALIACIÓN

Spradling Group y sus compañías no aceptarán ningún tipo de represalia contra empleados o terceros que de buena fe informen de posibles violaciones del Código de Ética y Conducta. Se tienen mecanismos para garantizar la confidencialidad cuando se reciben los reportes.

Cualquier empleado que sienta que está siendo objeto de represalias, o sepa que este es el caso con un colega o un tercero, debe informarlo a través del área de Recursos Humanos o través de la Línea Ética.

5.4 DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO CONTRA LA ESCLAVITUD MODERNA

Spradling Group rechaza la esclavitud moderna y el trabajo forzoso en todas sus formas posibles. Además, afirmamos que no participamos en ninguna actividad de opresión, trata de personas o trabajo coercitivo. Hemos desarrollado y ejecutado políticas estrictas para asegurarnos de que, además de estar en conformidad con las regulaciones pertinentes, todas nuestras prácticas sean favorables y sencillas para los empleados.

Mediante revisiones periódicas de nuestros procesos internos, garantizamos el cumplimiento constante de las normas y leyes pertinentes sobre la esclavitud moderna. Nuestra determinación de apertura y rendición de cuentas también está ligada al establecimiento de medidas para identificar y mitigar los riesgos relacionados con la esclavitud moderna. Spradling Group está comprometido con un entorno de trabajo libre de explotación humana y promueve prácticas éticas y de comercio justo en toda la cadena de suministro.

6. RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS (CLIENTES, PROVEEDORES, DISTRIBUIDORES, COMPETIDORES Y AUTORIDADES)

6.1 CLIENTES

Siendo los clientes la razón de ser de las Compañías, la conducta hacia ellos deberá estar regida por la seriedad, el profesionalismo, la equidad en el trato y por el cumplimiento estricto de los compromisos adquiridos con estos. Los productos o servicios se deben presentar tal y como son, sin exagerar sus cualidades y sin asignarles especificaciones engañosas, usos o características que no poseen.

Lo anterior aplica en las actuaciones de los colaboradores de las áreas comerciales, en las campañas publicitarias y en cualquier otro tipo de contacto comercial con ellos. Spradling Group y sus compañías buscan la satisfacción de sus necesidades y en caso de no lograrla, se debe responder con celeridad sus reclamos, basados en el estudio particular de cada caso y en las políticas generales o garantías específicas que tiene el grupo sobre este aspecto.

6.2 DISTRIBUIDORES

Las relaciones con los distribuidores deben estar siempre enmarcadas por la buena fe y por la lealtad, como bases de un manejo transparente del mercado. Son censurables las prácticas discriminatorias en las que se prefiera a unos por encima de otros, sin ninguna razón objetiva. No se debe comunicar o divulgar

anticipadamente información para algunos de ellos sobre el grupo, que los ponga en una ventaja y les permita beneficiarse indebidamente en los negocios.

6.3 PROVEEDORES

Spradling Group y sus compañías seleccionan proveedores y contratistas para satisfacer las necesidades comerciales de bienes y servicios, siguiendo los principios de transparencia y evitando a toda costa cualquier prejuicio o conflicto de interés. Se respetan los intereses de terceros con quienes tenemos relaciones comerciales, regulando estos en términos contractuales justos.

Los proveedores y contratistas deben cumplir fielmente con las políticas y procedimientos de Spradling Group y sus compañías trabajando bajo los principios de independencia técnica, administrativa y de gestión.

Todos los empleados deben gestionar responsablemente las relaciones con proveedores y contratistas, respetando en todo momento la separación adecuada de funciones y responsabilidades de cada trabajador y área, siguiendo las políticas y procedimientos establecidos por el grupo.

Spradling Group y sus compañías cuentan con reglas claras de contratación que impiden la celebración de negocios con una duración indefinida en el tiempo y que buscan promover la competencia de los distintos proveedores.

Exigimos que los proveedores del Grupo cumplan con todas las normas y leyes aplicables en materia laboral y ambiental en los respectivos países donde realizan operaciones. No celebramos negocios con Proveedores en los cuales no esté definida su obligación de respeto a los derechos de los empleados y tomamos medidas en aquellos casos en los cuales se detecte un incumplimiento.

6.4 AUTORIDADES – RELACIONES GUBERNAMENTALES

Las relaciones de Spradling Group y sus compañías con organismos estatales o con entidades públicas que ejerzan funciones oficiales de vigilancia y control, se regirán siempre por las normas y procedimientos legales. Pero por encima de todo, es interés del grupo que se conduzca la relación dentro del marco estricto del profesionalismo, la seriedad y la ética.

Spradling Group y sus compañías respetan las Autoridades y sus decisiones. Cuando existen decisiones de las autoridades que afectan negativamente los intereses del Grupo se ejercerán los mecanismos legales definidos por la normatividad aplicable en cada país, por lo que en ningún caso se ejercerá presión indebida sobre un funcionario de una autoridad, ni se utilizarán procedimientos que no se ajusten íntegramente a la Ley.

6.5 LIBRE COMPETENCIA

Spradling Group y sus compañías operan en un mercado objetivo inspirado en la lealtad y en el respeto hacia sus competidores. Por ello, se abstendrán de adelantar acciones que atenten contra la libre competencia y cualquier quebranto de estas leyes no va a ser tolerado. Las leyes de competencia pueden variar de país a país y algunas leyes pueden aplicar a negocios llevados a cabo fuera del país de origen. Las

consecuencias de incumplir las leyes de competencia pueden ser severas para el grupo y sus compañías o para los empleados involucrados en las conductas que atenten contra la libre competencia.

Spradling Group y sus compañías sólo aceptan contratos que le sean adjudicados en procesos transparentes, donde su oferta haya salido avante gracias a sus mejores condiciones frente a las de sus competidores. Jamás se deberá acceder a ofrecer o a dar retribuciones indebidas o fraudulentas y contrarias a la sana práctica comercial, ya sean en dinero o en especie, a cambio de tales adjudicaciones. De igual forma, Spradling Group y sus compañías se abstendrán en todo contacto con sus competidores, que tengan el objeto o el efecto de acordar las condiciones en un proceso.

Como empleado del Grupo nunca acuerde o discuta con competidores los precios a los cuales va a vender los bienes o servicios; no indique o imponga a los clientes y distribuidores el precio al que deben vender los bienes o servicios comprados al grupo y sus compañías; ni acuerde con otras compañías que se limite la producción de bienes o servicios.

6.6 DERECHOS HUMANOS – PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Spradling Group y sus compañías llevan a cabo sus actividades para promover, proteger y respetar la dignidad de las personas, los derechos humanos, laborales, del medio ambiente y promover la lucha contra la corrupción.

Spradling Group y sus compañías son proactivas para evitar y eliminar los abusos contra los derechos humanos, como el trabajo forzado y el trabajo infantil. Así como actúa de manera ambientalmente responsable en todos sus negocios y actividades diarias.

7. SALUD OCUPACIONAL, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE

Spradling Group y sus compañías se comprometen a proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo que sea saludable, seguro y en armonía con el medio ambiente. Dada la característica del negocio, la seguridad industrial y la seguridad y salud en el trabajo recobran gran importancia.

7.1 SALUD OCUPACIONAL, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE

Una parte integral de Spradling Group y sus compañías es la salud ocupacional, la seguridad industrial y la protección del medio ambiente. Es por eso que establece su liderazgo en estas áreas, dirigiendo sus recursos y esfuerzos a:

- Cumplir con cualquier ley, regulación, norma nacional aplicable a Spradling Group y sus compañías, con respecto a la salud ocupacional, la seguridad industrial y el medio ambiente en los lugares en los que opera.
- Divulgar oportunamente y de manera efectiva la existencia y naturaleza de riesgos y aplicar los controles necesarios para evitar o mitigar los riesgos en los sitios de trabajo, con el objetivo de prevenir lesiones, incidentes y enfermedades laborales entre sus empleados, minimizando el impacto ambiental, daños a la propiedad y actividades que son perjudiciales para la imagen de Spradling Group y sus compañías.
- Asegurar que la gestión ambiental garantice el control y el uso justo de los recursos naturales y el desarrollo sostenible del medio ambiente.
- Mejorar continuamente el desempeño del sistema integrado de gestión a través del desarrollo, comunicación y monitoreo de los objetivos destinados a operaciones seguras y limpias, sin accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad y prevención de la degradación ambiental.
- Asegurar que todas las actividades se lleven a cabo de manera saludable y segura para promover el cuidado de todos, con una actitud preventiva y proactiva.
- La seguridad física y la integridad de los empleados es lo primero, es un compromiso que nos pertenece a todos. En Spradling Group y sus compañías se promueve una cultura de seguridad, orientada a la prevención y un compromiso personal que va más allá del asesoramiento de un grupo de especialistas. Por esta razón, se toman medidas razonables en el sitio de trabajo, no obstante, es responsabilidad de todos seguir las recomendaciones de seguridad que son dadas a los empleados por cada una de las compañías del grupo.

7.2 CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y DROGAS ILEGALES

El alcoholismo y la drogadicción afectan el desempeño y tienen efectos graves sobre la seguridad, la eficiencia y la productividad del trabajador, por lo tanto, están prohibidas las siguientes acciones:

- El consumo, posesión, distribución o venta de drogas ilegales y/o bebidas alcohólicas usadas durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de las compañías (en el caso de las bebidas alcohólicas, se permiten durante los eventos sociales de las compañías, mientras el consumo sea moderado).
- Presentarse a trabajar bajo la influencia de bebidas alcohólicas y/o drogas ilegales; incitar al consumo a otras personas dentro de las instalaciones de las compañías del grupo; el consumo de drogas ilegales en viajes, reuniones o actividades en las que esté representando al grupo o a sus compañías.

8. PROTECCIÓN DE ACTIVOS E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

Es deber de los empleados adoptar las medidas que sean necesarias y observar las disposiciones de seguridad y de control interno establecidas para proteger el patrimonio e información del grupo de actos criminales, usos no autorizados, pérdidas o deterioros, teniendo en cuenta la legislación aplicable a cada país donde opera el grupo.

8.1 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Uno de los activos más importantes de Spradling Group y sus compañías es la información, ya sea física o digital, por lo tanto, es obligación de todos los empleados protegerla, asegurar su integridad y disponibilidad, mantenerla y compartirla solo con personas autorizadas y con los terceros que hayan firmado acuerdos de confidencialidad. La divulgación no autorizada de información confidencial a terceros, la alteración de su integridad y la no disponibilidad a las personas que tengan derecho a accederla, puede poner al grupo y sus compañías en riesgo y generar sanciones monetarias como penales, al igual que medidas administrativas. Es por ello que:

- Los empleados mantendrán la debida reserva y protegerán, en todo momento, los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado.
- Los empleados no comentarán temas relacionados con los negocios del grupo, con personal ajeno a esté, incluyendo amigos y parientes.
- Todos los empleados que manejan información sensible de Spradling Group y sus compañías deben firmar un acuerdo de confidencialidad y cumplir con las obligaciones derivadas del mismo.
- Al compartir información con terceros, los empleados deberán utilizar medios de comunicación que cuenten con los sistemas de seguridad requeridos y aprobados por el grupo.
- Cualquier dato personal que el grupo usa para efectos del negocio debe ser obtenido legalmente, y autorizado por el titular, usado para los propósitos para los cuales fue obtenido, no se debe mantener más allá del tiempo que sea necesario, debe ser guardado de manera segura y no ser enviado a otro país sin la adecuada protección.
- La información del empleado debe manejarse de una manera ética, legal y estrictamente confidencial. Toda la información en los registros de trabajo, exámenes médicos y salarios no pueden ser entregados a entidades externas a menos que así lo exija la ley o el consentimiento del empleado en cuestión. Spradling Group y sus compañías cumplen con las leyes de protección de datos personales en los países en donde opera.

Si usted recibe requerimientos legales o estatutarios, o quejas de individuos relacionados con acceso de información personal que las compañías tienen con respecto a ellos, debe remitirlos a su equipo local legal o a quien esté localmente responsable de administrar los temas asociados a protección de datos.

Los registros de Spradling Group y sus compañías deben mantenerse durante el período de tiempo requerido por la ley y las políticas del grupo. La información y los registros relacionados con investigaciones o procedimientos legales se conservarán durante el tiempo que sea necesario.

8.2 PROTECCIÓN DE PROPIEDAD INTELECTUAL, "KNOW HOW" Y MARCA

Spradling Group y sus compañías cumplen estrictamente con la Ley de Derechos de Autor. Ningún empleado puede tomar la información técnica o comercial de las compañías del grupo (datos, formulación, planos, dibujos, desarrollos u otros documentos de naturaleza confidencial), para su propio uso o para el uso no autorizado por parte de terceros. La obligación de salvaguardar la información confidencial, el "know how" y la marca continúan incluso después del final del contrato de trabajo

La información requerida por Spradling Group y sus compañías debe obtenerse de manera transparente y de conformidad con la ley. Spradling Group y sus compañías se comprometen a respetar la propiedad intelectual y la información protegida de los demás, así como aquella información protegida por la ley.

Recuerde siempre, no realizar acuerdos con terceros o clientes donde se le asigne derechos de propiedad intelectual del grupo sin haber consultado primero a su equipo legal. Adicionalmente, no realice acuerdos de compartir nuestra propiedad intelectual o información confidencial sin asegurar primero que hay un acuerdo de confidencialidad aprobado entre las partes. Nunca use información confidencial o propiedad intelectual de las compañías del grupo para obtener beneficios personales o para razones no relacionadas con su rol dentro de las compañías.

8.3 ASEGURAMIENTO DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

En Spradling Group y sus compañías, todas las transacciones se reflejan en la contabilidad de manera adecuada. La falsificación o alteración de la información financiera del grupo está estrictamente prohibida.

Es obligación de todos los empleados proporcionar información precisa, completa, objetiva, oportuna, relevante y comprensible. Todas las transacciones deben ser respaldadas y soportadas con la documentación apropiada de acuerdo con los requisitos legales, las políticas de la compañía y las normas internacionales.

La integridad de la información financiera es de gran importancia para Spradling Group y sus compañías, por lo que todos los hechos económicos deben reflejarse con precisión. Si usted tiene dudas de que el proceso financiero no es llevado a cabo de forma adecuada o que existen registros falsos o engañosos, usted debe reportarlo a su Gerente de línea, a la Dirección de Recursos Humanos o a la Línea Ética, según le resulte más conveniente.

8.4 RECURSOS TECNOLOGICOS

Los recursos tecnológicos de Spradling Group y sus compañías deben utilizarse de manera responsable y de conformidad con las directrices establecidas. No se pueden utilizar para instalar programas, enviar

cadenas de correos o para cualquier otro uso que no esté autorizado de acuerdo con la política de seguridad del grupo.

Las contraseñas o claves de acceso son personales, confidenciales e intransferibles, no deben intercambiarse entre los empleados, tampoco se deben suministrar a otros empleados y no serán divulgadas a terceros. Los sistemas de cómputo personales deberán estar protegidos con contraseñas que impidan a personas no autorizadas el acceso a la información.

El uso personal de estos recursos por parte de los empleados está permitido siempre que sea para uso limitado y ocasional, que no perjudique la buena conducta, la ética y la moral y no interfiera con sus responsabilidades, pero no olvide que lo que se guarde en los equipos corporativos será considerado como información corporativa y, por lo tanto, la empresa podrá acceder a todos los contenidos en cualquier momento y sin previa autorización del empleado. Asegúrese de guardar y realizar regularmente un backup de cualquier información o trabajo que tenga en su computador de acuerdo con lo establecido por el equipo de TI local.

8.5 USO APROPIADO DE LOS ACTIVOS

Todos los empleados deben dar el mayor cuidado, de acuerdo con las pautas establecidas por Spradling Group y sus compañías, a los activos, suministros, instalaciones y propiedad de las compañías y de aquellos que pertenecen a terceros y que están bajo su custodia.

9. GOBIERNO CORPORATIVO

Elevando y dando valor institucional a las políticas de gobierno corporativo que deben regir todas las acciones del grupo, y con el objetivo de promover el desarrollo y progreso de las geografías donde opera el grupo, Spradling Group y sus compañías rechazan la corrupción y el soborno en todas sus formas, actúan con integridad, ética, transparencia, eficiencia y equidad, y siempre desarrollan sus actividades con sujeción a las regulaciones legales aplicables para evitar la materialización del fraude, la corrupción y el soborno y el lavado de dinero y la financiación del terrorismo (LAFT).

9.1 LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO (LAFT)

En Spradling Group y sus compañías se da cumplimiento con todas las leyes de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y esperamos que nuestros empleados den cumplimiento a las mismas.

La alta dirección, vinculados, contratistas, proveedores y los empleados de Spradling Group y sus compañías deben demostrar su compromiso para asegurar el cumplimiento de las normas internas y/o externas relacionadas con la administración del riesgo de LA/FT

Para evitar la ejecución de acciones que den la apariencia de legalidad a recursos de origen ilícito y / o apoyo financiero a grupos a margen de la ley, Spradling Group y sus compañías a través de todos sus empleados, desarrolla y ejecuta políticas, metodologías y procedimientos para la prevención y control del riesgo de lavado de activos y la financiación del terrorismo, con el fin de prevenir que la Compañía sea objeto de LA/FT y los efectos adversos que en materia económica y reputacional esto pueda generar.

9.2 CORRUPCIÓN Y SOBORNO

La Corrupción se ha definido generalmente como el abuso del poder para obtener ventajas injustificadas. El soborno es la tipología más común de la Corrupción y se configura al ofrecer, dar o recibir algo (regalo, pagos u otros beneficios) con el fin de dar u obtener una ventaja injustificada. La corrupción y el soborno en cualquiera de sus formas es inaceptable y estamos comprometidos en realizar nuestros negocios de manera transparente por lo que promovemos una cultura de cero tolerancia a la corrupción y el soborno.

En Spradling Group y sus compañías, estamos comprometidos en crear un ambiente de trabajo en el cual nuestros empleados mantienen los más altos estándares de integridad y profesionalismo. Esto tiene mayor importancia cuando realizamos negocios con entidades gubernamentales en cualquiera de los países donde se tengan relaciones comerciales.

De igual manera, está prohibido que los empleados de Spradling Group y sus compañías otorguen pagos de facilitación, así esto se considere una práctica normal en el país donde se realicen los negocios. Estos pagos son, por lo general, sumas de dinero ofrecidas a funcionarios públicos u otras personas con el fin de asegurar que desarrolle sus actividades con mayor prontitud y en su totalidad.

No realizamos ninguna actividad que pueda entenderse como encaminada al ofrecimiento, pago o a la recepción de sobornos.

9.3 FRAUDE

Spradling Group y sus compañías no toleran el fraude, deshonestidad o engaño. Con el fin de proteger nuestra cultura de trabajo en equipo, se tomarán todas las medidas posibles de acuerdo con la normatividad de cada país con el fin de garantizar las sanciones correspondientes a que haya lugar.

La administración es responsable por la prevención y detección de robos o fraudes, y cada empleado juega un papel importante en estar alerta y reportar robos o fraudes actuales y/o sospechosos. Se debe entender que el robo y fraude puede incluir entre otros:

- Malversación de activos pertenecientes a Spradling Group y sus compañías, empleados, contratistas, socios o proveedores. Uso de activos propiedad de las compañías del grupo para beneficio personal indebido, concretamente efectivo, inventarios, equipos entre otros.
- Información financiera fraudulenta, lo cual incluye falsificación o alteración de documentos contables, gastos o pasivos incurridos no apropiados, activos o ingresos obtenidos de forma fraudulenta, costos o gastos evitados, entre otros.
- Obtener ganancias como resultado del conocimiento y manejo de la información confidencial y privilegiada de la compañía

9.4 PARTICIPACIÓN Y CONTRIBUCIONES EN POLÍTICA

Spradling Group y sus compañías reconocen el derecho de sus empleados a participar en asuntos políticos como individuos, pero en ningún caso en nombre del grupo. Como tal, las manifestaciones políticas

internas no están permitidas. Las compañías del grupo no participan, ni son partidarias de ninguna actividad de naturaleza política, ni harán ninguna contribución financiera, en dinero o en especie a partidos o campañas políticas, aun en aquellos países donde es permitido por ley.

9.5 COMUNICACIONES EXTERNAS

Como parte de nuestro trabajo diario, podemos estar en contacto con grupos de interés los cuales pueden incluir empleados, asociados de negocio, clientes accionistas, gobierno, publico general, entre otros. Como empleado de Spradling Group no debe hablar con reporteros o terceros acerca del negocio de manera formal o informal. Solo personal a nivel corporativo está autorizado para hablar con audiencias externas incluida la prensa.

Si usted es consultado por una tercera parte para dar información acerca de nuestro negocio, debe redireccionar la inquietud a su Jefe Inmediato y la Gerencia de Estrategia y Desarrollo de Negocios.

10. CANALES DE DENUNCIA

Es un compromiso de todos actuar con integridad, transparencia, responsabilidad y reportar inmediatamente cualquier preocupación o posible incumplimiento de las directrices corporativas utilizando los canales establecidos.

Todos los empleados de Spradling Group y sus compañías tendrán el derecho y el deber de denunciar formalmente cualquier comportamiento que quebrante las normas establecidas en el presente Código de Ética y Conducta. Para realizar una denuncia o resolver dudas, existen los siguientes canales:

- El jefe directo.
- El área de Recursos Humanos
- La Línea Ética es un mecanismo de reporte donde puede hacer preguntas o informar cualquier dilema ético, situaciones relacionadas con el ambiente de trabajo, fraude, corrupción, lavado de dinero y asuntos relacionados con salud y seguridad en el trabajo.
- La Línea Ética está disponible por correo electrónico eticayconducta@spradling.group en esta, se garantiza la confidencialidad de la información suministrada, el manejo adecuado y prudente de la fuente, y el respeto por la integridad del colaborador denunciante, así como la no retaliación.

Propiciar el clima de confianza para que los comportamientos contrarios a los establecidos en este Código sean oportunamente reportados es responsabilidad de la administración de las compañías dentro de Spradling Group, la clave para lograr esto es tener una cultura abierta, una comunicación honesta, donde nuestros empleados sientan que ellos pueden elevar a sus gerentes de línea o supervisores, actividades o comportamientos que ellos sientan que van en contra de este Código y potencialmente los pone a ellos, sus colegas, nuestros clientes, nuestro negocio y nuestra reputación en riesgo.

Se recuerda que las compañías tomarán todas las medidas posibles de acuerdo con la normatividad de cada país con el fin de garantizar las sanciones correspondientes a los incumplimientos al presente Código.