

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Ninguna parte de este código debe ser reproducida por ningún medio, incluido el fotocopiado, para fines diferentes a la socialización del mismo con colaboradores y/o funcionarios de Coremar.

COREMAR

2024

Contenido

ACERCA DE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA	3
VALORES CORPORATIVOS	3
POLÍTICAS	6
PRINCIPIOS	6
1. Personas	6
2. Salud y seguridad	7
3. Comunidades y relaciones con terceros	7
4. Ambiente	8
CULTURA DE ÉTICA	8
a. Conflicto de intereses	8
b. Soborno, Corrupción y Fraude	14
c. Relaciones con Gobierno	14
d. Información privilegiada	15
e. Lavado de activos y financiamiento de terrorismo	15
f. Prácticas anticompetitivas y antimonopolio	16
g. Comunicaciones	16
INCUMPLIMIENTO	17

ACERCA DE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Este Código de Conducta y Ética debe considerarse como una guía esencial sobre la conducta que COREMAR y sus compañías subsidiarias (En adelante, “Grupo COREMAR”) esperan de cada empleado, de los Directivos y de la Junta Directiva. Así mismo, lo que, empleados, Directivos y miembros de la Junta Directiva pueden esperar de COREMAR y sus compañías subsidiarias.

Mediante este Código de Ética, el Grupo COREMAR refleja los valores y principios éticos que nos han permitido tener un lugar privilegiado en el mercado, promover la transparencia desde nuestras operaciones y lograr una excelente imagen reputacional que genera confianza con nuestros clientes, proveedores, accionistas, entidades de control y demás grupos de intereses.

El Grupo COREMAR se ha comprometido a adoptar las reglas de este Código y garantizar su difusión y aplicación.

VALORES CORPORATIVOS

Los valores presentados en este Código de Conducta y Ética son la manera en la cual el Grupo COREMAR debe actuar y conducir sus negocios. Es la forma en cómo debe reflejarse el Grupo COREMAR frente a los empleados, accionistas, inversionistas, el estado, clientes, proveedores y demás grupos de interés:

Colaboración. Somos parte de un mercado mundial y entendemos sus retos y posibilidades. Por eso, propendemos por que el trabajo en equipo entre nuestras diferentes unidades de negocio sea efectivo y armonioso, y permita generar soluciones integrales y efectivas para nuestros clientes.

Compromiso. Nuestros esfuerzos están dedicados a cumplir nuestras metas y responsabilidades, y a trabajar con excelencia operacional para garantizar la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes. De la misma forma, los líderes del Grupo COREMAR son personas que, con su actuar, reflejan la dedicación y la integridad que caracteriza al Grupo COREMAR.

Ética. Como miembros del Grupo COREMAR, debemos actuar de forma correcta, justa, transparente y coherente en los lugares donde operamos.

Excelencia. Los miembros del Grupo COREMAR actuamos con el objetivo de buscar continuamente la calidad superior y el rendimiento excepcional en el desarrollo de nuestras labores.

Identidad. Como miembros del Grupo COREMAR, nos sentimos orgullosos de representar a nuestro país, COLOMBIA, a través de nuestros negocios y de ser parte de su crecimiento a través de nuestros logros.

Integridad. Aplicamos nuestros valores y principios éticos a todas nuestras acciones y relaciones. Al enfocarnos en mantener la confianza y credibilidad del Grupo COREMAR, actuando de forma recta, sin afectar las personas, sus intereses y manteniendo nuestro deber de servir a los mejores intereses del Grupo COREMAR y de sus clientes.

Respeto. Las personas que conforman el Grupo COREMAR son su activo más valioso. Por ello, fomentamos entre ellas, la dignidad, empatía, el buen trato, la tolerancia y la aceptación de las diferencias, considerando que son elementos esenciales para nuestro desarrollo organizacional.

Responsabilidad. Actuamos responsablemente frente a nuestros compromisos profesionales, la compañía, la sociedad y el medio ambiente, asumiendo las consecuencias de nuestros actos y decisiones.

Servicio: Entendemos las necesidades de nuestros clientes y nos esmeramos por superar sus expectativas para crear relaciones comerciales duraderas y mantener nuestra credibilidad, confianza y respeto en el mercado.

CANALES DE COMUNICACIÓN

En este documento se describirán situaciones en las cuales se espera que los miembros del Grupo COREMAR adopten la conducta "Cuénteles a Coremar" y reporten o pidan asesoría con respecto a cualquier tema que les pueda generar inquietudes.

"Cuénteles a Coremar" se puede realizar comunicándose con:

- ✓ Su jefe o supervisor inmediato;
- ✓ Cualquier persona del Grupo COREMAR en un cargo principal con la que usted sienta a gusto para reportar la situación mediante cualquier medio de comunicación (Correo electrónico, conversación personal, etc),
- ✓ En situaciones de acoso laboral o materialización de un riesgo psicosocial se recomienda acudir al Comité de Convivencia o a cualquiera de sus representantes.
- ✓ A través del programa de manejo de inquietudes, preguntas, quejas y reclamos del Grupo COREMAR.
- ✓ Comunicándose con el Oficial de Cumplimiento al correo sandra.pedrazaa@coremar.com
- ✓ Comunicándose a través de correo electrónico con la Línea Ética del

Grupo COREMAR: lineaetica@coremar.com

- ✓ Denuncia a través de la página web <http://www.coremar.com> en el vínculo habilitado para tales efectos. Para estas denuncias Grupo Coremar garantizará la confidencialidad y al anonimato del denunciante.

La mejor manera de cumplir con este Código es a través del uso del buen juicio y la búsqueda de orientación para resolver sus dudas e inquietudes, Si tiene una duda acerca de cómo actuar en una situación, es útil hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Estoy autorizado para hacerlo?
- ¿Sería agradable leer sobre esto en el periódico?
- ¿Sentiría orgullo al contarle a alguien acerca de mi participación en este asunto? ¿Mi actuación dará una buena imagen mía y del Grupo COREMAR?
- ¿Lo que pienso hacer es legal, sigue los lineamientos del Código de Conducta y Ética, y está de acuerdo con todas las políticas internas?
- Si uno de mis compañeros se encontrara en esta situación, ¿En mi opinión, él o ella estaría actuando de manera adecuada?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es negativa, es probable que la situación no esté de acuerdo con los lineamientos éticos que los miembros del Grupo COREMAR deben seguir. Por lo que, debe hacerse uso de "Cuéntele a Coremar" para expresar la situación.

Recuerde que, al momento de realizar un reporte de cualquier situación, puede solicitar que se mantenga anónima su identidad. Esta se mantendrá confidencial en todas las etapas del proceso y no será divulgada a terceros o personas que estén involucradas con su reporte.

Todos los reportes de las denuncias recibidas por cualquier mecanismo deberán ser remitidos al Comité de Ética para determinar si son competentes para asumir la investigación correspondiente. Si el Comité determina que los hechos denunciados no son de su competencia, los remitirá al órgano corporativo respectivo para su conocimiento y gestión, como son: el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral, etc

POLÍTICAS

A continuación, se listan algunas políticas generales y específicas que deben ser divulgadas, entendidas y acatadas por todos los miembros del Grupo COREMAR. En ellas, se encuentran definidos los lineamientos generales que deben seguirse al actuar y tomar decisiones en sus áreas de trabajo. Además de las políticas aquí listadas, es necesario recordar que existen otras políticas, procedimientos, reglamentos, manuales y documentos que deben ser conocidos por los miembros en el ejercicio de sus responsabilidades. Por lo tanto, también se ven obligados a consultarlas y cumplirlas para asegurar el cumplimiento de los principios y valores contenidos en este Código, tales como:

1. Código de Buen Gobierno
2. Política Antisoborno, Anticorrupción y antifraude
3. Política de Lavado de Activos
4. Manual para la prevención y control del Lavado de Activos
5. Programa de Administración del riesgo de Fraude
6. Política de Regalos y Entretenimiento
7. Política de Derechos Humanos

PRINCIPIOS

1. Personas

Es fundamental realizar nuestras actividades con absoluto respeto por los derechos humanos. Respetar, exaltar, promover y difundir los derechos humanos es una obligación de todos. Todos los miembros del Grupo COREMAR merecen ser tratados de manera justa y respetuosa, además de fomentar la inclusión. No toleramos la discriminación ni el acoso.

Las relaciones laborales en el Grupo COREMAR se basan en el respeto, el trato digno y equitativo, y la confianza. Por eso, las Compañías que conforman el Grupo COREMAR se aseguran de que las decisiones que se adoptan en los procesos de selección de personal, así como con respecto a los empleados vinculados, se basen en la idoneidad, pertinencia, mérito y desempeño. La discriminación por consideraciones de sexo, raza, edad, clase social, creencias políticas o religiosas, condiciones de salud, limitaciones físicas o cualquier otra no son toleradas en el Grupo COREMAR.

Así mismo, las actitudes violentas, agresivas, amenazantes, intimidantes, coercitivas o discriminatorias con los demás, así como presiones indebidas o acoso en cualquiera de sus formas no están permitidas. Las compañías que

hacen parte del Grupo COREMAR no tolerarán la retaliación de ningún tipo contra una persona que plantee preocupaciones o situaciones de manera honesta. Es decir, no despedirán, degradarán, suspenderán, amenazarán, acosarán o discriminarán a un empleado que presente quejas o reporte situaciones en buena fe.

Así mismo, los miembros del Grupo COREMAR se abstendrán de realizar reportes o acusaciones de mala conducta sin asegurarse de que la información proporcionada sea completamente veraz.

Las denuncias deberán estar soportadas en motivos razonables, verídicos y factibles relacionados con el conocimiento o sospecha de algún hecho que pueda violar el Código de Ética y Conducta del Grupo Coremar, o los principios y valores establecidos por la Compañía; deberán ser formuladas de buena fe, con el objeto de solucionar un conflicto de interés o situación que atente contra la ética corporativa, nunca motivadas en un interés personal.

2. Salud y seguridad

Estamos comprometidos con brindar un sitio de trabajo seguro para todos los miembros del Grupo COREMAR. Por esta razón, en la realización de todo trabajo o actividad, se deben seguir todas las instrucciones y procedimientos adoptados por el Grupo COREMAR para el operar de forma correcta.

Adicionalmente, todas las Compañías del Grupo COREMAR deben asegurarse de que los contratistas y otras personas afiliadas con nuestros trabajos, que se encuentren bajo nuestro control operativo, cumplan también con este compromiso.

El Grupo COREMAR se ha comprometido a operar sin causar daño a las personas que lo conforman o terceros, asegurando que nuestras actividades comerciales sean consistentes con este principio.

3. Comunidades y relaciones con terceros

El Grupo COREMAR tiene el propósito de contribuir con el desarrollo sostenible en las regiones en las cuales operamos. Este propósito lo logramos promoviendo condiciones económicas, políticas y sociales estables, fomentando el fortalecimiento de la institucionalidad y el diálogo continuo.

De esta forma, también respetamos las creencias, culturas e ideologías de las comunidades en las que nos relacionamos, buscando trabajar con ellas en el logro de metas comunes, cumpliendo con las obligaciones legales y

compromisos que hemos adquirido. Nuestras relaciones con cualquier persona o comunidad deben hacerse siempre en un marco de respeto. El desarrollo sostenible, nos exige operar de manera coherente en todas las actividades, con miras a lograr resultados destacables y perdurables en el tiempo. Por esto, a través de nuestra operación nos esforzamos por ganar y mantener la confianza de nuestros clientes, inversionistas, las comunidades vecinas y de la sociedad en general.

Esto significa que la interacción de manera regular con las comunidades vecinas, clientes, y miembros de la sociedad es esencial para crear oportunidades rentables y reducir nuestros riesgos técnicos, no técnicos y financieros. Las relaciones con terceros siempre se realizarán de acuerdo con las directrices definidas por el Grupo COREMAR. Esto implica la colaboración transparente y honesta con las autoridades competentes y mantener canales de comunicación claros, oportunos y autorizados.

Siempre se protegerá el mejor interés del Grupo COREMAR, por lo que al momento de escoger un proveedor se deben tener en cuenta los criterios de objetividad e imparcialidad y transparencia.

Se deben mantener los canales de comunicación para reportar de forma oportuna cualquier hecho de irregularidad por parte de un proveedor, cliente o cualquier tercero que pueda poner el riesgo la reputación del Grupo COREMAR.

4. Ambiente

Es nuestro objetivo que nuestros negocios sean ambiental y económicamente sostenibles en el tiempo. Por lo tanto, trabajamos por incluir alternativas que permitan la integración de métodos, procedimientos y técnicas que sean ecológicos y sostenibles. Nuestras actividades se enmarcan en el cumplimiento de la ley, la reducción de impactos al ambiente y el uso eficiente de los recursos naturales.

Todas las operaciones se encuentran cobijadas dentro de políticas y lineamientos ambientales definidos, los cuales son compartidos y acatados a cabalidad por todas las personas involucradas, empleados y contratistas.

CULTURA DE ÉTICA

a. Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses se presenta cuando un funcionario debe tomar decisiones que afectan sus intereses personales y al mismo tiempo, los del Grupo COREMAR. Es decir que la decisión no puede ser tomada de forma objetiva.

Las principales características de un conflicto de intereses son las que:

- Implican una confrontación entre el deber del cargo y los intereses privados del empleado o funcionario.
- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento del Grupo COREMAR.

Los miembros del Grupo COREMAR deben tener en cuenta estas características para identificar de forma correcta y manifestar voluntariamente un conflicto de intereses. Así, se pretende preservar la independencia, imparcialidad y objetividad de quien toma decisiones ya que, por medio de su identificación y declaración, podemos garantizar la confianza y transparencia en nuestras operaciones.

Los tipos de conflictos de intereses pueden ser:

1. Reales: Situación que evidentemente confronta las obligaciones derivadas del empleado o funcionario del Grupo COREMAR con sus intereses privados y que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades.
2. Percibidos: Existe la apariencia de que los intereses privados de un empleado o funcionario pueden influir indebidamente en el desarrollo de sus responsabilidades. Aunque realmente no sea el caso, puede generar sospechas de terceros que afectan la credibilidad del empleado o funcionario.
3. Potenciales: Surge cuando un empleado o funcionario tiene intereses privados que, en el futuro, pueden influir indebidamente en su toma de decisiones, creando un conflicto de interés real.

Todo conflicto de interés ya sea real, percibido o potencial debe ser evitado y manifestado de manera clara y oportuna, haciendo uso de “Cuénteles a Coremar”, según se indica en este manual.

A continuación, se presentan algunos ejemplos ilustrativos de situaciones en las cuales se debe reportar un conflicto de interés:

1. Participar en empleos externos que se vinculen con áreas y proyectos similares a los que desempeña el Grupo COREMAR.
2. Participar en empleos externos que puedan incluir clientes, contratistas, proveedores o competidores de Grupo COREMAR.
3. Conocer sobre el uso no autorizado de información o propiedades del Grupo COREMAR, incluyendo y sin limitarse a su propiedad intelectual o industrial.
4. Conocer sobre situaciones en las que se pueda divulgar o utilizar la

- información confidencial y/o propiedad del Grupo COREMAR (o uno de sus clientes);
5. Participar en cualquier actividad que pueda conducir o dar la apariencia de la divulgación no autorizada de información de propiedad del Grupo COREMAR o información propiedad de terceros entregada al Grupo COREMAR.
 6. Cuando sus intereses o actividades personales puedan o directamente influyeran las transacciones del Grupo COREMAR con otras compañías o individuos.
 7. Ofrecimiento de descuentos personales (en productos, servicios, u otros artículos) por parte de un empleado o representante de un cliente, contratista, proveedor o competidor del Grupo COREMAR (a menos que sea obtenido por medio de un programa de descuento especial obtenido por el Grupo COREMAR).
 8. Interés de proponer al Grupo COREMAR la realización de negocios con familiares (su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil).
 9. Obtener u ofrecer regalos que impliquen la materialización de relaciones de negocios. Para obtener más información acerca de este ejemplo, remitirse a la Política de Regalos y Entretenimiento.
 10. Recibir un ofrecimiento de un préstamo o una garantía de obligación por parte del Grupo COREMAR o de una tercera parte como un resultado de su posición en el Grupo COREMAR;
 11. Posibilidad de participación en negocios o transacciones que involucren materiales, equipo, suministros, productos, bienes raíces, arrendamientos o propiedades compradas o vendidas por el Grupo COREMAR, o las negociaciones de compra, adquisición o ventas que se encuentren pendientes y pueden ser anticipadas razonablemente.
 12. Recibir un ofrecimiento de compensación, bono o comisión relacionada con negocios del Grupo COREMAR hecha por terceros.
 13. Posibilidad de competencia o preparación de competencia directa o indirecta con el Grupo COREMAR, cuando aún está empleado o asociado con este.
 14. Participar en cualquier otra actividad que pueda crear la apariencia de un conflicto de interés y por lo tanto perjudicar la reputación del Grupo COREMAR o su operación normal.
 15. Cuando en una misma área o áreas relacionadas trabajen familiares (su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil).
 16. Cuando, en el desarrollo de su actividad, deba realizar labores de auditoría, supervisión o control sobre actividades que realiza un familiar (su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil).

Ahora bien, ¿qué hacer en un caso de identificar un conflicto de interés (real, percibido o potencial)?

1. El empleado o funcionario debe identificar y manifestar el conflicto de interés antes de participar o adquirir en la actividad cuestionada. Para realizarlo, debe diligenciar la encuesta de conflictos de interés, que se encuentra en el siguiente enlace: https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=nDOM00QHTkWYUuBd514D3TTKGwb3Vt_xKrEh-Xk2X7oZUMFg3STZZUTNPOFk0MFIBSkExSFhWRTg0VS4u
2. Debe comunicarlo por escrito a su jefe inmediato, al oficial de cumplimiento y al área de recursos humanos.
3. Debe apartarse inmediatamente y declararse impedido si hace parte del equipo que toma decisiones sobre los vínculos comerciales con proveedores, clientes o usuarios.

Una vez recibida la información acerca del conflicto de interés:

1. El oficial de cumplimiento llevará el caso al Comité de Ética.
2. El funcionario o empleado que reportó su situación debe esperar la decisión tomada por parte del Presidente del Grupo Coremar a partir del análisis del Comité de Ética.
3. La decisión tomada se comunicará al empleado o funcionario a través de una carta formal la cual debe tener acuso recibo sobre la decisión, y comprometerse a cumplirla.

La evaluación de los conflictos de interés abarca diferentes etapas: primero, la revelación del posible conflicto realizada por el funcionario o empleado; segundo, la evaluación del impacto que tiene dicho conflicto por el Comité de Ética; tercero, la autorización o negación para continuar con la actividad y las razones de su decisión.

Solo el Presidente del Grupo COREMAR podrá dar la autorización de levantar o no un conflicto de intereses, de acuerdo con el análisis realizado por el Comité de Ética. La respuesta será realizada por el Director de Talento Humano, quien deberá comunicarla al empleado.

Los actos que puedan implicar un conflicto de intereses solamente podrán realizarse cuando haya sido agotado el procedimiento antes mencionado. **Su sola revelación no resuelve el potencial conflicto**. Una vez obtenida la respuesta, el Comité de Ética hará seguimiento a los casos para evaluar el cumplimiento de la decisión. Por otro lado, con el fin de hacer una evaluación preliminar los miembros del Grupo COREMAR deben diligenciar la encuesta de

conflictos de interés: a). Al momento de ingresar a la compañía y b). Una vez al año como proceso de actualización y c) En el momento en que el empleado o funcionario identifique un posible conflicto de intereses.

En el caso en que un empleado no diligencia la encuesta, no actualice o no reporte un potencial, aparente o real conflicto de intereses se aplicará lo estipulado por el Reglamento Interno de Trabajo, al cual lo tipifica como falta grave.

(i) Junta Directiva y Administradores

Para el caso de la Junta Directiva, este tratamiento también se contempla en la Política de Gobierno Corporativo, y deberán diligenciar la encuesta de conflictos de interés: a). Al momento de ingresar a la compañía y b). Una vez al año como proceso de actualización. c) En el momento en que el empleado o funcionario identifique un posible conflicto de intereses.

En específico, los administradores, de acuerdo con la Ley 222 de 1995, deben abstenerse de participar en interés personal o de terceros en actividades que impliquen competencia con la sociedad.

Anexo a este documento se encuentra un cuestionario en el que los miembros de la Junta Directiva y administradores deben reportar todo conflicto de interés que tenga al momento de la entrada en vigor de esta política o al momento de su vinculación al Grupo COREMAR. Dicho cuestionario debe ser diligenciado en el siguiente enlace:

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=nDOM00QHTkWYuD514D3TWYOSu0MnNNFt1p9FmB6DF9UOTU4OVVYTFICOVM1OVNRNjNYQzEzQzdSWiQIQCN0PWcu>

(ii) Comité de Conducta y Ética

El Comité de Conducta y Ética estará conformado por cuatro (4) miembros:

1. Presidente CEO del Grupo COREMAR
2. Director de Talento Humano
3. Oficial de Cumplimiento
4. Auditor interno.

En este caso los dos últimos integrantes del comité serán invitados permanentes con voz y sin voto.

En los casos que así lo consideren sus miembros, el Comité podrá contar con el apoyo y asesoría de otros funcionarios o áreas de las Compañías.

Como parte de sus responsabilidades, el Comité tendrá las siguientes funciones:

- Conocer los asuntos referentes a la implementación y cumplimiento del Código de Ética y Conducta de la Sociedad.
- Analizar las situaciones en las que miembros del Grupo COREMAR hayan incurrido en conductas contrarias al presente Código.
- Analizar los conflictos de interés manifestados por los funcionarios o empleados y tomar una decisión sobre las medidas pertinentes para evitar afectaciones al Grupo COREMAR.
- Realizar la gestión, seguimiento y cierre a los casos de manifestación de conflictos de interés.
- Dictar las medidas necesarias para corregir las conductas violatorias del presente Código y decidir acerca de las sanciones aplicables.
- Evaluar la adecuada divulgación y conocimiento del Código de Ética y Conducta entre los funcionarios del Grupo COREMAR.
- Será el encargado de realizar la gestión, seguimiento y cierre a los potenciales conflictos de intereses declarados.
- Realizar el análisis, indagaciones e investigación de los casos reportados en las líneas éticas del Grupo Coremar.

(iii) Divulgaciones y medios de radicación

La Dirección de Talento Humano junto con el Área de Cumplimiento estarán encargadas de realizar las capacitaciones sobre conflictos de intereses. También se encargarán de que las encuestas sobre conflicto de intereses sean diligenciadas en los tiempos previstos en los apartados anteriores.

En el caso de que los enlaces proporcionados no funcionen o no contemplen su caso específico de conflicto de interés, podrá reportarlo por correo electrónico al correo del oficial de cumplimiento sandra.pedrazaa@coremar.com o a la línea ética lineaetica@coremar.com, describiendo la situación y por qué puede generar un conflicto de interés.

(iv) Clientes, usuarios y proveedores

En los formatos para el conocimiento de clientes y usuarios (LGOP-DOC3-F01) y en el formato de inscripción de proveedores <https://appaco.esginnova.com/wip/wip2015/registro.cfm?token=MEYwN0NERjhDRTUyQjM4OUZFMEVFOEM5RjNBOTBDMkMxNUNERjhdQ0E5QTcxRkVBQ0FCN0I3QjlxNzE3N0E1RTEyNjFBQTUxMjNFOUFBQUE1OTdCOEY2NkJKGQzq=>, está incluido el apéndice de declaración de conflicto de intereses. Así, podemos identificar los conflictos de interés que puedan surgir de nuestros clientes, usuarios y/o proveedores y afectar al Grupo Coremar.

En cuanto a conflicto de intereses que hayan sido declarado por contrapartes como

clientes y proveedores, estos deberán ser remitidos al comité por parte del Oficial de Cumplimiento con el fin de que el Comité de Ética, evalúe la situación y se tome la decisión de aceptar o no el proveedor o cliente.

b. Soborno, Corrupción y Fraude

El soborno, corrupción o fraude existe cuando se ofrece, paga, busca o acepta una compensación económica, obsequio, atención, beneficio o favor para influir sobre un resultado comercial de una manera inadecuada.

Estas conductas pueden involucrar a funcionarios del Estado o a entidades privadas. Pueden realizarse directa o indirectamente (a través de terceros, agentes o asociados de otras empresas). Además, la participación en la conducta también puede ser conocerlas y no reportarlas. Por lo que, las empresas y miembros del Grupo COREMAR, deben actuar de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Anticorrupción¹.

Cualquier conducta relacionada al soborno, corrupción o fraude puede ocasionar responsabilidad civil, fiscal, administrativa o penal para el Grupo COREMAR y los funcionarios involucrados. (Para más información, remitirse a la Política Anti-Soborno, Corrupción y Fraude y el Programa de Administración del Riesgo de Fraude de las empresas del Grupo COREMAR, la cual debe cumplir con los lineamientos de la Circular Externa 100-000011 de 9 de agosto de 2021).

Cualquier tipo de conducta que pueda generar sospecha de soborno, corrupción o fraude podrá reportarlo por correo electrónico al correo del oficial de cumplimiento sandra.pedrazaa@coremar.com o a la línea ética lineaetica@coremar.com, y al link en la pagina web www.coremar.com.

El Comité de Ética será el ente encargado de realizar las investigaciones y conclusiones sobre dichas denuncias.

c. Relaciones con el Gobierno

El Grupo COREMAR, en el desarrollo de sus actividades comerciales, debe tener canales de comunicación y relaciones directas con algunas autoridades del Estado Colombiano.

Todas las interacciones con autoridades estatales o agencias gubernamentales deben ser realizadas en coordinación con la Gerencia de la Unidad de Negocios de la compañía miembro del Grupo COREMAR. De esta forma, se puede garantizar la coherencia y congruencia de las actuaciones del Grupo COREMAR frente a las

¹ Ley 1774 de 2011.

autoridades.

Los funcionarios y empleados del Grupo COREMAR, en el desarrollo de sus funciones, solo podrán relacionarse con el sector público para la ejecución de las actividades propias de su cargo, atendiendo en todo caso a las disposiciones que para el efecto rijan la materia de su actividad.

En todo caso, están prohibidas las actividades o cualquier acto de corrupción, soborno, suministro o recibo de atenciones y cualquier hecho que pueda afectar o poner en tela de juicio la transparencia y violen los principios éticos que rigen al Grupo COREMAR.

d. Información privilegiada

Los miembros del Grupo COREMAR tienen la obligación de mantener la confidencialidad de la información privilegiada a la cual se tenga acceso, ya sea por ocasión del cargo que desempeña o por accidente, especialmente si la divulgación de esta información puede perjudicar los intereses de la compañía.

Tampoco es permitido utilizar esta información para beneficio propio o para beneficio de terceros².

Sin perjuicio de las excepciones legales previstas para el efecto, usar, apropiarse y/o transmitir información del Grupo COREMAR o de sus empleados a terceros, sin contar con la autorización del titular de los datos o de la persona encargada de administrar dicha información, se considera una violación a la ley 1581 de 2012, en materia de habeas data.

e. Lavado de activos y financiamiento de terrorismo

El lavado de activos se define por el ocultamiento de los orígenes delictivos o la naturaleza del dinero o de los activos dentro de un negocio o actividad comercial legítima para apoyar actividades como la financiación del terrorismo. Los delitos definidos en la legislación contra el lavado de activos incluyen perjudicar u obstruir una investigación y no informar sobre una actividad sospechosa³.

Por esta razón, desde el Grupo COREMAR hemos tomado las medidas necesarias para prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo mediante la implementación de la política de lavado de activos en cada compañía miembro del Grupo.

² Artículo 16. Ley 256 de 1996

³ Código Penal. Art. 336

En materia de prevención y control de lavado de activos se requiere, particularmente, que todos los empleados y funcionarios del Grupo COREMAR cumplan con los principios de conocimiento del cliente, conocimiento del mercado, reporte de operaciones sospechosas, conservación de documentos y atención oportuna a los requerimientos de las autoridades competentes. (Para más información, remitirse a la política de lavado de activos de la empresa a la que pertenece).

f. Prácticas anticompetitivas y antimonopolio⁴

El Grupo COREMAR y sus miembros se abstendrán de participar en cualquier práctica restrictiva de la competencia o actos de competencia desleal dentro del mercado que ponga en riesgo los intereses de los consumidores y los mercados; que puedan menoscabar la reputación del COREMAR y sus compañías subsidiarias en sus actividades y negocios; que vayan en contravía de las disposiciones legales e internas en dicha materia, o que puedan ser vistas como prácticas de colusión.

En todo caso, el Grupo COREMAR velará por la protección de los derechos de autor y la propiedad intelectual de la información propia o suministrada por terceros que tengan esta calidad.

g. Comunicaciones

La forma en que los empleados se comunican con los demás refleja la cultura del Grupo COREMAR. Por lo tanto, todas las comunicaciones realizadas en el ejercicio de sus funciones deben ser apropiadas y cumplir con todas las reglas, directrices y responder a la ética profesional que nos caracteriza.

Las comunicaciones inadecuadas, incorrectas o poco cuidadosas, pueden ocasionar riesgos graves para la reputación, responsabilidad y cumplimiento de las actividades desarrolladas por el Grupo COREMAR.

Por ejemplo, en las comunicaciones sobre negocios, se deben tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- No dar una impresión equivocada,
- No escribir opiniones motivadas por conjeturas,
- No exagerar,
- No participar en "chismes" sobre temas delicados o confidenciales.
- No hacer bromas sobre temas serios o que puedan afectar a otras personas.

⁴ Decreto 2153 de 1992 – Ley 256 de 1996

Adicionalmente, salvo que así corresponda a las funciones del cargo, se debe abstener de dar declaraciones públicas en nombre del Grupo COREMAR sin contar con la autorización del Presidente del Grupo y/o Gerente de la Unidad de Negocio correspondiente.

En el desarrollo de su actividad como miembro del Grupo COREMAR, debe actuarse con integridad y cuidado en todas las acciones, considerando el impacto que pueden tener a nivel personal y profesional. Por lo que, las comunicaciones que se hagan como un miembro del Grupo deben estar regidas de conformidad con la normativa aplicable y reflejando los principios y valores del Grupo COREMAR.

INCUMPLIMIENTO

Sin perjuicio de los recursos civiles y penales que pudieren tener lugar por la infracción cometida, el incumplimiento total o parcial del presente Código, dará lugar a la aplicación de sanciones laborales. Las sanciones laborales serán determinadas por el Comité de Ética en función de la gravedad de dicho incumplimiento después de realizar el debido proceso

No habrá una estandarización de sanciones, dependerá del análisis de cada caso. Las sanciones laborales pueden contemplar:

1. Llamado de atención
2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida
3. Suspensión
4. Terminación de contrato
5. Denuncia penal.

CUESTIONARIO CONFLICTO DE INTERESES

El interés corporativo puede entrar en conflicto con uno o varios intereses que tenga una persona desde la posición o cargo que ocupa, lo que puede influir en la ejecución de sus funciones y responsabilidades.

Cuando existe la posibilidad de que su interés atienda a dos objetivos distintos, se puede generar un conflicto de intereses potencial, el cual, puede afectar la forma la que toma decisiones en ciertos escenarios.

Al tener cualquier tipo de relación con el Grupo COREMAR, es decir, con COREMAR COMPAÑÍA DE SERVICIOS PORTUARIOS SAS. y/o sus subordinadas, PALERMO TANKS S.A.S., y/o PALERMO USUARIO OPERADOR DE ZONA FRANCA S.A.S tiene el deber de revelar inmediatamente, de acuerdo con el procedimiento señalado en este Código, sin necesidad de requerimiento, cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses ya sea potencial o real.

Una vez evaluada la situación revelada, el Comité de Ética junto con el equipo designado por la administración de la sociedad afectada deberá definir las medidas que considere necesarias para evitar que se ponga en peligro los intereses de la compañía específica o del Grupo COREMAR

En consideración a lo anterior, queremos invitarlo a declarar en este documento, cualquier situación, que pueda dar origen a un conflicto de intereses y por ende a revelarlos o declararlos.

Seleccione SI, si la opción si aplica para usted, de lo contrario marque NO.

"La información aquí recopilada será utilizada por el Grupo COREMAR exclusivamente con el propósito de verificar la existencia de algún conflicto de interés, y será tratada de conformidad con la política de tratamiento de datos personales publicada en las siguientes páginas, <https://coremar.co/wp-content/uploads/2023/08/Tratamiento-de-datos-Coremar-2023.pdf>, <http://www.palermotanks.com/wp-content/uploads/2023/08/Tratamiento-de-datos-Coremar-2023.pdf>.

1.La diligencia de esta declaración es por motivo de:

- Ingreso
- Actualización de datos

2. Digite su número de identificación

3.Escriba su nombre y apellidos completos

-
4. Describa tipo de contrato que aplica como colaborador
- Indefinido
 - Obra o Labor
 - Término fijo
 - Aprendiz
5. Seleccione la empresa a la que está asociado:
- Palermo Sociedad Portuaria S.A
 - Coremar Compañía de Servicios Portuarios S.A.S
 - Palermo Tanks S.A.S
 - Palermo Usuario Operador de Zona Franca S.A.S
 - Servicios Integrales Elite Z.F. S.A.S.
 - Elite Logistic ZF S.A.S
 - Fundación Buenamar
 - Relación con todas las compañías del grupo COREMAR
6. Yo o mis familiares hasta el cuarto (4to) grado de consanguinidad, o hasta el segundo (2do) grado de afinidad o primero (1ro) civil (cónyuge), compañero(a) permanente, o persona con la que sostengo una relación sentimental, tengo o tienen un vínculo con algún empleado o miembro de junta directiva de cualquier empresa que haga parte del Grupo Coremar.
- Si
 - No
7. Si la respuesta anterior fue positiva señale el nombre de la persona, empresa del Grupo COREMAR, área y su vínculo
-
8. Participo como miembro de juntas directivas/comités o desempeño labores de administración en otras empresas del Grupo COREMAR, filiales, agremiaciones, asociaciones y otras compañías asociadas.
- Si
 - No
9. Si la respuesta anterior fue positiva señale el nombre de la empresa o entidad y tipo de relación
-
10. Tengo una relación de deudor y/o acreedor con un colaborador de cualquier empresa que haga parte del Grupo Coremar
- Si
 - No
11. Tengo vínculos hasta el cuarto (4to) grado de consanguinidad, o hasta el segundo (2do) grado de afinidad o primero (1ro) civil con alguien que es: propietario,

administrador, trabajador, o en general, tiene algún vínculo legal o contractual con:
(i) Compañías del Grupo Coremar, (ii) proveedores de Grupo Coremar (iii) clientes de Grupo Coremar y/o (iv) competidores de Grupo Coremar.

Si

No

12. Si la respuesta anterior fue positiva señale el nombre de la persona, tipo de vínculo y con cuál de las empresas tiene relación

13. Tengo inversiones en otras compañías, negocios o establecimientos comerciales que tengan una relación comercial con las compañías que hacen parte del Grupo COREMAR

Si

No

14. Si la respuesta anterior fue positiva señale el nombre de la compañía donde tiene la inversión

15. Por mi cargo o actividad económica desempeño funciones públicas (es decir personas que, sin tener la condición de servidor público, desempeñan por virtud de la constitución, la ley o vínculo contractual, funciones o servicios propios de una entidad o del Estado).

Si

No

16. Me encuentro en otras situaciones que puedan generar conflictos de intereses diferentes a las anteriores mencionadas.

Si

No

17. Si la respuesta anterior fue positiva describa cual podría ser esa situación que genere conflicto de intereses.

18. Tiene usted conocimiento de que un ex empleado o familiar de ese ex empleado actualmente este prestando servicios como proveedor a cualquier compañía del Grupo COREMAR.

Si

No

19. Si la respuesta anterior fue positiva relacionar nombre del ex empleado y/o familiar

20. Tiene usted conocimiento de que algún empleado este inscrito como proveedor sea como persona natural o como persona jurídica ante cualquier compañía del Grupo COREMAR.

Si

No

21. Si la respuesta anterior fue positiva relacionar nombre del proveedor.

22. Conozco lo establecido en el Código de Conducta y Conflicto de Intereses y soy consciente que es mi obligación informar de manera inmediata si en cualquier momento se presentan algunas de las situaciones descritas como conflicto de intereses potencial, real o percibido. Además, debo actualizar este formulario cuando las circunstancias del conflicto cambien.

Si

23. Declaro que la información aquí consignada es veraz y corresponde a la realidad.

Si

VERSION	FECHA	RAZÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE DE REVISIÓN	RESPONSABLE DE APROBACION	FECHA DE PRÓXIMA REVISIÓN
			Cargo: Gerente	Cargo: Gerente	

1	2015.04	Cambio de imagen corporativa, ajuste de logos.	HSEQ Nombre: Adriana Acosta.	General Nombre: Marcela Piscioti	2016.04
2	2016.04	Se incluye numeral VI. que relaciona las acciones a seguir si se presenta un caso de incumplimiento a lo establecido en la política. Se incluyen Elite Logistics ZF S.A.S. y Globo Usuario Comercial S.A.S.	Cargo: Gerente General /Gerente del Terminal Auditor Interno Nombre: Ricardo Román Herazo Sara Ramírez Andrés Felipe Salazar Leonardo Bautista Jorge Mauricio Barrios	Cargo: CEO Nombre: Marcela Piscioti Juan Pablo Ospina	2021.09
3	2024.06	Se incluye capítulo de conflicto de intereses incluyendo comité de ética	Cargo: Director de Talento Humano Nombre: Victor de la Salas	Cargo: CEO Nombre: Juan Pablo Ospina	2026.06