




Código de Ética POLÍTICAS

Grupo Empresarial Tecnoquímicas

6



Nuestro propósito


En  nos mueve la confianza en un mejor futuro, aquel que nace de la salud y el bienestar de las personas. Cuidando la vida, aportamos al futuro de todo un país.

Misión

Nuestra misión es contribuir al desarrollo de la sociedad con soluciones eficaces de alta calidad que aporten a la salud y al bienestar de las personas.

La confianza, la responsabilidad total, la transparencia, el desarrollo personal y el trabajo en equipo serán los pilares del crecimiento.

Visión

En 2032,  seguirá siendo un grupo empresarial reconocido, en los países donde tiene presencia, por la confianza y la responsabilidad asumida en todos sus actos, y alcanzará en la operación internacional un 50% del total de la venta de la compañía.

El enfoque de sostenibilidad, en sus dimensiones económica, social y ambiental, será uno de los ejes centrales para su funcionamiento.

Continuará a la vanguardia en desarrollar y potenciar un grupo humano altamente calificado, vital y comprometido con los valores de la organización. Su permanente preocupación por la salud y el bienestar de las personas será el motor para la creatividad y propiciará la actitud innovadora, indispensable para desarrollar nuevas formas de atender y satisfacer las necesidades.

6



CONTENIDO

Nuestro propósito	3
Misión	3
Visión	3
1. MARCO GENERAL Y ALCANCE.....	6
2. PRINCIPIOS Y VALORES RECTORES	6
3. POLÍTICAS.....	8
3.1 Derechos humanos	8
3.2 Anticorrupción y antisoborno	8
3.3 Prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.....	9
3.4 Seguridad en la cadena de suministro internacional.....	10
3.5 Competencia	10
3.6 Responsabilidad en línea	11
3.7 Protección de datos personales	11
4. CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LOS RECURSOS	11
4.1 Reserva de la información privilegiada.....	13
4.2 Confiabilidad de la información	13
4.3 Colaboración con las autoridades y comunicación externa	14
4.4 Uso de los recursos	14
5. RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	14
5.1 Empleados	15
5.2 Clientes y proveedores.....	15
5.3 Profesionales de la salud y pacientes.....	16
5.3.1 Profesionales de la salud.....	16
5.3.2 Programa de pacientes	16
5.4 Responsabilidad en salud, ambiente y seguridad.....	16
6. CONFLICTOS DE INTERESES.....	17
6.1 Favores comerciales / Regalos.....	19
6.2 Donaciones	20
6.3 Contribuciones políticas	20
7. REPORTES O DENUNCIAS Y CONSULTAS	21
7.1 Comité de Ética y de Conflicto de Intereses	21
7.2 Procedimiento para consultas, sugerencias o denuncias	22
8. ACCIONES DISCIPLINARIAS O RÉGIMEN SANCIONATORIO	23
9. GLOSARIO	23



1. MARCO GENERAL Y ALCANCE

El **Grupo Tecnoquímicas**, fiel a sus valores corporativos, asume el compromiso de desarrollar su gestión empresarial regida por un comportamiento ético enmarcado principalmente en la transparencia, el respeto y el cumplimiento de las leyes aplicables de cada uno de los países donde opera.

Por ello, mediante el presente Código de Ética se establece el marco principal normativo, así como el conjunto de valores y principios éticos que rigen el actuar del Grupo y sus trabajadores en su relación con los diferentes públicos con que interactúan, y por tanto, enmarca el comportamiento de todos aquellos que integran la organización, razón por la cual debe ser puesto en práctica en todas las transacciones laborales, civiles, comerciales y financieras.

El incumplimiento de las disposiciones aquí contenidas, así como el de aquellas que las modifiquen o adicionen, es calificado como una falta grave, por lo que podrá dar lugar a sanciones para los empleados del Grupo y podrá ser determinante para decidir con quiénes se establecerán relaciones civiles o comerciales.

De la misma forma, para su interpretación o aplicación, en caso de duda deberá leerse en armonía y en conjunto con las demás políticas y reglamentos vigentes o adoptados por El Grupo que regulan las relaciones con sus públicos o grupos de interés, tales como, pero sin limitarse a, las Políticas de Personal, El Credo, el Reglamento Interno de Trabajo, los Estatutos, contratos de trabajo, contratos civiles o comerciales, reglamentos o manuales de conducta o de buenas prácticas o de buen gobierno corporativo, y códigos de ética de agremiaciones o de otras entidades adoptados por el **Grupo Q**, entre otros.

Cobertura / Aplicación

Para efectos de este Código, se entenderá que cuando se haga referencia al Grupo Empresarial Tecnoquímicas, al **Grupo Q**, El Grupo, la Empresa, la Organización, la Sociedad, la Corporación o la Compañía, lo regulado aplicará indistintamente para Tecnoquímicas S.A., sus filiales, subordinadas, y aquellas sociedades que junto con Tecnoquímicas dependan de la misma sociedad matriz, así como para sus respectivos empleados y grupos de interés.

2. PRINCIPIOS Y VALORES RECTORES

El **Grupo Q** y sus trabajadores han establecido un Credo en el que se reúne el conjunto de valores y principios éticos que rigen su actuar en su relación con los diferentes públicos. Lo que allí se contempla, y que a continuación se transcribe, comprende los principios y valores rectores que sirven de guía, mandato, horizonte y frontera para todo lo regulado en el presente Código:

Los propietarios y trabajadores de  CREEMOS:


- En la responsabilidad como norma que gobierna todas nuestras conductas.
- En la verdad como principio para ser plenamente responsables y mantener relación confiable entre todos los públicos de la compañía.
- Que la solidaridad se manifiesta al cumplir cada día los deberes como trabajadores, miembros de familia y buenos ciudadanos.
- En la honestidad, la lealtad, la observancia de estándares éticos y de respeto a las leyes, como valores que fundamentan las relaciones entre nosotros y con nuestros públicos.
- En realizar todas las labores con total transparencia, con plena confiabilidad y con políticas serias, igualitarias y de justicia recíproca.
- En rechazar toda forma de corrupción frente a organismos o funcionarios públicos y del sector privado, y en que nuestras prácticas de compra y de venta sean transparentes y universales.
- En el bienestar del consumidor, razón de ser de todos nuestros esfuerzos, y para quien alcanzamos la más alta calidad de nuestros productos y servicios.
- En la comunidad médica y científica y demás profesionales de la salud que defienden la vida, a quienes continuamos entregándoles productos de excelencia para atender a sus pacientes.
- En los proveedores y en los clientes, como copartícipes del proceso para satisfacer necesidades a través de mutuas relaciones rentables y sostenibles.
- En la responsabilidad con nuestros representados para continuar siendo un asociado confiable que les garantice su desarrollo y consolidación.
- En exaltar la dignidad de las personas, respetar su individualidad, reconocer su trabajo y ofrecerles oportunidad para su realización integral.
- En el perfeccionamiento de la persona por medio de la educación como forma superior de transmitir los saberes, y en la capacitación y el entrenamiento para la apropiación de habilidades como únicos medios para el desarrollo tecnológico, el logro de la excelencia y la competitividad.
- En el estímulo de la creatividad y la capacidad de innovación, y en propiciar el trabajo de equipo que genera plena confianza y comunicación inmediata.
- En el liderazgo positivo que promueve el dinamismo y la flexibilidad para adaptarse a las realidades de un mundo cambiante.
- En una cultura corporativa que privilegie la calidad y el servicio como atributos fundamentales que practicamos en todos los procesos.
- En hacer buen uso del capital, los recursos y bienes de la compañía, así como de la información interna, y en proteger la propiedad industrial e intelectual.
- Que, frente a un conflicto de intereses, el privado cederá ante el interés de la comunidad y el particular ante el de la corporación.
- En las instituciones legítimamente constituidas y en la democracia como forma de organización de la sociedad.
- En participar en el avance de las comunidades en las que trabajamos y vivimos, en el progreso de nuestro país y en el de las naciones de América Latina.
- En proteger el medio ambiente como el bien que hará posible la vida a otras generaciones.



3. POLÍTICAS

Los procedimientos corporativos y las reglas de comportamiento que rigen el actuar de los colaboradores del Grupo se fundamentan en el cumplimiento de la Constitución, las leyes, decretos y actos administrativos emitidos por las autoridades, entes de vigilancia y control, a nivel nacional y en los países en donde opera. Es obligación de los empleados conocer y cumplir las normas y procedimientos establecidos en este Código y aquellos que sean aplicables a sus actuaciones relacionadas con sus funciones, así como el actuar dentro de los límites y alcances de sus facultades.

3.1 Derechos humanos

El Grupo  promueve la adopción y el cumplimiento de prácticas y comportamientos que respeten los Derechos Humanos, en consonancia con los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, y demás tratados internacionales que hayan sido ratificados por el ordenamiento jurídico colombiano. Por ello, nuestros procesos y actividades están orientados a:

- Proporcionar un entorno laboral digno y seguro, libre de violencia y acoso, especialmente contra las mujeres.
- Mantener una política de tolerancia cero frente al trabajo esclavo e infantil, así como a cualquier forma de discriminación, intimidación o prejuicio en el entorno laboral, ya sea por motivos de raza, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, estado de salud, afiliación sindical, afiliación política u otras características protegidas por la ley.
- Fomentar una cultura inclusiva e igualitaria, respetando la diversidad y ofreciendo oportunidades laborales justas y equitativas para todos, en conformidad con las leyes locales.
- Propiciar que los lugares de trabajo sean espacios libres de violencia y discriminación contra mujeres y minorías, promoviendo la igualdad de género y protegiendo los derechos laborales mediante la adopción de lineamientos internos para prevenir cualquier tipo de violencia o acoso en el entorno laboral. Esto incluye acoso sexual, violencia psicológica y discriminación por razones de género.
- Asegurar la existencia de mecanismos confidenciales y efectivos para que todos los empleados puedan reportar casos de violencia o acoso en el lugar de trabajo, sin temor a represalias.
- Garantizar la libertad de asociación para nuestros empleados.

Extendemos estos principios a todas nuestras contrapartes.

3.2 Anticorrupción y antisoborno

El Grupo  rechaza toda forma de corrupción frente a organismos públicos y del sector

privado, por lo que en sus relaciones se deberán observar prácticas de negocio justas y transparentes, que garanticen el cumplimiento de las leyes y regulaciones en los países en los que opera.

Como prevención a las prácticas de soborno y corrupción, en las relaciones comerciales se buscarán únicamente los beneficios correspondientes a la misma negociación, sin obtener ventajas personales en la asignación de contratos y por la adquisición de bienes y/o servicios. Esta política deberá regirse en conjunto con la definida para Conflictos de intereses.

Por este motivo, los empleados NO deben:

- a. Solicitar o recibir para sí mismos, familiares o terceros, dádivas o contraprestaciones de cualquier persona jurídica o natural, en dinero, regalos, servicios, préstamos, descuentos, viajes, entretenimiento o similares, con ocasión de cualquier servicio solicitado a y/o prestado por el Grupo. Se consideran también un beneficio impropio los contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.
- b. Sugerir, ofrecer o entregar a terceros, directa o indirectamente, dádivas o contraprestaciones, en dinero o en especie, como medio para la obtención de cualquier negocio a favor del Grupo.
- c. Ofrecer, prometer a un servidor público nacional o extranjero, directa o indirectamente, dinero, cualquier objeto de valor pecuniario o cualquier otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción nacional o internacional. En estos casos se aplican las definiciones del manual Política de Transparencia contra el Soborno Transnacional.
- d. Ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de un soborno o a un intento de este.

3.3 Prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo

El Grupo está comprometido con la prevención y el control de los riesgos derivados de delitos como el lavado de activos (LA), financiamiento del terrorismo (FT), financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM) y demás riesgos asociados a estos u otros delitos fuente de los mismos, de conformidad con el marco legal aplicable y buenas prácticas en la materia. Por tal razón, adopta medidas apropiadas que permiten establecer acuerdos comerciales con entidades y personas que en el desarrollo de sus actividades estén libres de toda sospecha o vínculo con los delitos o actividades ilegales anteriormente mencionados.

El Grupo implementa los controles necesarios para evitar ser utilizada como instrumento o medio para la legalización, ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento de dinero, recursos o bienes provenientes de actividades delictivas, o cualquiera de las conductas relacionadas con actos terroristas.

El Grupo exigirá el cumplimiento oportuno y eficaz de las normas y procedimientos establecidos en el sistema de autocontrol y gestión del riesgo de LA/FT/FPADM y de las




regulaciones similares que apliquen a las empresas que lo conforman.

3.4 Seguridad en la cadena de suministro internacional


El Grupo está comprometido con la seguridad de la cadena de suministro internacional mediante el mejoramiento continuo de los procesos y la implementación de un sistema de gestión de los riesgos que afectan las actividades relacionadas con el comercio internacional, especialmente los asociados a las amenazas de orden natural o tecnológico, y actividades ilícitas tales como el lavado de activos, la financiación del terrorismo, el contrabando, el tráfico de estupefacientes, el tráfico de sustancias para el procesamiento de narcóticos, el narcotráfico, el terrorismo, el tráfico de armas, entre otras; desarrollando relaciones confiables con nuestros asociados de negocio enmarcadas en nuestro compromiso con los principios de respeto, equidad, confianza mutua y responsabilidad total.

3.5 Competencia

El Grupo  actúa con observancia de la legislación aplicable en cada país en el que opera, incluyendo aquellas regulaciones que protegen la libre competencia, restringen las prácticas monopolísticas, y las que prohíben la competencia desleal. Por lo tanto, sus colaboradores, en especial quienes se relacionen con la competencia, se comprometen a acatar las disposiciones que en materia de derecho de la competencia estén vigentes. Y en general, a no ejecutar prácticas de competencia desleal que resulten contrarias a las sanas costumbres mercantiles, al principio de la buena fe comercial, a los usos honestos en materia industrial o comercial, o que estén encaminadas a afectar o afecten la libertad de decisión del comprador o consumidor, o el funcionamiento del mercado en general. Así, en concordancia con los principios rectores de este Código, todas las conductas de sus colaboradores deben estar regidas por la honestidad, la lealtad, la observancia de los más altos estándares éticos y el respeto a las leyes.

Ningún empleado puede discutir o acordar con un empleado o funcionario de un competidor sobre conductas o acciones que tengan por objeto o efecto la fijación directa o indirecta de precios de los productos, la determinación de condiciones de venta o de comercialización, la repartición de mercados, el intercambio de información sobre costos o producción, y la asignación de cuotas de producción o de suministro. Tampoco está permitido discutir o acordar acciones que tengan por objeto o efecto impedir a terceros el acceso a los mercados o a los canales de comercialización, asignar, repartir o limitar las fuentes.

Tampoco está permitido discutir o acordar con un empleado o funcionario de abastecimiento de insumos productivos, limitar desarrollos técnicos, afectar niveles de producción y/o abstenerse de producir.

Ninguna venta realizada por cualquiera de las empresas del Grupo  debe condicionar el suministro de un producto a la aceptación de obligaciones adicionales que por su naturaleza no constituyan el objeto del negocio original. En todo caso, están prohibidos

todos los acuerdos que busquen crear distorsiones indebidas de la libre competencia en el mercado.

En ninguna circunstancia, ni los colaboradores ni sus representantes pueden incurrir en colusión en licitaciones o concursos, y por ende deben evitar todo tipo de diálogos, discusiones o acuerdos que tengan como objeto o como efecto la distribución de adjudicaciones de contratos, distribución de concursos o fijación de términos de las propuestas.

Para todos los casos anteriormente mencionados, está prohibido intentar llegar a dichos acuerdos o transmitir esta información a un empleado o funcionario de un competidor mediante un tercero (como clientes, distribuidores, proveedores, parientes o allegados). Todos los colaboradores deben tener cuidado en la comunicación con los empleados o funcionarios de cualquier competidor, pues incluso las observaciones simples y diálogos de índole puramente social pueden ser puestos fuera de contexto.

3.6 Responsabilidad en línea

En sus relaciones en línea o en el entorno electrónico, cada uno de los miembros del **Grupo TQ** se compromete a cumplir a cabalidad la legislación vigente y actuar conforme a los principios y parámetros que han sido establecidos para las relaciones interpersonales, tales como, la buena fe, la transparencia, la solidaridad, la ética, la confiabilidad, la seriedad, la dignidad, la justicia, la responsabilidad como norma que gobierna todas nuestras conductas.

3.7 Protección de datos personales

El **Grupo TQ** reconoce que los datos personales a los que pueda tener acceso son propiedad de tratamiento. En este sentido, hará uso de ellos sólo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado debidamente en la autorización obtenida al momento de recabar el dato, y respetando las normas legales vigentes que reglamentan su tratamiento.

El tratamiento de los datos personales de los titulares por parte de El **Grupo TQ** requiere del consentimiento libre, previo, expreso e informado del titular conforme a las políticas de protección de datos del Tecnoquímicas y de El Grupo, las cuales pueden ser consultadas en la página web <http://www.tqconfiable.com>.

4. CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LOS RECURSOS

Los empleados de El **Grupo TQ** se asegurarán de que no se divulgue información generada o utilizada por la Organización que de llegar a ser conocida por un tercero pueda afectar los derechos de propiedad, la competitividad o la seguridad de esta o de El Grupo en general. Algunos ejemplos de material confidencial se relacionan a continuación:

- a. Contenido total o parcial de los planes estratégicos.




- b. Trabajos de investigación y desarrollo de productos.
- c. Fórmulas de los productos, manuales y métodos de producción.
- d. Costos de producción o ventas.
- e. Material que el empleado realice para El Grupo en el ejercicio de sus funciones.
- f. Manuales, métodos y procedimientos de la compañía (Ej.: métodos de ventas, cartera, material de entrenamiento, entre otros).
- g. Informes elaborados para la compañía, como los de ventas, recaudos o estadísticas en general.
- h. Estudios de mercado y del consumidor hechos interna o externamente para la empresa, así como los procedimientos utilizados para su realización.
- i. Maestras de artículos, condiciones y precios de productos.
- j. Censos y/o maestras de clientes, distribución de zonas y condiciones comerciales.
- k. Datos personales de accionistas, empleados, proveedores, clientes y otros grupos relacionados, contenidos en bases de datos cuya responsabilidad de tratamiento sea de El **Grupo Q**.
- l. Cualquier otra información que ponga en riesgo legal, reputacional o de desempeño a El **Grupo Q**.
- m. En general, toda la información que el empleado utilice para su gestión, así como toda aquella que de ser puesta en conocimiento de terceros o competidores pudiera afectar la competitividad o la seguridad de la empresa, sus empleados o sus grupos de interés.

No se entenderá como confidencial aquella información que, a pesar de encontrarse descrita previamente, cumpla con al menos una de las siguientes condiciones: i) que sea de dominio público; ii) que sea publicada o forme parte del dominio público; iii) que pueda establecerse mediante pruebas competentes que el empleado tenía conocimiento previo en el momento de habersele dado a conocer por la empresa y que no fue adquirida, directa o indirectamente, por ella.

El manejo de la información confidencial implica, además:

- a. Que su uso o divulgación, bien sea para actividades académicas, comerciales, de asesoría o cualquier otra, deberá tener la autorización expresa de la presidencia de la compañía, de un representante legal o un empleado debidamente autorizado.
- b. En caso de que se deba compartir información confidencial a externos o a otros empleados, se les deberá advertir su carácter de reservada o confidencial.
- c. El empleado tendrá derecho a utilizar los conocimientos y experiencia adquiridos en las empresas de El **Grupo Q**, siempre y cuando no divulgue los secretos industriales y comerciales confiados en el ejercicio de su trabajo.
- d. Por respeto a la propiedad intelectual e industrial, los empleados no deben usar para fines particulares, ni transmitir a otros, tecnologías, marcas, metodologías y cualquier tipo de información que pertenezca a El Grupo, aunque se hayan obtenido o desarrollado por el propio empleado en su ambiente de trabajo.
- e. Ante cualquier duda acerca del grado de confidencialidad de la información a la que tiene acceso el empleado, antes de proceder a su utilización, deberá aclararla con el director del área respectiva.

- f. No revelar, en beneficio propio o ajeno, los datos suministrados por los clientes, proveedores, terceros o empleados a El Grupo.
- g. No revelar la información de El Grupo a personas que no pertenezcan al mismo, o que perteneciendo a las empresas que lo conforman, no tengan autorización para conocerla.
- h. Suministrar, en la medida de lo necesario, la información requerida por las dependencias de El Grupo.
- i. Abstenerse, en los sitios de trabajo, en el hogar, en los compromisos sociales y demás lugares públicos, de hacer comentarios que puedan perjudicar los intereses de los directivos o empleados de El Grupo, o de sus clientes, proveedores y accionistas.
- j. El Grupo  está comprometido con el cumplimiento de la ley y la protección de los derechos de las personas, y en desarrollo de la política de Responsabilidad Total, es muy importante la conservación, protección e integridad de los datos personales que los titulares, tales como empleados, clientes, proveedores, prescriptores, contratistas y visitantes, han puesto a nuestra disposición. Por esta razón, hemos diseñado políticas de almacenamiento, tratamiento y uso de sus datos personales, las cuales están contenidas en la Política de Tratamiento de Datos Personales.

4.1 Reserva de la información privilegiada

Se entiende por información privilegiada “toda aquella a la cual solo tienen acceso directo ciertas personas debido a su profesión u oficio, la cual, por su carácter, está sujeta a reserva, que de conocerse podría ser utilizada con el fin de obtener provecho o beneficio para sí o para un tercero”.

El manejo de la información privilegiada implica que el empleado no debe revelar, en beneficio propio o ajeno, la información que ha conocido debido a sus funciones ya sea por:

- a. Conocimiento de información que obtiene en el desempeño del cargo y que puede ser utilizada en beneficio propio o ajeno con grave perjuicio para el Grupo, clientes, proveedores, empleados o terceros.
- b. Conocimiento de estrategias de mercado, información sobre usuarios o clientes, información sobre tarifas, ofertas, estados financieros, informes de gestión, potenciales clientes, estrategias de negociación y otra información altamente sensible que tiene la potencialidad de afectar el desarrollo de la Organización.
- c. Conocimiento de acciones que está realizando el Estado en contra de clientes, proveedores o empleados, o de los reportes de operaciones sospechosas realizados por el Grupo.

4.2 Confiabilidad de la información

Para garantizar la transparencia y confiabilidad de la información contenida en los sistemas de información y documentos, los empleados deben velar por el cumplimiento de las directrices internas que se estipulen sobre gestión documental, el acceso



organizado a la información, su seguridad, archivo, conservación, recuperación y consulta, así como por la integridad y precisión de la información a su cargo, y de los registros comerciales y financieros que esta conlleva.


La información que se deba presentar a las entidades de control debe ser acorde con la normativa aplicable en cada país donde opera El Grupo; en particular y cuando corresponda, deberá estar conforme con las Normas Internacionales de Información Financiera aceptadas.

4.3 Colaboración con las autoridades y comunicación externa

La información que se envíe a diferentes públicos externos sólo podrá ser suministrada por la persona expresamente autorizada para tal caso.

En este sentido, solo los empleados expresamente autorizados deben suministrar en forma oportuna y veraz la información que sea requerida por las autoridades de vigilancia y control, cumpliendo los procedimientos establecidos por el Grupo Tecnoquímicas. La reserva de información del Grupo y de los clientes, proveedores y empleados, no es oponible a las solicitudes de información formuladas de manera específica por las autoridades dentro de las investigaciones de su competencia.


4.4 Uso de los recursos

El Grupo  brinda a sus empleados los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades y para garantizar el funcionamiento efectivo de sus empresas. Por lo tanto, será inapropiada su utilización para el beneficio personal de sus empleados, y son ellos responsables de usarlos dentro de los límites de la racionalidad.


Algunos de los principales recursos son la información, los recursos financieros, edificios, autos, maquinarias, mobiliarios, planos, diseños, fórmulas, procesos de fabricación, sistemas, tecnologías, dibujos, estrategias de negocios, planes de lanzamiento de productos, campañas promocionales y las marcas, entre otros.

En el desempeño de su cargo los empleados deben respetar el cumplimiento de las normas relativas a los derechos de autor, y por tanto no deben comprar, vender, distribuir, almacenar, transportar o reproducir, parcial o completamente, obras de carácter literario, científico, artístico, cinematográfico, fonogramas, videos, soporte lógico o programas de computación, sin el pago o recaudación de los respectivos derechos económicos de autor o derechos conexos.

5. RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

El Grupo  espera de sus clientes, contratistas, proveedores, socios, empleados y demás personas jurídicas o naturales con las cuales tenga relación, el cumplimiento y respeto de las leyes, los derechos humanos, la dignidad y los principios de equidad e igualdad de trato.


5.1 Empleados

El Grupo  está convencido de que su crecimiento y el logro de sus metas solo es posible en la medida que los empleados progresen y generen desarrollo en su entorno. Por tal motivo, vela por un ambiente seguro, equitativo y de respeto a los derechos humanos, a la dignidad e integridad de todos sus empleados.

En el desempeño de sus funciones los empleados deben observar los principios y valores definidos en el Credo.

Además de las inhabilidades previstas en las leyes, no podrá ser empleado de las empresas del Grupo quien se halle en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de ésta, o que haya desempeñado un cargo público y se encuentre inhabilitado para ejercer funciones en el sector privado.

5.2 Clientes y proveedores

El Grupo  espera de sus clientes, proveedores, contratistas y demás personas jurídicas o naturales con las cuales tenga relación comercial, el cumplimiento de las leyes que regulan la actividad, la calidad de los productos, el respeto de los derechos humanos, la dignidad de sus empleados y el cumplimiento ambiental.

En los procesos de selección de clientes, proveedores y contratistas, se considera a aquellos que cumplen con la legislación fiscal y laboral. Así mismo, el Grupo se abstiene de realizar o continuar relaciones comerciales con personas naturales o jurídicas que sean relacionadas por autoridades nacionales e internacionales en actividades ilícitas tales como lavado de dinero, financiación del terrorismo, contrabando o corrupción.

La relación de las empresas del Grupo con personas jurídicas como clientes o proveedores, se formalizará por medio de un contrato comercial escrito, conforme al Manual de Contratación o demás normas vigentes.

Toda persona jurídica que aspire a contratar con las empresas de El Grupo deberá informar si tiene negocios o es socio, de manera directa o por interpuesta persona, en sociedades de personas, tanto en Colombia como en el exterior, en las cuales alguno de los administradores de El Grupo o sus parientes, hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, sean socios. En caso positivo, el empleado responsable de la relación comercial dará traslado de esta información al jefe inmediato, al director del área respectiva o a un empleado de nivel jerárquico superior (vicepresidente, presidente) y al Gerente de Compensación y Relaciones Laborales.


En las relaciones comerciales con clientes y proveedores, los empleados de El Grupo se comprometen a:

- a. Observar las más altas normas profesionales, éticas y legales en todas las actividades adquisitivas.
- b. Actuar con objetividad, responsabilidad y profesionalismo al evaluar las diferentes ofertas o seleccionar al proveedor.



- c. Mantener en reserva toda la información a la que tengan acceso debido a su cargo.

5.3 Profesionales de la salud y pacientes


El Grupo  adopta las pautas, principios y criterios promovidos por la industria farmacéutica a través de los gremios en los que participa, como la ANDI o ASINFAR, instituciones que adoptan normativas como Códigos de Ética con el objetivo de brindar transparencia en las relaciones entre la industria y sus diferentes grupos de interés.

5.3.1 Profesionales de la salud


Los eventos y sitios web dirigidos a profesionales de la salud tendrán como objetivo brindarles educación, información sobre avances científicos, médicos, tecnológicos y de políticas públicas que tengan implicaciones en el sector de la salud o en la labor de los médicos. Asimismo, abrir espacios para que compartan experiencias, información y diagnósticos dentro de los marcos de la ley, teniendo en cuenta la reserva de la información.

Con la realización de dichos eventos o con el contenido de los sitios web no se pretende influir en las decisiones que el profesional de la salud tome en la compra, prescripción y recomendación de medicamentos; tampoco en la posibilidad de incluir o excluir medicamentos de planes de beneficio al sistema de salud, guías técnicas y/o protocolos. Ni fomentar la automedicación, o prescribir medicamento alguno a los asistentes o visitantes.

5.3.2 Programa de pacientes

El Grupo  podrá tener programas de pacientes, los cuales se desarrollarán bajo los principios de imparcialidad de juicio, solidaridad, responsabilidad, plena información e independencia de las organizaciones de pacientes.

Estarán dirigidos a pacientes que hayan sido diagnosticados y formulados por su médico tratante y tendrán como objetivo educarlos, así como a sus familiares y a las personas que tengan a cargo su cuidado, sobre el manejo de la enfermedad, estilos de vida saludable y usos racionales de los medicamentos.

El Grupo  declara que los programas de pacientes no tendrán por objeto hacer entrega de medicamentos a pacientes que no cuenten con un previo diagnóstico y formulación, ni perseguirán una exclusiva promoción de sus productos.

5.4 Responsabilidad en salud, ambiente y seguridad

El Grupo contribuye para que el desarrollo sostenible sea una realidad trabajando en la protección del medio ambiente, en el cuidado de la salud y la seguridad de nuestros

trabajadores, así como en la convivencia armónica y de mutuo beneficio con las comunidades vecinas. El compromiso se materializa en:

- a. Hacer un uso eficiente de los recursos naturales y minimizar el impacto de los procesos productivos sobre el medio ambiente.
- b. Capacitar a los colaboradores para que contribuyan a la protección del medio ambiente tanto en el ámbito laboral como en el personal, y fomentar entre ellos la cultura del autocuidado.
- c. Operar sus plantas de producción e instalaciones de tal manera que se prevengan y controlen tanto la contaminación como los peligros y riesgos derivados de la fabricación, almacenamiento y manipulación de insumos y productos.
- d. Asesorar a nuestros clientes, transportadores, proveedores, distribuidores y contratistas sobre el uso, almacenamiento y disposición segura y ambientalmente sana de los productos fabricados y distribuidos, a fin de reducir los riesgos asociados con la distribución y el transporte de insumos, productos terminados, sustancias químicas y materiales de desecho.
- e. Garantizar un ambiente laboral seguro y eficiente que preserve, mantenga y/o mejore la salud individual y colectiva de sus trabajadores.
- f. Desarrollar sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en lo que se refiere al medio ambiente, salud ocupacional y seguridad industrial, entre otras, y velar por su cumplimiento.
- g. Involucrar a las comunidades vecinas, a través de un diálogo constructivo, en el desarrollo de estrategias que garanticen la seguridad, la salud, la protección del medio ambiente y la respuesta eficiente a posibles emergencias.


6. CONFLICTOS DE INTERESES


Los administradores y trabajadores de todos los niveles de las compañías del **Grupo Q** evitarán la realización de actividades o el establecimiento de relaciones, bien sea con personas naturales o jurídicas, que constituyan o puedan constituir conflicto de intereses o un acto de competencia con la sociedad en el ejercicio de sus funciones. Frente a un conflicto de intereses o un acto de competencia con la sociedad, el interés privado siempre deberá ceder ante la comunidad y el particular ante el de la corporación.


Un conflicto de intereses surge cuando un individuo, administrador o trabajador del **Grupo Q**, se encuentra expuesto a ser influenciado por consideraciones personales al realizar su gestión y corre el riesgo de que sus intereses particulares entren en antagonismo con los intereses, políticas o valores éticos del Grupo, o se pueda comprometer su criterio e independencia en la toma de decisiones, en el mejor interés de la sociedad, en lo relativo a uno o varios actos en los que sea parte o esté involucrado.



Así mismo, se considera que son actos de competencia con la sociedad toda actividad u operación que realicen los trabajadores o administradores del **Grupo Q**, directamente o por interpuesta persona, que impliquen su concurrencia en un mismo mercado, o cuando el administrador o trabajador toma para sí oportunidades de negocio que le correspondan o hubieran estado al alcance de las empresas del Grupo.








De manera enunciativa y no limitativa, puede haber conflicto de intereses y/o actos de competencia con El **Grupo**  cuando en los actos realizados por esta, sus representantes, trabajadores o administradores sean parte los siguientes sujetos:

1. El cónyuge o compañero permanente del administrador o trabajador;
2. Los parientes del administrador o trabajador, hasta el cuarto grado de consanguinidad (como son padres, hijos, nietos, abuelos, hermanos, tíos, primos y sobrinos), segundo de afinidad (suegros, nueras y cuñados) o primero civil (hijos adoptivos o padres adoptantes);
3. Las sociedades en las que el administrador o cualquiera de las personas mencionadas en los numerales anteriores, detenten la calidad de controlantes y/o que tengan derecho a gozar y/o disponer de los activos, beneficios, resultados o utilidades;
4. Las sociedades representadas simultáneamente por el administrador o trabajador que no hagan parte del **Grupo** .

Particularmente, El **Grupo**  considera actos de competencia con la sociedad y/o conflictos de intereses los siguientes casos y situaciones análogas:

- a. Cuando el responsable del presupuesto o el comprador realiza transacciones, negocios o contratos (verbales o escritos) con las personas o familiares relacionadas previamente.
- b. Cuando el responsable del presupuesto o el comprador realiza negocios comerciales con personas jurídicas cuyo capital pertenezca de manera total o parcial al mismo, o a los familiares nombrados previamente; o en cuyos órganos administradores se encuentre alguno de ellos; o cuando el control de dicha entidad sea realizado en forma directa o indirecta por cualquiera de las personas nombradas.
- c. Cuando el administrador o trabajador celebra contratos laborales como empleado, o de servicios como asesor, o desempeña funciones directivas en un proveedor, cliente o competidor de cualquier empresa del Grupo.
- d. Cuando el administrador o trabajador acepta de proveedores o de personas que desean establecer relaciones comerciales con cualquier empresa de El Grupo, regalos, comisiones, atenciones fuera de lo normal, dádivas, donaciones, préstamos en cualquier forma, a excepción de regalos con un valor simbólico, tales como comidas, invitaciones y atenciones sociales que se acostumbran y son propias en el curso normal de los negocios, siempre y cuando se enmarquen en la ley aplicable, sean de un valor modesto y no comprometan la ética comercial o pongan al administrador o trabajador que las reciba en un compromiso de obligatoriedad para con quien las otorga.
- e. Revelar información confidencial del **Grupo**  a terceros que compitan con la misma. Esto incluye información sobre clientes, proveedores, estrategias o planes de las empresas del Grupo.
- f. Utilizar los recursos del **Grupo**  para beneficio propio en actividades que compitan con la misma. Incluyendo el uso de instalaciones, equipos, materiales o información de la empresa para realizar actividades comerciales por cuenta propia o de terceros.

- g. Captar clientes o proveedores del **Grupo**  para su propio beneficio o el de terceros competidores, haciendo uso de la información confidencial del **Grupo**  para contactar a clientes o proveedores, o para ofrecerles productos o servicios similares a los de este.
- h. Realizar transacciones con el **Grupo**  en condiciones desfavorables para este o las empresas que lo conforman, y en beneficio particular del trabajador o administrador, lo cual se puede materializar en la compra o venta de bienes o servicios a la sociedad a precios superiores o inferiores a los del mercado.
- i. Realizar cualquier otra actividad que pueda perjudicar los intereses del **Grupo**  en el mercado.

La gestión para resolver lo más justamente posible los conflictos de intereses o competencia con El **Grupo**  se realizará de acuerdo con los procedimientos corporativos y las jerarquías establecidas.

6.1 Favores comerciales / Regalos

La honestidad y el cumplimiento de las leyes y los estándares éticos fundamentan nuestras relaciones internas y con nuestros públicos. Por esta razón, los presentes y las invitaciones no son necesarios para hacer negocios con la Organización y están totalmente desaconsejados.

Los empleados deben abstenerse de ofrecer o aceptar dinero, presentes o cualquier otro beneficio de proveedores o clientes, si dicho comportamiento puede comprometer la ética comercial, crear la impresión de influencia indebida, generar una obligación o constituir un soborno. Esta prohibición es especialmente relevante cuando está pendiente la toma de una decisión, puede afectar el juicio de un tercero o se está llevando a cabo un proceso licitatorio entre privados o con el sector público. La restricción se extiende a los empleados o servidores públicos involucrados, directa o indirectamente, en la toma de las decisiones, así como a sus familiares. Queda prohibida cualquier conducta que pueda vulnerar las normas antisoborno o anticorrupción aplicables en cada país.

Como parte de las actividades comerciales de las marcas, productos o servicios que se ofrecen o se reciben, los empleados pueden aceptar u ofrecer presentes de clientes o proveedores, siempre y cuando se encuentren permitidos en la legislación aplicable, su valor sea simbólico o modesto, y no tengan como objetivo influir indebidamente en la relación comercial. En todo caso, si el presente no tiene un valor simbólico, el trabajador debe poner en conocimiento de la organización esta situación a través de la línea ética en la sección Consulta o Dilemas éticos.

Para los fines de este Código, se debe entender el concepto de “valor simbólico o modesto” como aquel cuyo monto no represente una forma de incentivo o influencia indebida, que en todo caso no exceda el costo que quien recibe o entrega el presente estaría autorizado a solventar en circunstancias similares, de acuerdo con la normatividad interna, la legislación aplicable, las costumbres del país y de la industria.



Las invitaciones a eventos, visitas o actividades en general que implican viajes nacionales o internacionales pagados por terceros clientes o proveedores (activos o prospectos), no están permitidos. Sin embargo, si dicha invitación hace parte de un proceso de capacitación, de formación, o demostración, la aceptación a dicha invitación debe ser revisada y autorizada previamente por la vicepresidencia/dirección, o el máximo nivel jerárquico del área respectiva.

Los empleados deben abstenerse de utilizar su cargo o posición dentro del **Grupo T** para obtener o solicitar un beneficio particular con relación a descuentos o valores pagados por bienes o servicios, suministrados a título personal por parte de clientes o proveedores con los cuales exista una relación comercial activa o que este en proceso de negociación. Salvo aquellos beneficios corporativos que El **Grupo T** haya acordado previamente con el cliente o proveedor para sus empleados en general.

Los empleados no están autorizados para solicitar presentes a los clientes o proveedores, incluidos aquellos para apoyar causas benéficas. La invitación a clientes o proveedores para participar con material promocional, obsequios u otros, sólo es posible en el marco de eventos corporativos autorizados por las vicepresidencias/direcciones delegadas para tal efecto y deberá ajustarse a las políticas descritas en este Código.

6.2 Donaciones

El **Grupo Tecnoquímicas** podrá hacer donaciones a personas jurídicas debidamente constituidas, siempre en el marco de lo permitido en la Ley y en su política de responsabilidad social corporativa, las cuales serán formalizadas mediante acuerdo escrito y se otorgarán con una finalidad altruista, esto es, sin esperar contraprestación directa alguna. Esta limitación no incluye los beneficios directos o indirectos establecidos en la Ley y que pueda recibir el donante, tales como los de carácter tributario.

Las donaciones realizadas no podrán entregarse en beneficio personal de los empleados o funcionarios de los donatarios, ni podrán constituir un incentivo para la recomendación, compra, suministro, prescripción, administración o venta de medicamentos.

6.3 Contribuciones políticas

El **Grupo T** respeta las leyes electorales que aplican en las diferentes jurisdicciones donde tiene operación y por tal motivo se abstiene de realizar aportes por parte de las subsidiarias o filiales a partidos políticos o candidatos.

En Colombia podrá realizar contribuciones políticas, en dinero o patrocinio de eventos, de conformidad con la Ley y con los más altos estándares de transparencia. Las contribuciones se realizarán con autorización de la Presidencia y la Junta Directiva, en cumplimiento de los procedimientos corporativos. En todo caso, las contribuciones no se podrán realizar de manera anónima, no podrán realizarse con el fin de obtener ventajas en transacciones comerciales o contrataciones con el Estado, ni podrán superar los topes establecidos para ello por la normatividad vigente.

El Grupo reconoce y respeta los derechos políticos de todos sus trabajadores, razón por lo cual no interfiere en política y permite el libre ejercicio de estos. Sin embargo, cualquier ejercicio de estos derechos deberá respetar siempre las normas legales que los regulan. En caso de decidir adelantar contribuciones políticas a título personal, se deberán tomar todas las medidas para evitar que se entienda que sus actuaciones comprometen al **Grupo Q**.

7. REPORTES O DENUNCIAS Y CONSULTAS

7.1 Comité de Ética y de Conflicto de Intereses

Con el fin de promover la vivencia de los valores en la Organización y de estructurar la manera de resolver los dilemas éticos, conflictos de intereses y actos de competencia con El **Grupo Q**, se constituye el Comité de Ética. Serán miembros del Comité los siguientes cargos al interior del **Grupo Q**:

Conformación:

- Vicepresidente Ejecutivo (actuará como presidente del comité)
- Vicepresidente Ejecutivo División Farmacéutica
- Vicepresidente Senior Jurídico
- Vicepresidente Senior Ventas Comercial
- Vicepresidente Senior Operación Internacional
- Vicepresidente Senior Operaciones y Manufactura
- Vicepresidente Senior Absorbentes/Desechables
- Vicepresidente Senior Administración y Mercadeo
- Vicepresidente de Recursos Humanos (actuará como secretario del comité)
- Oficial de Cumplimiento Corporativo

Responsabilidades:

- Asegurarse de la adecuada difusión y aplicación de este Código de Ética, para lo cual promoverá los valores y conductas que se fomentan en dicho documento.
- Ser un órgano de consulta, revisando las solicitudes de aclaración del personal en relación con las dudas sobre la aplicación del código, cuando estas no puedan ser resueltas por la Vicepresidencia de Recursos Humanos.
- Analizar y dar disposición a los casos de faltas o incumplimientos al Código de Ética que sean denunciados o informados, bien sea a través del canal de denuncias o línea ética de la Organización, o a través de algún empleado directivo, imponiendo, cuando se considere necesario, las sanciones a que hubiere lugar.
- Definir los casos de incumplimiento al Código de Ética e irregularidades que, según su criterio, revisten una alta criticidad y deban ser escalados al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Tecnoquímicas.
- Resolver los casos de conflictos de intereses o actos de competencia con El **Grupo Q**, que sean escalados por las Vicepresidencias o el Centro Corporativo, de los trabajadores que no detentan la calidad de administradores conforme a los procedimientos corporativos definidos para ello.
- Presentar un informe anual al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de



Tecnoquímicas sobre las principales denuncias presentadas y las acciones realizadas. El Comité sesionará de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria cuando sea necesario y lo solicite cualquiera de sus miembros o el Oficial de Cumplimiento.

Las decisiones se tomarán al interior del Comité de acuerdo con los lineamientos y procedimientos que este considere pertinente, siguiendo siempre los principios de transparencia, objetividad e imparcialidad. Las decisiones frente a los potenciales conflictos de intereses y actos de competencia con la sociedad o El Grupo T se tomarán de manera expedita con el objetivo de mitigar cualquier impacto para El Grupo.

De las reuniones se levantará un acta que será suscrita por el secretario del Comité. Las actas deberán ser firmadas por el presidente y el secretario y serán archivadas con los niveles de privacidad necesarios, toda vez que la información que se encuentra allí puede contener datos sensibles.

7.2 Procedimiento para consultas, sugerencias o denuncias

La Alta Dirección de El Grupo T invita a todos los empleados a reportar las sospechas de violación de este Código de Ética de manera inmediata, las cuales serán investigadas en profundidad. No se tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes. Para dirimir las quejas o denuncias que se presenten se establece el Comité de Ética y de Conflictos de Intereses; en casos de alta criticidad, la instancia a cargo será el Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Tecnoquímicas.

El Grupo establece un canal de denuncias o línea ética para reportar sobre los incumplimientos al presente Código o situaciones irregulares que impliquen comportamientos no éticos por parte de cualquier empleado o directivo. Para llevar a cabo los reportes o denuncias, se establecerán un correo electrónico y otros medios de comunicación que se divulgarán en forma periódica para conocimiento de todos los empleados. Dicho correo electrónico y los demás medios de comunicación para efectuar las denuncias serán administrados por un ente externo a la Organización, para lograr la independencia y confidencialidad requeridas. Dicho ente se encargará de escalar los reportes o denuncias a las instancias que correspondan dentro de la Organización, según la naturaleza del caso reportado.

Se requiere el compromiso de todos los empleados de la Organización para cooperar en las investigaciones internas de temas de ética.


El canal de denuncias o línea ética se podrá utilizar igualmente para plantear dudas acerca del Código de Ética y su aplicación en casos específicos, para realizar sugerencias, informar sobre casos especiales que se deberían tomar en consideración para promover los valores y el buen comportamiento, y evidenciar conductas indebidas dentro de la Organización.

Los empleados, al momento de informar una situación que ha descubierto y que le genera una alarma, debe hacerlo de manera clara y sencilla, y tener la certeza de que no recibirá ningún tipo de represalias por parte de la Organización o de alguno de sus empleados o directivos. Cualquier empleado que actúe de manera vengativa será sujeto de una acción disciplinaria. Si un empleado tiene conocimiento de alguna situación de este tipo debe reportarla inmediatamente a quien corresponda: el jefe directo, área de Cumplimiento, Comité de Ética o alguno de sus miembros, o al correo electrónico u otros medios que se divulguen como parte del canal de denuncias o línea ética.

8. ACCIONES DISCIPLINARIAS O RÉGIMEN SANCIONATORIO

El incumplimiento al Código de Ética generará consecuencias para los empleados que incurran en tal conducta, que puede ir desde una amonestación hasta el despido, sin perjuicio de cualquier acción, obligación o sanción que resulte de la ley vigente.

El empleado que infrinja alguna de las normas descritas en el presente código tendrá derecho a dar sus explicaciones mediante aclaración de hechos o descargos. El incumplimiento de estas normas se considera como una falta, que podrá ser calificada como leve, grave o muy grave. Los llamados de atención y/o sanciones a las que haya lugar por el incumplimiento del presente código se determinarán de acuerdo con la normatividad vigente. El Comité de Ética y de Conflicto de Intereses será responsable del análisis de los casos y de la propuesta de la sanción correspondiente y decidirá al respecto.

De acuerdo con los principios y valores de nuestra Organización, es deber de los empleados de El Grupo  informar acerca de las infracciones al Código de Ética. No hacerlo constituye, por sí mismo, una violación al Código.

9. GLOSARIO

Administradores

Personas naturales que, en ejercicio del poder otorgado por la Asamblea General de Accionistas, fijan las políticas y directrices bajo las cuales la administración debe actuar con el fin de lograr los objetivos corporativos del Grupo Empresarial Tecnoquímicas.

Corrupción

Abuso de posiciones de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones.

Dato personal

Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables.



Ética

Suma de valores y principios que un individuo tiene para guiar su conducta. Por ello, la ética implica una regulación personal. Un individuo ejerce regulación personal cuando puede adoptar decisiones adecuadas frente a situaciones en las que él puede actuar a favor de sus intereses, pero en perjuicio de los intereses de otros. Esencialmente, la ética provee al individuo de soporte y estructura mental para ejecutar acciones basadas en un pensamiento informado y razonado.

Presente(s)

Es un bien, servicio, beneficio o cualquier tipo de gratificación que se ofrece o recibe sin un pago directo a cambio, con el fin de fortalecer relaciones comerciales o como muestra de cortesía. Los presentes pueden ser obsequios, comidas, entretenimientos o cualquier otro beneficio promocional, que sea acorde con los principios y valores recogidos por El Grupo TQ. Los objetos promocionales que llevan el logo de una marca o empresa no se consideran obsequios.

Soborno

Acto en virtud del cual se da, ofrece o promete a una persona, de manera directa o indirecta, sumas de dinero, objetos de valor pecuniario, o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones, o falte a la verdad, o la calle total o parcialmente.



Código de Ética
POLÍTICAS
2024