Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 1/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	,
	AMAGUA C.E.M.	

	EL DOCUMEN	NTO: " CÓDIGO DE É	TICA" HA SIDO	
Preparado por:	María Fernanda Concha	Subgerente Administrativa	Fecha: 15/02/2023	Firma:
Preparado por:	Jessenia Huacón	Subgerente Financiera	Fecha: 15/02/2023	Firma.
Preparado por:	Miguel Alvarado	Subgerente Técnico	Fecha: 15/02/2023	Firma
Preparado por:	Alexandra Miranda	Subgerente Comercial	Fecha; 15/02/2023	Firma:
Preparado por:	Leonardo Defilippi	Director Jurídico	Fecha: 15/02/2023	Firma:
Revisado por:	Jaime Taboada	Gerente General	Fecha: 15/02/2023	Firma:
Aprobado por:	Iván Orlando	Junta de Directorio AMAGUA C.E.M.	Fecha: 28/02/2023	Acta de Junta de Directorio

REGISTRO DE CAMBIOS

Revisión No.	Fecha de la revisión	Resumen de los cambios
00	16/09/2019	Creación del documento
01	01/09/2022	Se agregan los apartados "Remuneración y pago de beneficios a empleados" y "Gastos de entretenimiento, alimentación, viajes y hospedaje". En el capítulo 12 se incluye el apartado "Préstamo de dinero entre colaboradores de la empresa.
02	15/02/2023	Se modifica la estructura del presente Código conforme a los lineamientos del Grupo Canal Extensia.

DISTRIBUCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente manual está disponible para todo el personal a través de la intranet. Toda impresión que se realice de este manual tendrá la marca de agua de COPIA NO CONTROLADA.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 2/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

INDICE

1.	EI CÓDIGO DE ÉTICA DE CANAL DE ISABEL II	3
2.	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	3
3.	EL ENFOQUE DE CUMPLIMIENTO	4
4.	PRINCIPIOS EN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	
5.	COMPROMISOS DE CONDUCTA	
5.1	COMPROMISO CON LAS PERSONAS	9
5.2	COMPROMISO CON EL USO RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN	12
5.3	COMPROMISO CON LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS	
5.4	COMPROMISO FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	14
5.5	COMPROMISO CON LA CLARIDAD	17
5.6	COMPROMISO CON LA CONFIABILIDAD	21
5.7	COMPROMISO CON EL USO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS	23
5.8	COMPROMISO CON LA PROTECCIÓN AMBIENTAL	24
5.9	RESOLUCIÓN DE INCUMPLIMIENTOS	24
5.10	FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO	24
5.11	PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIÓN Y CONSULTA	25
5.12	APROBACIÓN Y VIGENCIA	26

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 3/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

1. El CÓDIGO DE ÉTICA DE CANAL DE ISABEL II

El presente Código de Conducta describe el compromiso de Canal Extensia, Sociedad Anónima Unipersonal (en adelante Canal Extensia) con la ética y el cumplimiento. Igualmente, formaliza los comportamientos que la compañía espera de sus empleados, directivos y administradores, independientemente de su ubicación geográfica o funcional.

El cumplimiento del Código es obligatorio para todas las personas de AMAGUA C.E.M., lo que incluye empleados, directivos y administradores. También lo es en los ámbitos que las relaciones de AMAGUA C.E.M. con sus contratistas, proveedores y con aquellos que colaboran con ella o que actúan en su nombre. A este respecto, la compañía entiende que su deber de diligencia y debido control se extiende a supervisar que aquellos con los que se relaciona cuentan con modelos de ética y cumplimiento adecuados al de AMAGUA C.E.M. y al del entorno en el que operan.

Las pautas de conducta contenidas en este Código serán de aplicación a todas las empresas participadas por Canal Extensia en las que tenga el control de la gestión, siempre teniendo en cuenta las diferencias culturales, lingüísticas, sociales y económicas de los diversos países en los que Canal Extensia desarrolla su actividad.

Canal Extensia revisará los contenidos del Código y desarrollará las políticas, procesos y controles necesarios para dar respuesta a las materias de ética y cumplimiento, incluyendo las de alcance penal, así como las relativas a otras normas externas que sean aplicables y que faciliten el cumplimiento de las obligaciones de control y supervisión por parte de su Junta Directiva de AMAGUA C.E.M.

2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión de AMAGUA C.E.M.: "Estamos comprometidos a generar bienestar a nuestra comunidad, ofreciendo un servicio de agua potable y alcantarillado eficiente, de calidad y en armonía con el medio ambiente".

La visión al 2030 de AMAGUA C.E.M. es la de "Ser reconocidos en Ecuador como una empresa líder en la gestión integral del agua, a través de un servicio de calidad, sostenible con el medio ambiente que impulsa la excelencia, innovación y talento de nuestros profesionales".

AMAGUA C.E.M. busca el éxito empresarial, el desarrollo y el bienestar de las comunidades donde opera. Basa su cultura en la mutua confianza y en el respeto de los principios y valores personales. Por lo anterior, hemos definido los siguientes principios y valores:

Principios

- Integridad: Creemos en hacer lo correcto en todas las circunstancias aun cuando nadie nos esté vigilando.
- Buena fe: Actuamos bajo la creencia de que tanto nuestros actos como los de nuestros semejantes están orientados por la observancia de los principios legales y las buenas costumbres.
- Respeto: Somos tolerantes a la diversidad y mantenemos la armonía en nuestras relaciones.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 4/26
——————————————————————————————————————	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

 Compromiso con el medio ambiente: Estamos comprometidos con el manejo racional de los servicios públicos, la sostenibilidad de los recursos, la gestión preventiva y el control de los impactos ambientales derivados de nuestra actividad.

Valores

- Servicio: escuchamos, atendemos y resolvemos las necesidades de nuestros compañeros de trabajo, clientes, partes interesadas y otras entidades, con una actitud amable y diligente.
- **Trabajo en equipo**: unimos esfuerzos para el logro de nuestros objetivos, mantenemos un ambiente de confianza, comunicación y respeto.
- Innovación: Continua mejora de nuestros productos, procesos y servicios.
- Calidad: Satisfacemos las expectativas, necesidades y percepciones de nuestros grupos de interés.
- Sostenibilidad: En equilibrio con el uso responsable del "agua" nos aseguramos de devolverla a su entorno natural conforme lo manda la normativa ambiental.
- Excelencia: Es nuestra voluntad constante hacia la consecución de los objetivos trazados, para alcanzar el más alto nivel en la prestación del servicio.
- Cercanía: Ofreciendo una atención personalizada a nuestros usuarios, así como estar prestos en todo momento con nuestros empleados, contratistas y comunidad.

3. EL ENFOQUE DE CUMPLIMIENTO

El presente Código de Ética establece pautas de conducta tanto para los colaboradores de AMAGUA C.E.M. como para sus contratistas, y proveedores con independencia de su actividad o ubicación geográfica.

A lo largo del Código se utilizan indistintamente las palabras "empresa, compañía, organización y grupo", las cuales hacen referencia a AMAGUA C.E.M. y el grupo empresarial Canal Extensia.

El Código define cómo nos relacionamos con nuestros grupos de interés; es decir, compañeros de trabajo, accionistas, proveedores, contratistas, clientes, medios de comunicación, comunidad, autoridades y Estado. (en adelante, los "Grupos de Interés").

Al mismo tiempo, nos proporciona los lineamientos para desarrollar las actividades propias de nuestro negocio de forma legal, ética y de acuerdo con nuestros valores, principios y estándares voluntarios, con el fin de preservar la moralidad de nuestros actos y salvaguardar la sostenibilidad y la reputación de la empresa.

Este Código es de obligatorio cumplimiento para todos los que conforman AMAGUA C.E.M. y su grupo de interés. No obstante, no constituye un catálogo exhaustivo de conductas. Cada destinatario debe hacer uso de su buen criterio, sentido común, prudencia y moral al actuar.

El ámbito de aplicación del presente Código abarca a todas las entidades que forman parte del grupo Canal Extensia (el "Grupo") y a todos los profesionales que prestan servicios en ellas independientemente de su ubicación geográfica y su nivel jerárquico, comprendiendo:

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 5/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

- A los miembros de los órganos de administración.
- Al personal directivo.
- A todos los colaboradores.

Aquellos profesionales del Grupo Canal Extensia que, en el desempeño de sus funciones, gestionen o dirijan equipos de personas deberán, además, velar por que los profesionales directamente a su cargo conozcan y cumplan el Código y liderar con el ejemplo, siendo referentes de conducta en el Grupo.

El compromiso de adopción de este Código se manifiesta a través de la suscripción de una carta de aceptación y entendimiento.

Fundamentos

- Constitución Política, leyes y reglamentos vigentes y aplicables en cada país
- Principios corporativos
- Valores corporativos
- Orientaciones éticas
- Políticas empresariales
- Procedimientos e instructivos

Difusión

El Código está disponible en la página web de AMAGUA C.E.M. y en la intranet de la empresa. Además, se difunde a través de carteleras físicas, boletines y/o los diferentes canales de comunicación interna.

A los nuevos colaboradores, administradores y directivos de las compañías se les hace entrega de una copia física en el proceso de inducción. Estos firman la Manifestación de cumplimiento y el Acuerdo de entendimiento y aceptación del Código, junto con la suscripción del contrato de ingreso a la Compañía o con la aceptación del cargo de administrador, según sea el caso.

Durante la vigencia del Código, se realizarán jornadas de sensibilización anuales de obligatorio cumplimiento para los colaboradores con el fin de generar apropiación de su contenido.

Los representantes de Canal Extensia en juntas directivas de empresas en las que tenga participación accionaria sin ejercer control promoverán la adopción del presente Código.

¿Qué se espera de los Administradores y Directivos?

Si bien el Código es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la Junta Directiva, directivos y colaboradores, se contemplan ciertas responsabilidades especiales respecto a los dos primeros grupos:

- Acatar y hacer cumplir el Código.
- Actuar con integridad, de tal forma que su conducta sea ejemplo positivo para la organización.
- Fomentar una cultura de ética y legalidad entre aquellos a quienes lideran o supervisan.
- Promover un ambiente laboral de confianza, en el que los colaboradores se sientan cómodos para formular sus inquietudes, respecto a la ética, integridad, legalidad o conformidad de una conducta frente al Código, así como para presentar las denuncias a que haya lugar sin temor a represalias.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 6/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

- Abstenerse de dar órdenes, para cuyo acatamiento o consecución se requiera obrar de manera ilegal o no acorde con lo previsto en este Código.
- Tener en cuenta como factor primordial el cumplimiento de las disposiciones del Código, a la hora de la evaluación de desempeño de los colaboradores a su cargo.

Promover procesos de capacitación periódicos para toda la organización respecto a la cultura ética de la compañía.

¿Qué se espera de los Colaboradores y demás Destinatarios del Código?

- Actuar con integridad y dar cumplimiento al Código de ética.
- Cumplir las normas y procedimientos internos de AMAGUA C.E.M.
- Acudir a las instancias competentes señaladas en este Código para consultar sobre inquietudes, dilemas éticos o posibles denuncias.
- Denunciar las infracciones al Código a través de los mecanismos establecidos por la Compañía para tal efecto.
- Colaborar con las investigaciones de presuntos incumplimientos del Código, de la ley y/o de las normas y procedimientos internos.
- Hacer uso de la prudencia y del buen juicio en todas sus actuaciones.

Respeto a la Declaración de los Derechos Humanos

Velamos porque todas nuestras operaciones se realicen en un marco de respeto de los derechos humanos. Rechazamos que cualquiera de nuestros Grupos de Interés realice o tenga algún tipo de relación con prácticas que violen los derechos humanos.

De acuerdo con lo anterior, rechazamos el trabajo infantil o cualquier forma de trabajo forzado. Rechazamos también cualquier tipo de pago destinado a sufragar grupos armados al margen de la ley o que contribuya de algún modo con el financiamiento de actos terroristas o al lavado de activos.

Nos comprometemos a dar a conocer esta posición a nuestros Grupos de Interés, particularmente a proveedores, contratistas, consultores y, en general, a potenciales socios comerciales.

Comité de Cumplimiento

Está integrado por representantes de las siguientes áreas:

- Control interno
- Gobierno Corporativo
- Departamento Jurídico
- Gestión Humana

La actuación del Comité de Cumplimiento está determinada principalmente por criterios de integridad, transparencia, respeto, confidencialidad, oportunidad, imparcialidad, prudencia, escucha activa y comunicación efectiva.

La escogencia de los miembros se realizará de acuerdo con directrices definidas por la Junta Directiva, atendiendo tanto a su grado de independencia con respecto a las transacciones sobre las que desarrolla

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 7/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

su actividad el Grupo, como a su experiencia, respeto y referencia frente a la Organización en lo concerniente a la Ética.

Cada empresa del Grupo Canal Extensia conforma su propio Comité de Cumplimiento de conformidad con estos lineamientos. Las siguientes son las funciones que deben ser cumplidas por el Comité de Cumplimiento:

- Promover en los Grupos de Interés de la Organización el conocimiento del Código, su propósito y los valores corporativos que lo fundamentan.
- Velar por que los valores de la ética empresarial estén inmersos en el direccionamiento estratégico y en los planes de acción de la Organización.
- Como la voz oficial en materia de lo ético, el Comité debe orientar la búsqueda de soluciones concretas y particulares a la Organización cuando se presenten dilemas éticos, denuncias o consultas.
- Ser responsable del fortalecimiento de los estándares de conducta ética en la empresa.
- Determinar si se ha incurrido en conductas contrarias a la ética empresarial.
- Asesorar y orientar a la Organización en caso de conflicto de interés y otros asuntos y situaciones en los que la ética y sus valores contribuyan en su juicio y análisis.
- Establecer si se ha usado información privilegiada de la Organización con fines contrarios al buen nombre de la Empresa o a los intereses empresariales.
- Participar en el análisis y resolución de conflictos que afecten a los aspectos recogidos en este Código.

4. PRINCIPIOS EN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Establecemos unos estándares de conducta en relación con cada grupo de interés con el fin de confluir con ellos en una actuación ética, de impulso al crecimiento mutuo y de valor perdurable para las partes. No obstante, las disposiciones de cada grupo no deben considerarse aisladamente, sino que deben interpretarse de manera armónica buscando la coherencia integral del Código.

A continuación, se describen los principios en ética y cumplimiento que tienen su origen en los valores de la compañía:

Conocer y cumplir las normas

La primera obligación de las personas de la compañía es cumplir con este Código de Ética y con el resto de las normas internas y externas que lo desarrolla o en las que se basa. Para ello, deben conocerlas suficientemente; tanto aquellas de carácter general como las específicas que aplican a su propia responsabilidad o función. En caso de duda, tienen a su disposición al Comité de Cumplimiento y la Junta Directiva de AMAGUA C.E.M

Cumplir con los procesos internos

Las personas de AMAGUA C.E.M. tiene también la obligación de cumplir con los requerimientos que le pueda implantar en materia de ética y cumplimiento, incluyendo las declaraciones de conformidad a la asistencia a los cursos de formación. También deben velar por el clima de ética y cumplimiento en la compañía permaneciendo alerta ante posibles irregularidades y confirmar periódicamente, según les sea requerido, que su conducta sea adecúa al Código o a cualquiera de las normas que lo desarrollan.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 8/20
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

El presente Código, así como el resto de las normas, se encuentran disponibles para la consulta por cualquier persona de la empresa. Asimismo, los trabajadores de nueva incorporación serán informados al respecto.

Hacer trazables las decisiones

Las personas de AMAGUA C.E.M. deben velar por la trazabilidad de sus decisiones, y estar en condiciones de poder justificar razonablemente, cuando les sea requerido, que han cumplido con las normas externas aplicables y con las políticas, procesos y controles de la compañía.

Comunicar las irregularidades

Las personas de AMAGUA C.E.M. deben poner en conocimiento de la compañía las irregularidades o incumplimientos del Código de los que puedan tener conocimiento. Para ello, pueden hacer uso del procedimiento de Atención de Denuncias liderado por el Comité de Cumplimiento y Junta Directiva de AMAGUA C.E.M

Ser ejemplares en la conducta

La conducta de las personas de AMAGUA C.E.M., y en especial de aquellos que lideran a otras personas, debe ser ejemplar. Todas ellas son embajadores de la compañía y deben proteger su reputación, entre otros, no colaborando con terceros en acciones dudosas o que puedan, de ser conocidas, dañar la reputación de la compañía frente a los clientes, suministradores, entidades con la que hay firmados convenios, reguladores o mercados.

Ser diligentes en el cumplimiento y en la relación con terceros

AMAGUA C.E.M. aplica un modelo homogêneo para velar por el cumplimiento de las normas de conducta, internas y externas, aplicables. Está basado en el principio de debido control, para prevenir, detectar y erradicar irregularidades. La compañía desarrollará políticas, procesos y controles para dar respuesta a los principios de conducta que aparecen reflejados en este Código. Igualmente, determinados procedimientos, políticas y controles de la matriz se refieren expresamente a Canal Extensia y/o sus participadas.

El debido control pasa también por una adecuada selección y control de los terceros con los que se mantiene relaciones de negocio y que incluye a proveedores, contratistas, socios en proyectos o a aquellos que pueden actuar en su nombre. En los análisis de contraparte, la compañía atiende no solo a cuestiones técnicas sino también a la idoneidad de sus modelos de ética y cumplimiento, su alineamiento con los compromisos de conducta de la compañía y su reputación en la materia. AMAGUA C.E.M. incluirá clausulas vinculadas al modelo de ética y cumplimiento de la compañía.

Ser rápidos en la respuesta

La compañía ja decidido establecer un procedimiento de consulta y denuncias, supervisado por el Comité de Cumplimiento y por la propia Junta Directiva de AMAGUA C.E.M para dar respuesta rápida-y minimizar las consecuencias de las posibles incidencias o incumplimientos. En caso de observar una irregularidad, las personas de AMAGUA C.E.M. deben ponerla en conocimiento de cualquiera de estos dos órganos del modo más rápido posible.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 9/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

5. COMPROMISOS DE CONDUCTA

El Código de Ética determina las bases del comportamiento esperado de las personas de la compañía. Es competencia de la Junta Directiva de AMAGUA C.E.M, en ejercicio de sus funciones de orientación, supervisión y control. El Código contempla además las particularidades que derivan en la condición de AMAGUA C.E.M. como compañía de economía mixta.

El Código esta soportado y desarrollado en la arquitectura normativa de la compañía, compuesta por políticas, procedimientos, reglamentos, procesos y controles. Periódicamente, la compañía la revisa para asegurar que está actualizada y que da respuesta a los riesgos principales en materia de ética y cumplimiento o a aquellas materias de especial relevancia dado el modelo de negocio y de gestión de la compañía.

Las personas de AMAGUA C.E.M. deben poner en conocimiento de la compañía cualquier irregularidad o mala práctica que observen utilizando para ello el procedimiento de denuncia y consulta supervisado por el Comité de Cumplimiento y por la propia Junta Directiva de AMAGUA C.E.M. También pueden dirigirse al Comité de Cumplimiento para trasladarle sus dudas en las materias contempladas en el Código.

Se describen a continuación los comportamientos esperados de las personas de la compañía:

5.1 COMPROMISO CON LAS PERSONAS

Nuestros Colaboradores, trato equitativo e igualitario

- En nuestra condición de grupo empresarial con presencia en varios países, valoramos la cultura de cada comunidad en la que hacemos presencia. Rechazamos cualquier forma de trato discriminatorio por razones de ideología religiosa, política o familiar, origen social, orientación sexual, género, estado civil, raza, edad o procedencia.
- La selección de nuestros colaboradores se hace con base en sus méritos profesionales y calidades humanas. Todos los procesos de contratación y promoción se realizan con base en las calificaciones, habilidades, capacidades y méritos demostrados.
- Propiciamos el desarrollo profesional de nuestros colaboradores a través de la participación y el empoderamiento en las decisiones, el buen trato y el reconocimiento por el trabajo realizado.
- No toleramos ninguna forma de abuso o de acoso laboral en la organización.
- Ejercer su profesión y experiencia desarrollando y aplicando en su cargo los conocimientos de manera honesta y competente. La iniciativa, compromiso y la moral son factores clave para el desarrollo de las actividades diarias que mejoran la calidad de los servicios de la Empresa.

Préstamos de dinero entre colaboradores de la empresa

Se encuentra prohibido el préstamo de dinero entre colaboradores de la empresa. De acuerdo al marco legal ecuatoriano, en el Art. 121 de la Ley de Instituciones del Sistema Financiero determina que solo las personas que formen parte del sistema financiero nacional y que tienen el certificado de la Superintendencia de Bancos pueden captar y prestar dinero.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 10/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

 Además, los colaboradores de la empresa, deberán buscar fuentes de financiamiento legales y reguladas, y no deberán incurrir en negociaciones donde exista la usura (préstamos que incluya un interés mayor que el permitido por la ley), ya que puede provocar consecuencias negativas en su entorno personal, así como también sanciones en materia penal.

Nuestros Proveedores, Contratistas y Consultores

Nuestro compromiso es mantener y fortalecer con nuestros proveedores, contratistas y consultores relaciones de largo plazo, respetuosas, honestas y donde la confianza es mutua.

AMAGUA C.E.M. estimula a sus proveedores, contratistas y consultores a que conozcan y actúen en alineación con sus orientaciones éticas, promoviendo el cumplimiento riguroso de la legislación vigente, las normas ambientales, el respeto y la promoción a los derechos humanos y la gestión con responsabilidad social que contribuya al bienestar de la sociedad donde se actúa como empresario.

En nuestra relación con estos grupos seguimos las siguientes pautas:

- Tratar a todos nuestros proveedores, contratistas, consultores y demás socios comerciales con equidad e integridad, independientemente del valor de la transacción o la duración de la relación comercial.
- Basar la escogencia de proveedores, contratistas y consultores en criterios objetivos, como calidad, precio, servicio, confiabilidad, disponibilidad, excelencia técnica y prácticas de negocios éticas, buscando el equilibrio entre los intereses de la Empresa y el de los proveedores y contratistas.
- Los colaboradores no realizarán en nombre de la empresa negocios con personas naturales o
 jurídicas al margen de la ley, o cuando sea de conocimiento general que su comportamiento
 ético y legal es contrario a las leyes y las buenas costumbres.
- Cuando se presente un caso de indebida presión por parte de terceros, los colaboradores informarán de dicha circunstancia a sus superiores a través de los mecanismos de comunicación establecidos en la Empresa, con el fin de tomar las decisiones justas, éticas y pertinentes.
- Los colaboradores no presionarán a ningún contratista, proveedor o consultor de la Organización para que tome posición a favor o en contra de un partido político o una ideología específica o creencia religiosa.
- Cuando se presenten errores en contabilidad, facturación o tesorería en bien sea a favor o en contra de una tercera persona, los empleados de la Compañía deberán informar sobre el error anticipándose a una posible reclamación o demanda que la afecte y deberá aplicar los correctivos necesarios.
- En los procesos de selección o escogencia de proveedores, contratistas y consultores, no divulgar información confidencial de las ofertas entre los proponentes con el fin de obtener disminuciones en el precio o, en general, otorgar ventajas competitivas a un proponente respecto a otro.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 11/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

Nuestros Clientes

Promovemos una relación respetuosa e imparcial con el cliente, basada en el reconocimiento de sus derechos y necesidades. Para lograrlo, asumimos las siguientes prácticas:

- Mantener relaciones con el cliente basadas en el respeto mutuo por los puntos de vista, oportunidades y conceptos.
- Asumir la más adecuada actuación profesional y el compromiso por realizar las expectativas que sobre la calidad del servicio este llegare a tener.
- Seguir la política de calidad de la compañía y evitar seguir procedimientos no autorizados que pongan en riesgo la calidad o seguridad del servicio.

Nuestros accionistas

AMAGUA C.E.M. está comprometido con:

- Cumplir la ley, los principios de Buen Gobierno y demás políticas aprobadas y vigentes en la Empresa, que garanticen el trato justo y equitativo de los accionistas de la Empresa.
- Tratar a todos los accionistas, independientemente del número de acciones que represente, con la misma cortesía y respeto por parte del Grupo y de los colaboradores, de acuerdo con la legislación y los estatutos vigentes.
- Disponer de canales de comunicación oportuna para atender los requerimientos y necesidades de los accionistas.
- Mantener a los accionistas informados sobre el desempeño de la empresa como también hacer la debida rendición de cuentas de manera oportuna y transparente, conforme lo dispuesto en la legislación vigente y en los lineamientos de responsabilidad social con todos sus Grupos de Interés.
- Tratar los datos personales e información personal de los accionistas y miembros de Junta Directiva para los fines previstos en las normas societarias aplicables y demás normas legales que legitimen su tratamiento.

Medios de Comunicación

La comunicación es un eje transversal, de apoyo y soporte a la gestión estratégica de la Compañía, en un marco de buena fe, igualdad, respeto y transparencia.

La relación con los medios de comunicación y generadores de opinión está basada en la interacción permanente y oportuna y el suministro de información bajo criterios de veracidad, confiabilidad y oportunidad.

Dicha relación se desarrolla a través de políticas, estrategias, programas, proyectos y mensajes comunicacionales que genera la Compañía para lograr una interacción acertada con ellos y garantizar una buena reputación y una excelente imagen. Se construye, también, a partir de programas institucionales que promueven la cultura ciudadana en la comunidad.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 12/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

Comunidades

Construimos relaciones con la comunidad basadas en el reconocimiento y con espíritu de servicio, a través de las siguientes prácticas:

- Dar ejemplo en el cumplimiento de los deberes cívicos y sociales, de participación, solidaridad y colaboración, con espíritu de servicio y de compromiso con la comunidad a la cual pertenece.
- Mantener una actitud de diálogo con las diferentes comunidades, en especial con las que están ubicadas en el entorno de su infraestructura, con el propósito de alcanzar intereses comunes, dar a conocer posiciones o actividades de la Organización y prevenir situaciones de riesgo entre las dos partes.
- Garantizar un entorno seguro durante el desarrollo de nuestras operaciones.
- Valorar la diversidad cultural de las comunidades y ejercer nuestras actividades respetando esa diversidad.
- Responder solidariamente ante situaciones de emergencia en colaboración con los organismos competentes.
- Colaborar con los organismos de seguridad del Estado para atender situaciones de orden público que puedan poner en riesgo la prestación de los servicios a nuestro cargo.
- Identificar, prevenir y mitigar los impactos ambientales, culturales y sociales de nuestras operaciones.

5.2 COMPROMISO CON EL USO RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN

Protegemos la confidencialidad de los datos personales que recopilamos en ejercicio de nuestras labores de la siguiente forma:

- Respetar las leyes de privacidad y de protección de datos personales vigentes y aplicables, así como las políticas de privacidad de la información de la empresa.
- Recabar de los contratistas, proveedores, consultores y clientes solamente los datos que sean necesarios, pertinentes y no excesivos para la finalidad de selección, evaluación y ejecución del contrato a que haya lugar. Cuando se exija a la empresa, por su naturaleza jurídica, la divulgación de datos del proveedor, contratista, consultor o cliente -persona física- como consecuencia de un proceso de selección, esta se efectuará con las previsiones que den cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente sobre datos personales y que prevengan a terceros sobre la finalidad de la información que se divulga. Se recolectará de algunos proveedores, contratistas, consultores o clientes los datos personales de los empleados de este, que sean necesarios, pertinentes y no excesivos, que por motivos de seguridad y justificada deba analizar y evaluar, atendiendo las características de los servicios que se contraten o se presten.
- Implementar en todos los procesos de recolección de datos personales la previsión de obtener el consentimiento en forma escrita, oral siempre que se conserve prueba de este o mediante conductas inequívocas, es decir, a través de acciones que permitan razonablemente entender que ha otorgado el consentimiento para tratar su información personal, informándole al titular sobre la finalidad de dicha recolección, salvo en aquellos casos autorizados por la ley. En ningún

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 13/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

caso, el silencio del titular del dato o la conducta pasiva de este o su representante podrá ser considerado expresión del consentimiento.

- El uso de datos personales se realizará solo en el ámbito de la finalidad expresada previamente al titular del dato, así como en el ámbito de la autorización concedida por el mismo o que derive de las relaciones comerciales que establece la compañía en ejercicio de su actividad mercantil o de la finalidad prevista en la ley en materia de servicios públicos domiciliarios, por tanto, no podrán ser accedidos, transferidos, cedidos ni comunicados a terceros.
- De manera excepcional los datos personales bajo custodia de la compañía podrán ser entregados a terceros en calidad de encargados de tratamiento o bien en calidad de usuarios de la información, dentro de los límites de lo informado y/o autorizado por el titular del dato. Todo ello siempre que no afecte a Organismos oficiales o estatales que reclamen dicha información en el contexto de una investigación perfectamente autorizada para ello.
- Todas las personas que intervengan en el tratamiento de datos de carácter personal, tienen la obligación profesional de guardar y mantener la reserva de tales datos que no sean de naturaleza pública, obligación que subsiste aún finalizada la relación laboral o contractual.
- Adoptar las medidas de seguridad física, tecnológica y/o administrativa que sean necesarias para impedir la adulteración, pérdida, consulta, uso, o acceso no autorizado o fraudulento de los datos, garantizando los atributos de integridad, autenticidad y confiabilidad de los datos.

Todas las personas de AMAGUA C.E.M. deben proteger la información confidencial de la siguiente forma:

- Los colaboradores se responsabilizan por no divulgar información confidencial o estratégica, ya sea de AMAGUA C.E.M. o de proveedores, consultores, contratistas o clientes, a la que tengan acceso por ocasión de su cargo. En caso de que un trabajador esté autorizado para entregar información y/o mantener correspondencia con terceros, debe ser responsable de que esta sea veraz.
- Limitar el acceso a la información confidencial exclusivamente a aquellos colaboradores que necesiten conocer dicha información para desempeñar sus funciones.
- No hablar sobre la información confidencial en lugares públicos ya sea en persona o por teléfonos móviles con otros coláboradores o con miembros de la familia.
- No trabajar en lugares públicos cuando existe el riesgo de que dicha información sea vista por personas que no deben tener acceso a ella o conexiones públicas.
- No usar la información confidencial para beneficio personal o para beneficiar a terceros.
- Recordar que la obligación de guardar la confidencialidad continúa aun si ya no se labora en la compañía.
- Las invenciones o descubrimientos realizados por el colaborador mientras preste sus servicios a la empresa o en equipos suministrados por esta pertenecerán a la empresa. En consecuencia, esta tendrá derecho a hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetándose el derecho del colaborador a ser mencionado como inventor en la patente, si así lo desea.
- Abstenerse de usar equipos personales para las labores propias de su cargo, donde se maneje información confidencial o privilegiada y desarrollar estas solamente a través de las

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 14/26
-	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

herramientas y equipos suministrados por la compañía, incluidos computadores y correo electrónico.

5.3 COMPROMISO CON LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS

Con el fin de contribuir a mantener un ambiente de trabajo seguro, adoptamos las siguientes prácticas:

- Conocer, cumplir y hacer cumplir el reglamento interno de trabajo, las leyes, normas y
 procedimientos relativos a la higiene y seguridad industrial, descripciones de puesto de trabajo
 y demás controles establecidos en la Empresa.
- Promover la participación y compromiso de todos los colaboradores, visitantes y demás personal relacionado con el cumplimiento de las directrices de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asumir una actitud de compromiso con el autocuidado que conduzcan a prevenir lesiones personales, enfermedades laborales, daños a la salud, a la propiedad, a terceros, impactos socio-ambientales.
- La compañía insta a sus colaboradores a mantener un sano equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal.
- Se prohíbe portar, consumir, distribuir o vender dentro de las instalaciones o vehículos de la empresa, bebidas alcohólicas, drogas ilegales o sustancias controladas ni presentarse a trabajar bajo su influencia.
- Se prohíbe el porte de armas de fuego en las instalaciones de la empresa, salvo a los servicios de vigilancia privada.
- Hacer uso de la moderación cuando se consuman bebidas alcohólicas en eventos de la empresa y siempre que no se estén ejerciendo funciones profesionales que prohíban el consumo de alcohol.
- Se prohíbe ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad y la integridad, y que atenten contra la moral y las buenas costumbres de los otros, tales como el acoso laboral y otras ofensas al honor y la dignidad de la persona.
- Participar activamente en los procesos de formación programadas por la empresa.
- Auxiliar y brindar socorro en eventos de emergencia.

5.4 COMPROMISO FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

"Se entiende por conflicto de interés, las situaciones de interferencia entre esferas de interés, en las cuales una persona podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que él mismo tome frente a distintas alternativas de conducta en razón de la actividad misma que desarrolla y del especial conocimiento que tenga y cuya realización implicaría la omisión de sus obligaciones legales, contractuales o morales a las cuales se haya sujeto".

Es política de la empresa eliminar todo conflicto de interés que pueda generarse en el desarrollo de su objeto social.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 15/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

Los miembros de junta y directivos deben revelar anualmente, investigaciones o procesos disciplinarios en su contra por parte de autoridades administrativas, judiciales o de control; inversiones y productos con entidades bancarias y/o financieras con las que la empresa tenga relación; participación accionarial o relaciones comerciales con proveedores, contratistas, clientes o consultores de la empresa; relaciones comerciales o familiares con auditores.

Todos los colaboradores deberán evitar cualquier situación que pueda implicar un conflicto entre sus intereses personales y los de la Organización. Ningún trabajador participará en contratos o negociaciones en los cuales pueda existir una situación que se configure como conflicto de interés. La misma prohibición aplica para los parientes del trabajador hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

Así mismo, todos lo colaboradores deberán realizar un ejercicio de valoración en el desarrollo de su trabajo, con el objeto de evitar conflictos de interés.

Ningún colaborador que esté siendo objeto de investigación por parte de una autoridad administrativa, judicial o de control podrá intervenir en la discusión o decisión de los negocios, relaciones comerciales, contratos relacionados con la investigación.

Los colaboradores que incurran en prácticas que constituyan conflicto de interés se verán sometidos a las acciones y sanciones de acuerdo a la ley y al reglamento interno de trabajo que contemplen para el efecto.

Los colaboradores no pueden desempeñar funciones ejecutivas y de control ni de contratación, pago y aprobación de contratación de forma simultánea, toda vez que puede haber conflicto entre los objetivos de dichas funciones.

En el caso de existir dichas circunstancias, deberán comunicarse al Comité de cumplimiento para su estudio.

Procedimiento frente a posibles conflictos de interés de los miembros de Junta Directiva.

En caso que se dé un conflicto de interés al interior de la Junta Directiva, el miembro de Junta Directiva involucrado pondrá la existencia del conflicto de interés a la consideración de los demás miembros de Junta presentes en la reunión.

Si los miembros de Junta Directiva presentes confirman la existencia del conflicto de interés, el miembro de la Junta Directiva involucrado deberá declararse impedido para discutir y decidir el tema en cuestión. Si se insiste en realizar una operación, respecto de la cual se ha determinado que hay conflicto de interés, esta solamente podrá ser autorizada por la Asamblea General de Accionistas.

Si los demás miembros de Junta Directiva presentes deciden que no existe un conflicto de interés, el miembro de Junta que sometió a consideración el asunto participará en la votación respectiva.

En caso que los miembros de Junta Directiva presentes en la reunión no estén de acuerdo con la existencia o no del conflicto de interés puesto a consideración o que se dé un empate en la votación realizada para tal efecto, el Presidente de la Junta Directiva convocará a un miembro suplente de la Junta, a fin que participe en la votación que decidirá la existencia o no del conflicto de interés.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 16/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

Para aquellos casos, en que un miembro de Junta Directiva no informe o ponga en conocimiento de los miembros presentes en la reunión la existencia de un conflicto de interés, cualquier miembro de la Junta Directiva que tenga conocimiento de la situación podrá recusarlo, a fin que no participe en la votación respectiva.

El Secretario de la reunión de Junta Directiva llevará un registro de las situaciones de conflicto de interés que se presenten al interior de la Junta y las medidas adoptadas para tal efecto.

Participación en posiciones directivas en empresas de la competencia

Ningún miembro de Junta Directiva de AMAGUA C.E.M. podrá ser miembro de junta directiva de empresas competidoras, salvo que dicha circunstancia sea debidamente informada y aprobada por la Junta Directiva afectada. Todo ello sin tener en cuenta las juntas directivas pertenecientes al Grupo.

Si un colaborador o directivo, distinto a miembros de juntas directivas de las empresas del Grupo, ocupa posiciones directivas en empresas de la competencia, debe informarlo al Comité de Cumplimiento y someterse a los procedimientos que se describen más adelante.

Inversiones personales

Como norma general, los colaboradores, miembros de junta directiva o directivos que posean participación significativa en compañías que tengan negocios con Canal de Isabel II o sus filiales o subsidiarias o que sea competidoras de estas, deben comunicarlo al Comité de Cumplimiento y sujetarse al procedimiento que se describe más adelante.

Se considera una participación significativa la que sea mayor al 1% en los valores representativos del capital social de una empresa.

En caso de acceder a información sobre oportunidades de negocio procedentes de proveedores, vendedores o clientes, en virtud y con ocasión de la relación con estos y de las cuales el público en general no tiene el mismo conocimiento, debe informarse al Comité de Cumplimiento.

Procedimiento frente a posibles conflictos de interés de colaboradores y directivos

Frente a la situación de conflicto de interés se espera que los colaboradores y directivos realicen las siguientes acciones:

- Abstenerse de participar en la toma de decisión por la cual se presenta el conflicto de interés.
- Informar directamente al Comité de Cumplimiento con copia al jefe inmediato.
- Si la labor lo requiere, y de presentarse evidentemente un conflicto de interés, el Comité de Cumplimiento instruirá al jefe inmediato que asigne las labores a otra persona del equipo.
 - El Comité de Cumplimiento llevará el registro y manejo de este tipo de casos.

Empleo externo

Los colaboradores podrán desarrollar sus propios negocios o desempeñar un segundo trabajo siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

No entorpezcan el ejercicio de sus responsabilidades laborales con AMAGUA C.E.M.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 17/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	1
	AMAGUA C.E.M.	

- No conlleven trabajar para un competidor, proveedor, contratista o consultor en ningún cargo, incluido, directivo.
- No hagan uso de los recursos de la empresa, incluidos materiales, vehículos, otros colaboradores, proveedores, contratistas o consultores.
- No generen conflictos de intereses.

Empleo de familiares

Adoptamos la política de no vincular parientes de los colaboradores en el desempeño de sus funciones, hasta tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, cónyuge o compañero permanente, salvo que exista autorización expresa y por escrito de la Gerencia General para la contratación y no genere un conflicto de interés entre sus funciones.

En los casos en que medie dicha autorización y en los que se vinculen parientes por fuera de los grados de parentesco señalados, no deben existir relaciones de subordinación, dependencia, supervisión entre los colaboradores que tengan parentesco entre sí. Asimismo, deben abstenerse de participar en el proceso de selección o promoción de un colaborador o de proveedores o contratistas.

En el evento en el que durante la relación laboral con la empresa sus empleados deseen contraer vínculo matrimonial o unión marital de hecho, estos deberán comunicar tal decisión de manera previa al responsable de Gestión Humana, la cual evaluará las condiciones laborales de la pareja con el fin de tomar las medidas necesarias para evitar que ocupen cargos o desempeñen funciones que puedan generar conflictos de interés.

5.5 COMPROMISO CON LA CLARIDAD

Prevención de soborno y anticorrupción

Nuestras prácticas de negocio están basadas en los principios de transparencia y buena fe.

La naturaleza de nuestra actividad conlleva la interacción con funcionarios de Gobiernos de diversos países. En ese orden de ideas, entes estatales pueden llegar a ser contratantes, clientes y accionistas en nuestras empresas mientras que funcionarios del Gobierno pueden ser miembros de juntas directivas.

De igual manera, nuestras relaciones con contratistas, proveedores, consultores y clientes, distintos a organismos del Estado, deben estar revestidas de los mismos principios de transparencia y buena fe.

Por estas razones, prevenimos el soborno y la corrupción pública y privada de las siguientes formas:

- No dar, ofrecer ni prometer, directa o indirectamente, a funcionarios de Gobiernos, sumas de dinero, objetos de valor pecuniario, u otro beneficio, utilidad o dádiva alguna, con la finalidad de que dichos funcionarios hagan, omitan o retarden cualquier acto relacionado con sus deberes o ejerzan una influencia indebida respecto a un negocio o transacción comercial en la que tomemos parte.
- No dar, ofrecer ni prometer, directa o indirectamente a contratistas, proveedores, consultores y clientes cuando sean personas naturales o a sus directivos, administradores, empleados o

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 18/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

asesores cuando sean personas jurídicas, sumas de dinero, objetos de valor pecuniario, u otro beneficio o utilidad, o dádiva alguna, con el fin de obtener cualquier ventaja injustificada en un negocio o relación comercial con dichas personas.

- No dar, ofrecer ni prometer, directa o indirectamente a funcionarios de Gobierno sumas de dinero, objetos de valor pecuniario, u otro beneficio, utilidad, o dádiva alguna, con el propósito de agilizar o garantizar trámites gubernamentales.
- No aceptar comisiones de parte de contratistas, proveedores, consultores y clientes a cambio de ayuda para adjudicar un contrato o negocio.
- Salvo casos excepcionales, con autorización expresa y con soporte documental trazable, no hacer pagos al contado excepto para aquellos bienes y servicios menores y según los usos sociales y costumbres de cada territorio.
- Proceder con cautela y debida diligencia si se van a hacer negocios en países que tienen reputación de corrupción y sobornos.

El Grupo Canal Extensia ha implementado la Política de cumplimiento anticorrupción y antisoborno, el cual contiene los compromisos con las prácticas de negocio transparentes.

También ha adoptado el Reglamento de Prevención y Gestión ante delitos que estipula las acciones que deben seguirse ante la ocurrencia de cualquiera de las conductas mencionadas.

Solicitud y uso de subvenciones

No utilizamos información engañosa o falseada con el propósito de obtener subvenciones, desgravaciones u otro tipo de ayudas o ventajas.

Somos diligentes para asegurar que las ayudas públicas, las subvenciones y otros fondos de los que la compañía es beneficiaria se destinan exclusiva y diligentemente al fin para el que fueron concedidos.

Prevención del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo

El Grupo Canal Extensia declara una posición de cero tolerancia frente a cualquier actividad delictiva y en particular frente a conductas que estén relacionadas con el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Todos los procedimientos y mecanismos de control implementados para prevenir y mitigar los riesgos de lavado de activos y la financiación del terrorismo obedecen efectivamente a un ejercicio de administración de riesgo, que incluyan las etapas de identificación, evaluación, control, y monitoreo de los mismos.

Los miembros de junta, directivos y colaboradores del Grupo empresarial Canal Extensia deberán dar cumplimiento a los siguientes deberes y obligaciones relacionados con la administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo:

- Reportar al Comité de Cumplimiento, ante su jefe inmediato y al oficial de cumplimiento, si lo hay, cualquier posible sospecha de actos incorrectos relacionados con el LA/FT de los cuales se tenga conocimiento o cualquier falta, irregularidad o comportamiento inusual relacionado con LA/FT del que tenga conocimiento el funcionario.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 19/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

- Hacer todos los esfuerzos que sean necesarios para validar que las personas que ostentan la calidad de proveedores/contratistas y que quienes aspiren a serlo, tengan un origen de fondos que se considere legítimo. Por tanto, es compromiso de las personas designadas por cada empresa del Grupo para vincular o administrar la relación comercial con estos, conocer su actividad económica u ocupación y hacer seguimiento permanente y efectivo a los mismos.
- Dar aviso al Comité de Cumplimiento y al oficial de cumplimiento, si lo hay, ante una señal de alerta o la presencia de una operación inusual de cualquier persona natural o jurídica, que tenga relación comercial, con las empresas del Grupo, a través de una notificación de acuerdo con el medio dispuesto por la entidad. Igualmente, deberá enviar los documentos soportes, cuando cuente con los mismos.
- Abstenerse de vincular o mantener relaciones comerciales con las personas naturales o jurídicas de las que el Grupo haya reportado ante las autoridades respectivas por operaciones sospechosas, y con las cuales la empresa decidió terminar la relación comercial, así como las personas que estén relacionadas en las listas OFAC (Office of Foreign Assets Control Oficina de Control de Activos Extranjeros), ONU u otra lista de riesgo en materia de lavado de activos y financiación del terrorismo, así como también, cuando estas personas tengan algún vínculo con otras que aparezcan incluidas en estas listas y que en razón de su grado de compromiso o contacto expongan a las empresas del Grupo.

El Grupo Canal Extensia está comprometido con la prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo. Por tal razón, todas las compañías deben tomar medidas para prevenir, administrar y controlar el riesgo de ingresos de recursos provenientes de actividades ilícitas

Donaciones y patrocinios

Las condiciones para que la empresa efectúe donaciones y patrocinios son las que se señalan a continuación:

- Todas las solicitudes de donación y/o patrocinio deben ser presentadas por escrito y estar firmadas por los representantes legales o las personas autorizadas de las entidades solicitantes en las que se describa la finalidad de la donación, el monto, los beneficiarios, la destinación y la naturaleza de los recursos.
- Las solicitudes deben ser aprobadas por el Gerente General, de acuerdo con los límites y
 montos dispuestos en los estatutos y según lo señalado en el presupuesto aprobado por la
 Junta Directiva.
- El destinatario debe estar legalmente habilitado para recibir donaciones.
- De ser aprobada una solicitud de patrocinio monetario, este debe pagarse directamente a los proveedores seleccionados y no a los patrocinados o sus representantes.
- Al aprobar el patrocinio deben definirse los derechos y tiempo de uso de imagen, propiedad industrial y/o intelectual y página web, cuando a ello hubiere lugar.
- Cumplir con todos los demás requisitos de ley, en particular los de índole tributaria.

Obseguios

Se prohíbe que cualquier colaborador reciba regalos en efectivo o en especie, tales como dinero, obsequios, invitaciones, comisiones, viajes, participación en negocios y cualquier otro ofrecimiento que

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 20/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

implique un halago significativo que pueda comprometer o inclinar la conducta del mismo en favor de quien las hace.

En caso de dudas respecto de recibir o entregar un obsequio, el colaborador debe consultarlo directamente con el Comité de Cumplimiento, que deberá decidir de acuerdo con lo establecido en este Código.

Entre los artículos que pueden aceptarse están:

- Artículos promocionales como lapiceros, cuadernos, agendas, memorias USB, tazas de café, imanes, calendarios, gorras, etc.
- Tarjetas o mensajes de agradecimiento.
- Regalos simbólicos de menor valor otorgados en aniversarios o temporadas en los cuales es común dar o recibir obsequios.

En los siguientes casos se deberá informar al Comité de Cumplimiento de la empresa, que decidirá si pueden recibirse o no:

- Atenciones que correspondan a prácticas comerciales generalmente aceptadas
- Invitaciones a eventos relacionados con el giro ordinario del negocio, tales como talleres, seminarios, desayunos, almuerzos, cenas, etc.
- Viajes o invitaciones, incluyendo los gastos (tiquetes, hoteles y transportes) para actividades académicas o presentación de nuevos productos, con proveedores, contratistas o terceros con quienes exista una relación comercial y cuando estas invitaciones aporten un valor agregado al negocio.

Regalos inaceptables pueden incluir:

- Gratificaciones en efectivo o equivalentes (cheques, tarjetas, certificados de regalo, monederos electrónicos, etc.).
- Artículos de lujo y de alto valor.
- Tiquetes de alto valor para eventos exclusivos o entretenimiento, por ejemplo: viajes de crucero, boletos de avión, entre otros.

No se podrán solicitar donaciones a los proveedores o contratistas para celebraciones, fiestas o rifas, entre otros. La Compañía podrá autorizar la entrega de artículos promocionales, atenciones e invitaciones a terceros, siempre y cuando no tengan el propósito de comprometer o sesgar la conducta del tercero a su favor.

Relación con potenciales socios o inversionistas

En la escogencia de posibles socios, inversionistas o empresas para conformar consorcios o uniones temporales, nos aseguramos de que estos operen de forma ética, de acuerdo con la ley, y de forma coherente con nuestro Código, nuestras políticas y nuestros valores.

Remuneración y pago de beneficios a empleados y contratistas

Las remuneraciones y beneficios que puedan generarse a favor de los Empleados se regulan por lo establecido en el contrato laboral y, de manera especial, por lo establecido en la IT_56 Elaboración de Nómina.

28/02/2023	Pág. 21/26
CÓDIGO DE ÉTICA	***************************************
AMAGUA C.E.M.	
	CÓDIGO DE ÉTICA

Gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje

Los viajes que realizan los Empleados y los Altos Directivos, a cargo de la Empresa, deberán obedecer estrictamente al ejercicio de sus funciones al interior de la misma. En tal sentido, se debe hacer un uso adecuado, así como racional de los recursos asignados, mismos que deberán estar alineados y ajustados a las políticas internas y/o tarifas. Implicando que no se permite desviar su finalidad en beneficio del colaborador y/o tercero, si la compañía evidencia que se está dando esta situación, el colaborador estará expuesto a las sanciones pertinentes y adicionalmente, se debe tener presente que los recursos deben estar destinados únicamente para los propósitos autorizados.

Para el reconocimiento de los gastos de viaje se deberá dar cumplimiento estricto a la IT_91 SCIIF Cierre Contable.

5.6 COMPROMISO CON LA CONFIABILIDAD

El Grupo Canal Extensia aplicará los procesos y controles que resúlten necesarios para dar respuesta a las obligaciones de información a la opinión pública que se recogen en la Leyes de Transparencia y Acceso a la información Pública, que son necesarias para garantizar la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública.

AMAGUA C.E.M. y las personas que forman parte de la compañía cumplen con el espíritu y la letra de la normativa de libre competencia, compitiendo de manera honorable y leal, sin incurrir en prácticas que pudieran ser delictivas, anticompetitivas, engañosas o desleales. Las actividades comerciales se desarrollan siempre sin desacreditar a terceros.

Promoción de una reputación positiva

- La conducta de los colaboradores debe ser ejemplar. Todos deben proteger su reputación y la reputación de la organización.
- Se encuentra prohibido participar con terceros en actuaciones o comentarios que puedan dañar la imagen de la empresa, frente a los diferentes Grupos de Interés con los que nos relacionamos y frente a la sociedad en general.
- En la manera de vestir o portar el uniforme institucional se deberá guardar una imagen impecable y adecuada para el ejercicio de las labores empresariales. Los colaboradores que portan uniforme institucional deben abstenerse de llevarlo cuando se hayan concluido las labores propias del cargo, como también al realizarse cualquier actividad de índole personal.
- Deben portar su carné de identificación en los momentos en que sea necesario, en el ejercicio de sus funciones ante autoridades y la comunidad.

Participación en redes sociales y medios de comunicación

La participación de los colaboradores en redes sociales o en medios de comunicación debe ajustarse a los siguientes parámetros:

Abstenerse de divulgar información confidencial de la empresa, de sus clientes, proveedores o consultores sin autorización.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 22/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

- Distinguir claramente las comunicaciones en nombre de la empresa que cuentan con la respectiva autorización de las comunicaciones personales.
- Identificarse como colaborador cuando haga promoción de la empresa o de los servicios que esta presta y siempre de manera positiva.
- Asegurarse de que la interacción en redes sociales no interfiera con el desempeño de sus labores.
- No hacer ningún tipo de declaraciones a través de cualquier medio de comunicación acerca de la empresa, sus accionistas, proveedores, clientes, consultores o colaboradores de AMAGUA C.E.M.
- No hacer declaraciones personales que afecten negativamente la imagen de AMAGUA C.E.M.

Registros contables precisos/Integridad Financiera

Todos nuestros registros contables deben estar completos, ser exactos y confiables, y prepararse conforme a las leyes y reglamentos aplicables, así como a las políticas y procedimientos contables y de informes financieros de la empresa, a fin de brindar información completa y veraz a nuestros accionistas y entes regulatorios.

Se prohíbe estrictamente el uso de fondos u otros activos de AMAGUA C.E.M. para todo fin ilícito o indebido, al igual que los asientos falsos o engañosos y las cuentas bancarias no registradas, para todo fin, ya sea en relación con ventas, compras u otra actividad, y los acuerdos financieros indebidos o inusuales con un tercero. Los administradores y directivos, así como los responsables del área contable, deben permanecer atentos no sólo para garantizar la aplicación de esta prohibición, sino también para supervisar la utilización correcta de los activos de la empresa.

Toda transacción debe realizarse según los procedimientos establecidos y seguir los siguientes lineamientos:

- Estar soportadas con la documentación adecuada.
- Hacer su registro según un criterio sólido y principios contables.
- Estar autorizada en debida forma y registrada con precisión en los libros o sistemas correspondientes.

Asimismo, asumimos las siguientes pautas:

- Abstenerse de ocultar o destruir documentos o registros que sean o puedan ser objeto de investigación por parte de la empresa o de organismos estatales. Mantener y destruir los registros de la empresa de conformidad con las políticas y las leyes de conservación de documentos vigentes.
- Restringir el acceso a información delicada o confidencial para garantizar que no se divulgue, modifique, mal emplee o destruya, ya sea de forma accidental o intencional.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 23/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

5.7 COMPROMISO CON EL USO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS

Garantizamos la disponibilidad de los recursos necesarios para facilitar a nuestros colaboradores la ejecución de las actividades asignadas. Es responsabilidad de todos la custodia y preservación de los mismos para evitar pérdidas, mal uso, robo, desperdicios, daño y sabotaje.

Se entiende por activos de la compañía de forma enunciativa mas no limitativa, los terrenos, edificios, camiones, vehículos, maquinaria, mobiliario, equipo de cómputo, planos, diseños, fórmulas, procesos, sistemas, datos de computadora, información, tecnología, imágenes corporativas, estrategias de negocio, planes de negocio, valores, campañas publicitarias, marcas y patentes.

Los activos deben usarse de forma responsable, adecuada y ética, y deben protegerse ante daño y accesos no autorizados.

Está prohibido utilizar los activos con fines ilegales, poco éticos o indebidos, o con intención de obtener ventajas o ganancias personales o para terceros.

En consecuencia, adoptamos los siguientes lineamientos:

- Tomar medidas razonables para impedir el daño, robo, pérdida, destrucción, el uso no autorizado o indebido, el sabotaje o el desperdicio de los recursos de la organización.
- Abstenerse de enajenar, prestar o tomar prestados los recursos de la compañía sin la debida autorización.
- Hacer buen uso del tiempo cumpliendo con las jornadas laborales, los horarios de las citas, reuniones, plazos de entrega y compromisos adquiridos.
- Proteger la información personal, la información confidencial del Grupo y de AMAGUA C.E.M.
 y la propiedad intelectual;
- Garantizar que los activos se mantengan en un estándar adecuado y no se usen inadecuadamente.
- Abstenerse de usar o acceder a información confidencial o propiedad intelectual de los clientes, la competencia, los socios comerciales o los colaboradores sin su consentimiento por escrito, ni para obtener una ventaja desleal;
- Abstenerse de acceder a información inadecuada, datos o imágenes, o almacenarlos, usando equipos de la empresa;
- Abstenerse de dejar de informar acerca de robos, daños o uso inadecuado, o sospecha de infiltración de información; y
- Abstenerse de usar o compartir información personal acerca de los colegas u otras partes interesadas.
- Las herramientas informáticas asignadas, incluido el correo electrónico corporativo, son o pueden ser objeto de revisión e inspección en cualquier momento en razón a su naturaleza institucional. Por lo tanto, se debe hacer uso de los servicios y equipos informáticos de acuerdo con las políticas de la Compañía; su uso para fines distintos a los establecidos por la Empresa

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 24/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

no será considerado como confidencial o privado, por lo tanto, no está protegido por el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de la correspondencia.

5.8 COMPROMISO CON LA PROTECCIÓN AMBIENTAL

Las personas de AMAGUA C.E.M. deben minimizar el impacto ambiental de sus actuaciones. De producirse afectaciones ambientales, se aseguran de activar con rapidez los protocolos que puedan ser corregidos de inmediato.

Las personas de la compañía, en función de su ámbito de responsabilidad, deben estar lo suficientemente familiarizados con las leyes, los procedimientos y los sistemas de la compañía en esta materia. En particular, y en función de sus responsabilidades, deben ser diligentes para asegurarse de que la información ambiental reportada a terceros, incluyendo las administraciones públicas, es correcta.

La compañía promueve el compromiso ambiental entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras. Las organizaciones que colaboran con ella deben conducir sus actividades de acuerdo a las pautas y principios de protección ambiental establecidos por la compañía. En este sentido, deberán desarrollarse tras haber obtenido las licencias y autorizaciones correspondientes.

5.9 RESOLUCIÓN DE INCUMPLIMIENTOS

El incumplimiento de este Código, las políticas y procedimientos empresariales y leyes aplicables pueden dar lugar a sanciones disciplinarias que pueden llegar hasta la terminación del vínculo laboral, de conformidad con la legislación laboral vigente y el reglamento interno de trabajo.

5.10 FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO

Exhortamos a todos los colaboradores a presentar sus consultas e inquietudes sobre dilemas éticos, y a denunciar las violaciones reales o presuntas al Código. Al hacerlo, preferiblemente de forma nominativa, se tomarán todas las medidas de precaución razonables para mantener su identidad bajo estricta confidencialidad.

Todas las denuncias serán consideradas e investigadas con suma confidencialidad, de acuerdo al Reglamento de Prevención y Gestión ante Delitos. Se insta a los colaboradores a cooperar en los procesos de investigación.

No cooperar puede tener como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la terminación del vínculo laboral. Quienes sean sujetos de una denuncia siempre se consideran no responsables del hecho denunciado, hasta que los resultados alcanzados durante la investigación indiquen lo contrario.

En los casos de denuncias anónimas o de terceros, se investigarán los hechos denunciados, de acuerdo a lo previsto en el Reglamento de Prevención y Gestión ante Delitos.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 25/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

Cuando se realicen acusaciones de conductas potencialmente ilegales o poco éticas, será el Comité de Cumplimiento quien designe el encargado de llevar a cabo el proceso de investigación (gestión humana, área de auditoria interna, área jurídica, etc.).

El Comité de Cumplimiento será el responsable de que las investigaciones se conduzcan con estricto respeto a los derechos consagrados en la Constitución y las leyes vigentes y aplicables en cada país, y coordinará con la Dirección de las áreas involucradas el manejo profesional y confidencial de todo el proceso de investigación.

Si durante el proceso de investigación se descubren actividades delictivas u otro tipo de actividad inadecuada, es posible que AMAGUA C.E.M. esté obligada a denunciarlas al Gobierno o a las autoridades correspondientes encargadas de la aplicación de la ley.

Queda estrictamente prohibida la destrucción o alteración de documentos con la intención de obstruir una investigación.

No represalias

El Grupo está comprometido con crear un entorno donde cada persona se sienta libre de informar confidencialmente las infracciones reales o presuntas de nuestro Código o de sus políticas implícitas. No se toleran represalias contra colaboradores que, de buena fe, presenten denuncias, colaboren en investigaciones, eleven consultas o pidan consejo sobre dilemas éticos.

Las represalias bajo cualquier modalidad, incluido el descenso en la escala jerárquica, la suspensión, las amenazas, el acoso o la discriminación, están sujetas a sanciones disciplinarias que pueden llegar a la terminación del vínculo laboral.

5.11 PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIÓN Y CONSULTA

Cualquier empleado que tenga dudas sobre la aplicación del Código, o que observe una situación que pudiera suponer un incumplimiento o vulneración de cualquiera de los principios y normas éticas o de conducta establecidas en este Código, deberá comunicarlo a la línea ética, que actuará en el ámbito de sus funciones consultivas o resolviendo las denuncias que se puedan plantear por incumplimiento del Código.

Las consultas y las denuncias podrán realizarse: A través de la siguiente dirección:

- Correo electrónico: linea.etica@amagua-cem.com
- O mediante correo físico dirigido a: Comité de Ética AMAGUA Km. 10 vía a Samborondón, Edificio AMAGUA C.E.M., oficina legal.

La consulta o denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la persona que realiza la consulta o la denuncia, con indicación de su número de cedula.

Revisión: 02	28/02/2023	Pág. 26/26
	CÓDIGO DE ÉTICA	
	AMAGUA C.E.M.	

- En el caso de denuncia, deberán detallarse las circunstancias de la misma y deberán acompañarse, en la medida de lo posible, las pruebas o indicios que la avalen. También deberá identificar a los responsables de la presunta irregularidad.
- En el caso de consulta, deberá indicarse el apartado del Código sobre el que se desea aclaración o interpretación y detallarse con la mayor precisión posible el objeto de la consulta.

La línea ética actuará en cada intervención con total independencia y pleno respeto a las personas afectadas y garantizará, en todo momento, la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y consultas que tramite. Asimismo, garantiza que no habrá represalias por haber denunciado un incumplimiento del Código ni por haber participado en algún procedimiento de investigación.

La tramitación detallada de las consultas, denuncias o dilemas éticos se encuentra en el Instructivo definido por la Compañía para tal fin.

5.12 APROBACIÓN Y VIGENCIA

La Junta Directiva es la responsable de aprobar el Código y sus modificaciones.

El Comité de Cumplimiento revisa el Código anualmente y presenta las propuestas de modificación que estime convenientes a la Junta Directiva para su estudio y aprobación.