

PIVIEF

**CÓDIGO DE ÉTICA Y DE BUEN
GOBIERNO CORPORATIVO**

Para

PIVIEF COLOMBIA S.A.S.

Hacia una cultura empresarial
ética y de cumplimiento

PIVIEF

Contenido

¿QUIÉNES SOMOS?.....	4
PRÉAMBULO	4
VALORES DE LA COMPAÑÍA.....	4
NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD	5
CAPÍTULO I	5
SISTEMA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	5
ARTÍCULO 1º. Gobierno Institucional y Transparencia.....	5
ARTÍCULO 2º. Políticas de Buen Gobierno.	6
ARTÍCULO 3º. Eficiencia y plan de acción. -.....	6
ARTÍCULO 4º. Autoevaluación de gestión y cumplimiento.-	7
ARTÍCULO 5º. Objetivos específicos.....	8
ARTÍCULO 6º. Responsabilidad.....	9
ARTÍCULO 7º. Seguridad.....	9
ARTÍCULO 8º. Transparencia.....	9
ARTÍCULO 9º. Participación democrática.	10
CAPÍTULO II.....	10
ÓRGANOS DE BUEN GOBIERNO.....	10
ARTÍCULO 10º. Órganos de buen gobierno.	10
ARTÍCULO 11º. Asamblea General de Accionistas. -	10
ARTÍCULO 12º. Junta Directiva. Composición y elección de sus miembros.....	11
Artículo 13º. Requisitos para integrar la junta directiva	11
Artículo 14º. Funciones de la Junta Directiva:	12
Artículo 15º. Representación Legal. -	12
Artículo 16º. Facultades y funciones del representante legal. -.....	13
CAPÍTULO III.....	15
REUNIONES, QUÓRUM Y MAYORÍAS.....	15
Artículo 17º. Reuniones de Asamblea General de Accionistas.....	15
Artículo 18º. Reuniones de la Junta Directiva.-.....	15
Artículo 19º. Clases de reuniones. -	16

PIVIEF

CAPÍTULO IV	17
RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD.....	17
DE LOS ADMINISTRADORES.....	17
Artículo 20°. Calidad de administrador-	17
ARTÍCULO 21°. Deberes de los administradores.	18
ARTÍCULO 22°. Conflicto de interés.	19
ARTÍCULO 23°. Revelación y tratamiento de conflictos de interés.	19
ARTÍCULO 24°. Fundamento de responsabilidad de los administradores.....	19
ARTÍCULO 25°. Mecanismo escalonado de solución de controversias sociales.-.....	19
CAPÍTULO V	20
SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y UNA CULTURA ÉTICA EMPRESARIAL	20
ARTÍCULO 26°. Objetivos de Desarrollo Sostenible.	20
ARTÍCULO 27°. Cultura ética.	21
ARTÍCULO 28°. Plan de Acción de cumplimiento ético.	22
ARTÍCULO 29°. Conductas cuestionables. -	22
ARTÍCULO 30°. Capacitación y desarrollo del personal sobre cultura ética.....	23
ARTÍCULO 31°. Imposición de sanciones.....	24
ARTÍCULO 32°. Prelación normativa. -	24

PIVIEF

¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una empresa dedicada a impulsar la industria de ingeniería con soluciones integrales y eficientes para el suministro de agua, gas y energías renovables. Nuestro compromiso con la calidad y la sostenibilidad es respaldado por un sólido gobierno corporativo que garantiza la transparencia, la responsabilidad y la ética en todas nuestras operaciones. A lo largo de los años, hemos establecido relaciones duraderas con nuestros clientes, colaboradores y comunidades en las que operamos, demostrando un liderazgo destacado en el mercado. En PIVIEF, nuestro enfoque es siempre avanzar hacia un futuro mejor, trabajando en conjunto para llevar a cabo proyectos que marquen la diferencia y contribuyan al bienestar global ¡Gracias por acompañarnos en esta travesía hacia la excelencia y el desarrollo sostenible!

PRÉAMBULO

El presente Código pretende dotar a la Administración de la sociedad PIVIEF COLOMBIA SAS, así como a sus empleados, accionistas y demás inversionistas, de un instrumento ágil y de fácil comprensión que permita el cumplimiento de la visión, misión y objeto social, dentro de la más estricta sujeción a la normatividad aplicable, la filosofía corporativa y los objetivos estratégicos de la compañía estructurados a corto, mediano y largo plazo.

En este documento se especifica con suficiente claridad el compromiso corporativo de respetar los principios éticos frente al Estado, la comunidad, los accionistas, inversionistas y demás grupos de interés acorde a la actividad económica que realizamos.

Con relación al Estado, la conducta ética se concreta en acatar y apoyar a las instituciones y autoridades legítimamente establecidas colaborando con ellas en la recta y oportuna aplicación de las normas y en la lucha activa contra la corrupción, lavado de activos y demás delitos o conductas ilegales. Así mismo, mediante la incorporación de tecnologías adecuadas y canales de comunicación con la comunidad, evidenciaremos una cultura de cumplimiento, de rendición de cuentas y de buenas prácticas sociales. Finalmente, con respecto a los accionistas y demás inversionistas de la compañía, siempre se propondrá la distribución de los beneficios de acuerdo con un trato equitativo; se les respetarán sus derechos legítimos; y, se les informará, en forma oportuna, veraz, transparente y completa, sobre el estado de la Sociedad.

VALORES DE LA COMPAÑÍA

En PIVIEF creemos que los proyectos de ingeniería deben contribuir al desarrollo y generación de la vida de manera segura, sostenible y sustentable, para lo cual, brindamos

PIVIEF

soluciones de alta ingeniería para la vida. Por lo anterior promovemos y defendemos los siguientes valores:

1. **Liderazgo:** Tenemos el coraje para dar forma a un futuro mejor.
2. **Colaboración:** Aprovechamos el talento colectivo.
3. **Responsabilidad:** Hacemos que las cosas sucedan y su éxito depende de cada uno de los integrantes de la compañía.
4. **Pasión:** Nos comprometemos en corazón y mente.
5. **Proactividad:** Nos anticipamos a la necesidad para proponer.
6. **Seguridad:** Valoramos distintas alternativas y seleccionamos la opción más segura y sustentable para nuestros clientes, el entorno social y medio ambiente.

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

El objetivo general de la compañía puede resumirse en **crecimiento sustentable de manera responsable**, el cual, deberá medirse periódicamente a través de resultados que pueden comprobarse empíricamente como son: número de clientes, reviews, presencia en diferentes regiones al interior de Colombia, así como en otros países, durabilidad, calidad y seguridad de la oferta de productos, mitigación y control de riesgos propios del negocio y de manera especial, la realización de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) adoptados por las Naciones Unidas desde el años 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. A la luz de estos objetivos, resulta indispensable valorar de manera anticipada los efectos de la actividad económica comprendiendo que la acción en un área afectará los resultados en otras áreas y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. En ese sentido...

"(...) somos conscientes que, a través de la creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros provenientes de la actividad económica que realizamos, podremos alcanzar el cumplimiento de los ODS en todos los contextos"

CAPÍTULO I

SISTEMA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ARTÍCULO 1º. Gobierno Institucional y Transparencia. De acuerdo con la naturaleza jurídica, identidad y misión de PIVIEF COLOMBIA, la compañía deberá mantener en todo

PIVIEF

tiempo un sistema de buen gobierno que ofrezca estabilidad institucional y que se ejerza a través de un sistema de normas, reglamentos, políticas, estrategias, decisiones, estructuras y procesos, dirigidos al servicio de los intereses no solo de sus socios, sino también del interés general, con observancia de sus principios fundacionales, objetivos y plan de acción establecido a corto, mediano y largo plazo. A su vez, deberá el sistema de buen gobierno aplicarse bajo criterios de ética, efectividad, calidad, integridad, transparencia, inclusión, equidad y participación de los distintos grupos de interés según la actividad económica de la compañía.

ARTÍCULO 2º. Políticas de Buen Gobierno. PIVIEF COLOMBIA implementará políticas de buen gobierno que estén en consonancia con una sólida cultura de autorregulación y autoevaluación institucional, orientada al mejoramiento continuo y al logro de los objetivos planteados dentro del plan de acción para el corto, mediano y largo plazo. Garantizará la estabilidad institucional y la generación de sistemas de gestión transparentes, eficaces y eficientes, en cumplimiento de los derechos y los deberes de las personas, y de la responsabilidad de rendir cuentas a la sociedad observando siempre la naturaleza de la compañía, así como sus objetivos institucionales y plan de acción.

Así mismo, se implementarán mecanismos de evaluación y seguimiento al desempeño de los administradores que muestren mejoramiento continuo y acciones en las que se ponga en evidencia la efectividad institucional a efectos de desarrollar una cultura empresarial de cumplimiento y de *reporting* basado en el principio de transparencia, que fomente la confianza recíproca entre la empresa y la sociedad en el ejercicio de su actividad empresarial y evidencie su claro compromiso con una cultura de cumplimiento, la rendición de cuentas y las buenas prácticas.

Las políticas de buen gobierno de la Compañía girarán en torno a los siguientes pilares fundamentales:

- 1. EFICIENCIA**
- 2. RESPONSABILIDAD**
- 3. SEGURIDAD Y PREVENCIÓN**
- 4. TRANSPARENCIA**
- 5. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA**

ARTÍCULO 3º. Eficiencia y plan de acción. - En la búsqueda de la eficiencia como pilar del sistema de buen gobierno, los objetivos de la Compañía se enmarcan dentro de un plan de acción dividido en periodos de tiempo que se clasifican en: corto, mediano y largo plazo de la siguiente manera:

Corto plazo= equivalente a un periodo de uno a tres años, contados desde el mes de

PIVIEF

noviembre de 2023

Mediano plazo= equivalente a un periodo de cuatro a siete años, contados desde el mes de noviembre de 2023

Largo plazo= equivalente a un periodo de ocho a diez años, contados desde el mes de noviembre de 2023.

ARTÍCULO 4º. Autoevaluación de gestión y cumplimiento.- la Compañía adoptará un mecanismo de autoevaluación con respecto al cumplimiento de los objetivos específicos de la empresa al corto, mediano y largo plazo que hacen parte del Plan de Acción, así como también para medir el nivel de desempeño de cada uno de sus administradores, para lo cual, se realizarán autoevaluaciones con una periodicidad mínima de seis (6) meses para medir el nivel de cumplimiento de la Compañía a su plan de acción, así como el nivel de desempeño de cada administrador de la Sociedad.

La calificación del nivel de cumplimiento del plan de acción y del desempeño de cada administrador se realizará de acuerdo a las siguientes categorías:

- 1. ÓPTIMO**
- 2. MEDIO ÓPTIMO**
- 3. POCO ÓPTIMO**

Una calificación será ÓPTIMA cuando el objetivo que conforma el plan de acción se haya cumplido en más del 70% dentro del plazo programado, será MEDIO ÓPTIMA cuando el objetivo se hubiera cumplido entre el 50 y 70% dentro del plazo previsto y POCO ÓPTIMA si se hubiera cumplido en menos de un 50% dentro del plazo previsto para su cumplimiento.

Con respecto a la evaluación de desempeño de los administradores, la calificación será ÓPTIMA cuando el administrador hubiera cumplido con el 100% de sus deberes y gestiones asignadas a su cargo dentro del periodo que se analiza, será de MEDIO ÓPTIMA cuando dentro del periodo que se analiza se hubieren registrado dos o más incumplimientos a sus deberes o gestiones asignadas a su cargo y será POCO ÓPTIMA cuando el Administrador no hubiera cumplido con sus deberes y funciones de su cargo en el respectivo periodo.

Parágrafo. - Inclusión de criterios éticos. - Dentro del mecanismo a utilizar para la medición de desempeño de los administradores deberán incluirse también criterios de índole ético como son: el trato respetuoso y justo a sus compañeros, si operan de manera efectiva en un ambiente multicultural, si aceptan la responsabilidad personal en las necesidades del negocio, si operan de manera honesta con clientes, proveedores y otros

PIVIEF

empleados, entre otros. Para esto, se tendrán especialmente en cuenta dispuesto en el CAPÍTULO V de este Código.

ARTÍCULO 5º. Objetivos específicos. PIVIEF COLOMBIA se ha propuesto los siguientes objetivos específicos enmarcados de la siguiente manera según el periodo de tiempo que conlleva su realización:

CORTO PLAZO 1-3 AÑOS	MEDIANO PLAZO 4-7 AÑOS	LARGO PLAZO 8-10 AÑOS
<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar el mercado de PIVIEF en Colombia. • Cumplir ventas e incremento de los regionales acorde a las metas estipuladas por junta directiva. • Iniciar el proceso de internacionalización en mercados nuevos. • Lograr inversión para crecimiento exponencial 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la presencia de PIVIEF en Estados Unidos con la oficina regional • Abrir oficinas en Suramérica • Expandir los mercados de agua e hidrogeno. • Desarrollar acuerdos con las fábricas representadas para el desarrollo de producto, 	<ul style="list-style-type: none"> • Incursionar en mercado africano. • Expandir el mercado de ingeniería y desarrollo en agua e hidrógeno. • Desarrollar integración hacia atrás en empresas del sector de agua o generación de energía. • Generar expansión geográfica en Europa.

Parágrafo primero.- Al finalizar cada año, los objetivos y plan de acción de la compañía deberán ser revisados por parte de la Junta Directiva, la cual, elaborará y presentará en la próxima reunión ordinaria de Asamblea de Accionistas un informe del nivel de cumplimiento del plan de acción que deberá además incorporar los resultados de la evaluación del desempeño de los administradores a efectos de que se realice una medición del nivel de cumplimiento del respectivo plan de acción y se adopten las medidas conducentes para mejorar el desempeño de los administradores y el porcentaje de cumplimiento del plan de acción para el próximo periodo.

Parágrafo segundo. - Si del diagnóstico a realizar a la finalización de cada año uno o varios de los objetivos específicos quedaran sin cumplirse en más de un 60%, dicho objetivo se incluirá en el siguiente plazo como prioritario de tal manera que en el plan de acción del periodo siguiente se adopten las medidas conducentes para completar su realización en un 100% antes de la mitad del plazo que corresponde. Así, si un objetivo específico dentro del **corto plazo**, no se cumpliera en más de un 60% al finalizar el periodo, deberá dejarse constancia de dicha circunstancia en la reunión ordinaria de

PIVIEF

Asamblea de Accionistas del año siguiente e incluirse como prioridad dentro del plan de acción para el **mediano plazo**, a efectos de que antes de cumplido la mitad del tiempo para el mediano plazo, se hubiera completado en un 100% el objetivo específico que debía haberse cumplido inicialmente en el corto plazo.

ARTÍCULO 6º. Responsabilidad. Los socios, administradores y colaboradores de la Compañía se comprometen a actuar con la mayor diligencia en el cumplimiento de las funciones asignadas según el rol que cada uno ocupa al interior de la Compañía, lo que implica asumir la responsabilidad por los perjuicios materiales y/o inmateriales que su falta de diligencia genere en detrimento de la Compañía o de sus clientes.

ARTÍCULO 7º. Seguridad. La Compañía adoptará las tecnologías, manuales y medidas necesarias para garantizar la seguridad y reducir las consecuencias de un peligro o riesgo asociado con la actividad económica que desarrolla, expresadas en términos de probabilidad y severidad, tomando como referencia la peor condición previsible. Para lo anterior, deberá desarrollar las pautas para la realización del diagnóstico de la seguridad empresarial y el mejoramiento continuo de la misma.

ARTÍCULO 8º. Transparencia. La Compañía deberá mejorar la transparencia en sus actividades de lucha contra la corrupción, el soborno y otras formas de extorsión. Para ello podrá, por ejemplo, contraer compromisos públicos contra la corrupción, el soborno y otras formas de extorsión, y comunicar información sobre los sistemas de gestión y sobre los mecanismos de control interno o los programas y medidas de ética y cumplimiento de normas que hayan adoptado para cumplir dichos compromisos.

Así mismo, en obediencia al pilar de transparencia que forma parte del sistema de buen gobierno de la compañía, la administración de PIVIEF COLOMBIA deberá atender de manera oportuna las solicitudes de información o de documentos que se le presenten, para lo cual, realizará una valoración caso por caso en consideración a los siguientes criterios:

1. La calidad del solicitante. En particular, si es administrador, socio, empleado, o externo a la compañía.
2. Si existe o no un interés legítimo en la información;
3. Si el interés es general o particular;
4. La naturaleza de la información solicitada, es decir, si se trata de información pública, privada, semi-privada o reservada;
5. La naturaleza de la Compañía como persona jurídica de derecho privado y sus derechos constitucionales al buen nombre, la intimidad, habeas data, entre otros;
6. La naturaleza e impacto de la actividad desarrollada;
7. El interés general

PIVIEF

Parágrafo primero. El contenido y observancia de este artículo se entiende sin perjuicio de la información legal, social, corporativa y financiera que debe enviarse a la DIAN o a los demás órganos encargados de ejercer el control, vigilancia e inspección sobre la compañía.

Parágrafo segundo. La Compañía deberá suministrar la información o documentación requerida cuando la solicitud venga acompañada de orden de autoridad administrativa o judicial.

ARTÍCULO 9º. Participación democrática. La Compañía fomentará la deliberación democrática para la toma de decisiones encaminadas al cumplimiento de los objetivos que hacen parte del plan de acción de la Sociedad a corto, mediano y largo plazo. Para lo anterior, se adoptarán las medidas conducentes para asegurar que el Máximo órgano de Administración y el Máximo Órgano de Dirección de la Compañía se reúnan en los tiempos establecidos en los estatutos sociales en observancia con las reglas sobre quórum y mayorías. Adicionalmente, se fomentará la participación de asesores externos cuando a ello hubiere lugar, así como la conformación de comités de apoyo según los requerimientos especiales para la buena marcha de la sociedad.

CAPÍTULO II

ÓRGANOS DE BUEN GOBIERNO

ARTÍCULO 10º. Órganos de buen gobierno. La Compañía tendrá como Máximo Órgano de Dirección a la Asamblea General de Accionistas; y como Máximo Órgano de Administración a la Junta Directiva. Además, contará con un representante legal principal que podrá tener uno o más suplentes. La revisoría fiscal solo será provista en la medida en que lo exijan las normas legales vigentes.

Además de lo anterior, la Junta Directiva podrá conformar comités de apoyo para apoyarse en la toma de decisiones y asegurar la observancia de las reglas de Gobierno Corporativo, revisando periódicamente su cumplimiento, recomendaciones y principios.

ARTÍCULO 11º. Asamblea General de Accionistas. - La asamblea general de accionistas es el máximo órgano de dirección de la Sociedad y estará integrada por el accionista único o por todos los accionistas de la sociedad, reunidos con arreglo a las disposiciones sobre convocatoria, quórum, mayorías y demás condiciones previstas en los estatutos y en la ley.

La asamblea general de accionistas tendrá, además de las funciones previstas en el

PIVIEF

artículo 420 del Código de Comercio, las contenidas en los estatutos y en cualquier otra norma legal vigente que sea aplicable en lo que no difiera de lo dispuesto en los estatutos. Así entonces, entre sus funciones estarán las siguientes:

1. Determinar la orientación general y estratégica de la Sociedad de conformidad con el objeto estatutario.
2. Decidir sobre la emisión de nuevas acciones, en especial tratándose de acciones de industria, privilegiadas y/o de voto múltiple, los posibles privilegios de acciones a emitir y el reglamento de colocación de las acciones.
3. Aprobar las reformas estatutarias, la fusión, la escisión, la disolución y liquidación, así como el nombrar al liquidador.
4. Elegir y remover libremente a los miembros de la Junta Directiva, pudiendo hacerlo de todos al tiempo, de alguno o algunos de sus miembros, según se requiera para beneficio de la Sociedad, mediante votación por mayoría simple, es decir, de la mitad más una de las acciones con derecho a voto que estén presentes en la respectiva reunión de Asamblea.
5. Aprobar los estados financieros y el balance general de operaciones de la vigencia anterior.

ARTÍCULO 12º. Junta Directiva. Composición y elección de sus miembros. La Junta Directiva es un cuerpo colegiado que comparte responsabilidades de Gestión con el Representante Legal y constituye el Máximo Órgano de Administración de la Sociedad. Está conformada por las personas nombradas por la Asamblea General de Accionistas para cumplir con lo encargado estatutariamente a través de actividades que garanticen su buen funcionamiento. Estará conformada por cinco 5 miembros elegidos por un período de 1 un año, utilizando el sistema de votación mayoritaria. Es decir que la totalidad de sus miembros serán designados por mayoría simple de la mitad más uno de las acciones con derecho a voto que estén presentes en la correspondiente reunión de Asamblea.

Los miembros de la Junta Directiva se pondrán remover o reelegir cuando así lo decida la Asamblea General de Accionistas mediante votación por mayoría simple es decir, de mitad más uno de todas las acciones con derecho a voto presentes en la reunión.

Artículo 13º. Requisitos para integrar la junta directiva. Para ser miembro de la Junta directiva se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser mayor de 18 años en caso de ser persona natural.
- b. No tener antecedentes Penales o Fiscales
- c. No haber sido sancionado durante los últimos doce meses.

PIVIEF

- d. No haber sido excluido de la Junta anterior, salvo que la asamblea general acepte por unanimidad su postulación como candidato.
- e. No podrá ser reelegido para la Junta Directiva, aquel miembro que siendo principal, haya faltado con justa causa o no por lo menos al 50% de las reuniones realizadas en el último año, salvo que la asamblea general acepte por unanimidad su postulación como candidato.

Artículo 14º. Funciones de la Junta Directiva: Son funciones de la Junta Directiva:

- a. Velar por el cumplimiento de los estatutos y de las decisiones adoptadas en Asamblea General de Accionistas la sociedad.
- b. Servir de órgano consultivo para brindar consejo profesional y orientar al representante legal de la Sociedad en la toma de sus decisiones, para lo cual, deberá reunirse con la periodicidad mínima que se establece en los estatutos en su artículo 27.
- c. Darse su propio reglamento y poder modificarlo cuando sea necesario.
- d. Adoptar el presupuesto de la sociedad para cada periodo fiscal con base en el proyecto que le presente el representante legal y realizar los ajustes presupuestales que estime convenientes, con sujeción a los lineamientos generales que se fijan por la Asamblea.
- e. Aprobar en primera instancia el balance general de cuentas, los estados financieros de la sociedad al 31 de diciembre de cada año y presentarlo a la Asamblea con el informe fiscal.
- f. Presentar un informe de gestión a los socios en la Asamblea General Ordinaria de Accionistas por lo menos una vez al año.
- g. Organizar los comités que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos sociales.
- h. Aprobar los planes y proyectos evaluados por los comités.
- i. Autorizar o no al representante legal suplente a realizar los actos y contratos que por expresa disposición de los presentes Estatutos requieran de su autorización.
- j. Las funciones que no correspondan a otro órgano.

Artículo 15º. Representación Legal. - La representación legal de la sociedad estará a cargo de una persona natural o jurídica, accionista o no, designado por la Asamblea General de Accionistas, mediante mayoría simple, es decir, de mitad más uno de las acciones con derecho a voto que estén presentes en la respectiva reunión, para un término de un año, prorrogable indefinidamente.

Las funciones del representante legal terminarán en caso de dimisión o revocación por parte de la asamblea general de accionistas, de deceso o de incapacidad en aquellos casos en que el representante legal sea una persona natural y en caso de liquidación privada o judicial, cuando el representante legal sea una persona jurídica.

PIVIEF

La cesación de las funciones del representante legal, por cualquier causa, no da lugar a ninguna indemnización de cualquier naturaleza, diferente de aquellas que le correspondieren conforme a la ley laboral, si fuere el caso. La revocación por parte de la asamblea general de accionistas no tendrá que estar motivada y podrá realizarse en cualquier tiempo.

En aquellos casos en que el representante legal sea una persona jurídica, las funciones quedarán a cargo del representante legal de ésta.

Toda remuneración a que tuviere derecho el representante legal de la sociedad, deberá ser aprobada por la asamblea general de accionistas.

Artículo 16º. Facultades y funciones del representante legal. - La sociedad será gerenciada, administrada y representada legalmente ante terceros por el representante legal. Le está prohibido al representante legal y a los demás administradores de la sociedad, por sí o por interpuesta persona, obtener bajo cualquier forma o modalidad jurídica préstamos por parte de la sociedad u obtener de parte de la sociedad aval, fianza o cualquier otro tipo de garantía de sus obligaciones personales, ni ser garante de terceras personas

El Representante Legal ejercerá todas las funciones propias de la naturaleza de su cargo, y en especial, las siguientes:

1. Representar legalmente a la sociedad ante los accionistas, ante terceros y ante toda clase de autoridades del orden administrativo y jurisdiccional.
2. Celebrar toda clase de contratos, ejecutar todos los actos u operaciones correspondientes al objeto social.
3. Autorizar con su firma todos los documentos públicos o privados que deban otorgarse en desarrollo de las actividades sociales, o en interés de la sociedad.
4. Luego del corte de cuentas del fin de año calendario, deberá presentar a la asamblea general en sus reuniones ordinarias los estados financieros de fin de ejercicio completos, debidamente dictaminados por un contador independiente, en los términos del artículo 28 de la Ley 1258 de 2008. En caso de proveerse el cargo de revisor fiscal, el dictamen será realizado por quien ocupe el cargo. Además, deberá presentar un informe escrito sobre la situación de la sociedad, un detalle completo de la cuenta de pérdidas y ganancias y un proyecto de distribución de utilidades obtenidas.
5. Fijar la planta de personal y fijar su remuneración cuando a su juicio el cargo así lo exija, nombrar y remover los empleados.
6. Tomar todas las medidas que reclame la conservación de los bienes sociales, vigilar

PIVIEF

la actividad de los empleados de la administración de la sociedad, e impartirles las órdenes e instrucciones que exija la buena marcha de la compañía.

7. Convocar la asamblea general a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue conveniente o necesario y hacer las convocatorias del caso cuando lo ordenen los estatutos, la Junta Directiva, o el Revisor Fiscal de la sociedad.
8. Convocar la Junta Directiva cuando lo considere necesario o conveniente y mantenerla informada del curso de los negocios sociales.
9. Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan la asamblea general o la Junta Directiva.
10. Cumplir, o hacer que se cumplan oportunamente todos los requisitos o exigencias legales que se relacionen con el funcionamiento y actividades de la sociedad.
11. Elaborar y presentar en el mes de diciembre a la Junta Directiva, un presupuesto anual de ingresos y egresos, así como la ejecución presupuestal del año anterior.
12. Constituir los apoderados judiciales o extrajudiciales.

Parágrafo primero: Obligaciones especiales del Representante Legal.- Además de las obligaciones reconocidas en la ley, se consideran obligaciones especiales del representante legal de la sociedad, las siguientes:

1. Obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios.
2. Adoptar todas las medidas conducentes y razonables para cuidar y mantener la buena imagen reputacional de la Sociedad frente a clientes, proveedores y en general, frente a toda la comunidad.
3. Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social.
4. Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias.
5. Velar por la adecuada realización de las funciones encomendadas a la Revisoría Fiscal, auditoría externa.
6. Guardar y proteger la reserva comercial e industrial de la sociedad.
7. Abstenerse de utilizar indebidamente la información privilegiada.
8. Dar un trato equitativo a todos los Accionistas y respetar el ejercicio del derecho de inspección de todos ellos.
9. Revelar a la Asamblea General de Accionistas los conflictos de interés en los cuales pudiera estar en curso.

Parágrafo segundo: Prácticas prohibidas al Representante Legal.- El representante legal de la sociedad no podrá realizar, de manera directa o por interpuesta persona, ninguna de las siguientes prácticas prohibidas:

1. Recibir remuneración, dádivas, o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la sociedad.

PIVIEF

2. Otorgar compensaciones extraordinarias a los miembros de la Junta Directiva, salvo que exista aprobación previa de asamblea general de accionistas.
3. Utilizar indebidamente la información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales o de terceros.
4. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la sociedad.
5. Contratar empleados para la sociedad, con los cuales tenga relaciones financieras, familiares o de poder, salvo autorización expresa de la Junta Directiva.

CAPÍTULO III

REUNIONES, QUÓRUM Y MAYORÍAS

Artículo 17º. Reuniones de Asamblea General de Accionistas.- Las reuniones de la Asamblea General de Accionistas, podrán realizarse en el domicilio principal de la sociedad o fuera de él por lo menos una vez cada año, dentro de los tres meses siguientes a la clausura del ejercicio del 31 de diciembre del respectivo año calendario, para lo cual, el representante legal convocará a la reunión ordinaria de la asamblea general de accionistas, con el propósito de someter a su consideración las cuentas de fin de ejercicio, así como el informe de gestión y demás documentos exigidos por la ley.

Los accionistas deliberarán con arreglo al orden del día previsto en la convocatoria. Con todo, los accionistas podrán proponer modificaciones al orden del día siempre que se haga de manera previa a la reunión y en los términos previstos en la misma convocatoria. En cualquier momento, podrá también proponerse en reunión de Asamblea General de Accionistas, la revocatoria del representante legal.

Artículo 18º. Reuniones de la Junta Directiva.- La Junta Directiva se deberá reunir como mínimo una vez cada dos meses, es decir de por lo menos, 6 veces al año, previa convocatoria del Representante Legal y siempre que sea necesario para revisar el cumplimiento de los fines y plan estratégico de la sociedad.

La convocatoria deberá realizarla el Representante legal de la Sociedad mediante comunicación escrita dirigida al correo electrónico o físico de cada miembro con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles, especificando los motivos de la convocatoria y temas a tratar en la reunión.

Parágrafo: Quórum y mayoría. - Para sesionar se requerirá un quórum de por lo menos tres 3 de los miembros de la Junta Directiva. Sus deccisiones deberán ser adoptadas por mayoría simple, es decir, por la votación favorable de cuando menos la mitad más uno de los directivos presentes en la respectiva reunión.

PIVIEF

Artículo 19º. Clases de reuniones. - Podrán llevarse a cabo las siguientes clases de reuniones siempre que se respeten las reglas sobre quórum y mayorías establecidas en los estatutos de la Sociedad:

- a. **Reuniones ordinarias.**- se refiere a la reunión de la Asamblea General de Accionistas, que debe realizarse dentro de los tres primeros meses del año y en la cual, debe examinarse la situación administrativa, económica y financiera de la Compañía, elegirse a los miembros de la Junta Directiva, representantes legales y demás cargos previstos estatutariamente; estudiar y analizarse las cuentas y el balance del último ejercicio y acordar las demás decisiones inherentes al desarrollo del objeto de la entidad.

También en esta reunión, deberá realizarse un diagnóstico sobre el estado de cumplimiento de los objetivos específicos que conforman el plan de acción de buen gobierno de la Sociedad para el corto, mediano y largo plazo, dejándose constancia a su vez, de aquellos objetivos específicos que no se alcanzaron a cumplir de manera oportuna dentro del periodo de tiempo proyectado a fin de priorizarlos para el periodo siguiente.

- b. **Reuniones extraordinarias.** - se realizarán cuando lo exijan las necesidades imprevistas o urgentes de la Compañía, por lo que pueden celebrarse en cualquier época del año.
- c. **Reunión por derecho propio.** - En caso de no ser convocada, la Asamblea General de Accionistas se reunirá por derecho propio el primer día hábil del mes de abril, a las 10 am., en las oficinas del domicilio principal donde funcione la administración de la sociedad.
- d. **Reunión Universal.** - Sin necesidad de convocatoria previa la Asamblea General de Accionistas o la Junta Directiva podrán reunirse válidamente en cualquier día y en cualquier sitio, ya sea de forma presencial, no presencial o mixta, con el fin de realizar una reunión de carácter "universal", siempre y cuando estén presentes todos sus miembros.
- e. **Reuniones no presenciales y mixtas.** - Se podrán realizar reuniones de la Asamblea de Accionistas o de la Junta Directiva por comunicación simultánea o sucesiva y por consentimiento escrito, en los términos previstos en la ley y respetando las reglas respecto de convocatoria, quórum y mayorías dispuestas en los estatutos. En el caso de reuniones por comunicación sucesiva, la sucesión de comunicaciones deberá ocurrir de manera inmediata de acuerdo con el medio empleado. De conformidad con los estatutos de la Compañía es posible la utilización de medios de comunicación como: WhatsApp, Facebook, Instagram, Microsoft Teams, Telegram, Google Hangouts, y en general, de cualquier otro que

PIVIEF

sirva como medio de comunicación y reúna las condiciones establecidas en la ley para desarrollar las reuniones no presenciales o mixtas. En ningún caso se requerirá de delegado de la Superintendencia de Sociedades para este efecto.

También podrán llevarse a cabo reuniones mixtas, es decir, reuniones en las que algunos de los socios participen presencialmente y otros virtualmente.

En el caso de la manifestación del voto por escrito, si los miembros del órgano colegiado hubieren expresado su voto en documentos separados, éstos deberán recibirse en un término máximo de un mes (30 días calendario), contado a partir de la primera comunicación recibida. El representante legal informará a la Asamblea General de Accionistas o a la Junta Directiva el sentido de la decisión, dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de los documentos en los que se exprese el voto.

Las actas de las reuniones que se realicen por comunicación simultánea o sucesiva deberán elaborarse y asentarse en el libro respectivo dentro de los treinta (30) días siguientes a aquel en que concluyó el acuerdo. Las actas serán suscritas por el representante legal y el secretario designado para tal fin dentro de la misma reunión, a falta de este último, serán firmadas por alguno de los miembros hábiles.

- f. Otro tipo de reuniones.** - Además de las anteriores, podrán llevarse a cabo otro tipo de reuniones permitidas por ley siempre y cuando las circunstancias lo ameriten a efectos de facilitar y agilizar la toma de decisiones y la buena marcha del negocio de la Compañía, como pueden ser: reuniones de hora siguiente y de segunda convocatoria, en cuyo caso, deberán observarse las reglas que para tal efecto consagre la legislación comercial.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES

Artículo 20º. Calidad de administrador- Salvo disposición estatutaria en contrario son administradores de la Compañía:

1. El representante legal.
2. Los miembros del Máximo Órgano de Administración.
3. El liquidador.

PIVIEF

4. Todas aquellas personas que ejerzan funciones de administración de forma directa o por interpuesta persona y que cuenten con la suficiente autoridad para la toma habitual de decisiones que desarrollen el objeto de la sociedad.
5. Las personas que sean denominadas como administradores en los estatutos de la sociedad.
6. Los miembros de comités u otros cuerpos colegiados ad hoc o permanentes, designados o creados estatutariamente por la Asamblea General o por la Junta Directiva, que cumplan funciones de administración, conforme al acto que hubiere ordenado su creación o designación.

Parágrafo primero. - Los suplentes de cualquiera de las anteriores personas responderán solamente en razón del ejercicio efectivo de las funciones propias del cargo, de manera que mientras no actúen, estarán exentos de responsabilidad.

Parágrafo segundo. - Las personas naturales o jurídicas que, sin ser administradores de la sociedad se inmiscuyan en una actividad positiva de gestión, administración o dirección de la compañía, serán tratadas como administradores e incurrirán en las mismas responsabilidades y sanciones aplicables a éstos.

ARTÍCULO 21º. Deberes de los administradores. Los administradores deben obrar de buena fe, con lealtad, confidencialidad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Sus actuaciones se cumplirán en interés de la compañía, teniendo en cuenta además los intereses de los socios.

El **deber de buena fe** significa el obrar con la conciencia recta, con honradez y lealtad de acuerdo con un estándar aceptado de usos sociales y buenas costumbres.

El **deber de lealtad** significa que el administrador siempre deberá anteponer el interés de la sociedad sobre el suyo propio. Asimismo, lleva implícito el deber de transparencia en la administración de los recursos de la compañía y el deber de rendir cuentas sobre su gestión a los grupos de interés que correspondan según la actividad económica de PIVIEF COLOMBIA.

El **deber de confidencialidad** consiste en una obligación legal y ética de mantener bajo absoluta reserva y no revelar los datos e información sobre la Sociedad que no sean de conocimiento público, a los que se tiene o han tenido acceso en calidad de administradores. Por tanto, deben guardar la reserva sobre las deliberaciones y temas tratados en las reuniones en las cuales participan y, en general, se abstienen de revelar la información a la que han tenido acceso en el ejercicio de sus cargos.

PIVIEF

El **deber de diligencia y cuidado** significa que su diligencia debe ser la que tendría un profesional o un buen hombre de negocios, sobre sus propios asuntos, de manera que su actividad siempre debe ser oportuna y cuidadosa, lo que lleva implícitos deberes como el de informarse suficientemente antes de tomar decisiones, asistir a las reuniones deliberativas cuando haya lugar a ello, disponer del tiempo suficiente para la idónea gestión de la sociedad y finalmente, el deber de esencia, que significa que el administrador debe comprender suficientemente los estatutos de la sociedad y decidir de conformidad con los objetivos estratégicos de la misma.

ARTÍCULO 22º. Conflicto de interés. Habrá conflicto de interés cuando exista, por parte del administrador, o personas a él vinculadas, un interés económico, financiero, comercial, estratégico, entre otros, respecto de una determinada operación, que razonablemente pueda comprometer el criterio o independencia del administrador, para la toma de decisiones en el mejor interés de la compañía.

ARTÍCULO 23º. Revelación y tratamiento de conflictos de interés. Los administradores de la sociedad, deberán abstenerse de participar en actos o negocios que impliquen competencia con la compañía y de tomar para sí, directamente o por interpuesta persona, oportunidades de negocios que le correspondan a ella, salvo que se revele el conflicto de interés al máximo órgano de Administración de la sociedad, es decir, a la Junta Directiva y por mayoría simple, éste hubiese otorgado de manera previa su autorización. De la respectiva determinación deberá excluirse el voto del administrador, si fuere el caso y se deberá emitir un informe a la Asamblea General de Accionistas.

ARTÍCULO 24º. Fundamento de responsabilidad de los administradores. Los administradores responderán solidariamente ante la compañía, sus miembros y terceros, por los perjuicios derivados de sus actuaciones u omisiones en las que medie mala fe o culpa. La culpa del administrador se presumirá en los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o de los estatutos.

Parágrafo. - Estarán exentos de responsabilidad aquellos administradores que no hubieren participado en la acción de la que surgiere el perjuicio, siempre que se hubieren abstenido de votar, hubieren votado en contra o lo hubieren advertido.

ARTÍCULO 25º. Mecanismo escalonado de solución de controversias sociales.- Las diferencias que ocurran entre los socios, o con la Sociedad o sus administradores relacionadas con la aplicación de los estatutos sociales, la ley comercial aplicable o las normas contenidas en este Código de buen Gobierno, incluida la impugnación de determinaciones de la Asamblea General de Accionistas o de la Junta Directiva, con fundamento en cualquiera de las causas legales, deberán primero intentar solucionarse mediante arreglo directo de las partes en un término máximo de treinta (30) días

PIVIEF

calendario. Si cumplido el periodo para arreglo directo no se hubiera podido solucionar las diferencias, cualquiera de las partes interesadas podrá convocar a conciliación ante el centro de conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá o de la Superintendencia de Sociedades.

Solamente después de agotado el procedimiento anterior sin haberse obtenido un acuerdo de conciliación, podrá someterse la controversia para decisión arbitral ante el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de Bogotá. El panel arbitral estará conformado por un solo árbitro, el cual será designado por acuerdo de las partes, o en su defecto, por el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de Bogotá de conformidad con su reglamento. El árbitro designado será de profesión abogado y tendrá conocimiento especializado en derecho comercial, fallará en derecho y se sujetará a las tarifas previstas por el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de Bogotá.

CAPÍTULO V

SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y UNA CULTURA ÉTICA EMPRESARIAL

ARTÍCULO 26º. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Como compañía, estamos comprometidos con alcanzar todos los siguientes ODSs de la Organización de las Naciones Unidas:

1. FIN DE LA POBREZA
2. HAMBRE CERO
3. SALUD Y BIENESTAR
4. EDUCACIÓN DE CALIDAD
5. IGUALDAD DE GÉNERO
6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
7. ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
13. ACCIÓN POR EL CLIMA
14. VIDA SUBMARINA
15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

PIVIEF

16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 17. ALIANZA PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Para lo anterior, se generarán únicamente empleos formales con todas las garantías de ley y beneficios extralegales en igualdad de condiciones a hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación por edad, creencia, origen étnico o social para de esta manera contribuir en la realización de los ODS 1, 2, 3,4, 5, 8, 10, 16 y 17.

Somos conscientes que solamente mediante el trabajo en equipo conformado de manera igualitaria, podemos fomentar instituciones sólidas y equitativas que contribuirán al logro de los objetivos de crecimiento económico y desarrollo sostenible.

Asegurando la diversidad y la alta calidad en la oferta de productos en los mercados de: energía, gas y petróleo, agua-industria, minería y construcción, se promoverá el cumplimiento de los ODS 6,7, 9, 11, 12 y 13. Asimismo, deberán incorporarse acciones de medición de impacto ambiental en la prestación de cada uno de los servicios de la Compañía, de tal manera que se logre un impacto positivo en los ecosistemas y medio ambiente en consonancia con los ODS 12, 13, 14 y 15.

ARTÍCULO 27º. Cultura ética. La Compañía fundamenta su cultura ética en los siguientes objetivos:

1. Identificar y clasificar de manera oportuna los desafíos éticos que involucra la actividad económica de la empresa, como un componente especial dentro de la matriz de riesgos de la compañía, diferente al riesgo jurídico, de mercado, financiero y operacional y laboral.
2. Implementar un programa de cumplimiento ético que reduzca la presión sobre empleados y logre menos faltas de conducta éticas por parte de éstos
3. Adoptar un **plan de acción de cumplimiento ético** que tenga como prioridad:
i) mantener y seguir mejorando progresivamente la reputación de la compañía en la comunidad; ii) crear una organización que opere de forma consistente; iii) adoptar buenas prácticas de negocios y iv) evitar la publicidad desfavorable.
4. Reducir el riesgo de faltas éticas al interior de la compañía, para lo cual, deberán implementarse los procedimientos y canales de reporte adecuados para que los trabajadores de todos los niveles en la compañía, así como por parte de los externos (clientes, proveedores, grupos de interés) puedan poner en conocimiento de la compañía las problemáticas o desafíos de índole éticos que se les presenten garantizando el anonimato y la rapidez en la atención y toma de decisiones.
5. Combatir los enemigos éticos de la actividad económica como son: **la avaricia, el egoísmo** y la **violencia sistémica**. Para esto, se procurará la dignificación del

PIVIEF

individuo y el desarrollo en la acumulación de capital; se incentivará la inclusión y el cumplimiento de programas de interés colectivo para conciliar la aspiración de enriquecimiento de los socios con los derechos de otros grupos de personas que podrían verse afectados por la actividad económica. De igual manera, se dará pleno cumplimiento a las normas laborales, ambientales, tributarias y en general, a todo el marco regulatorio que resulta aplicable según la naturaleza jurídica de la compañía y de la actividad que desarrolla. También, será una prioridad velar por la idoneidad y seguridad de todos los productos de la Compañía y se estudiarán y adoptarán los procedimientos adecuados para prevenir, identificar y sancionar cualquier conducta de los socios, administradores o empleados que se encuentre por fuera de ley.

ARTÍCULO 28º. Plan de Acción de cumplimiento ético. Para el logro adecuado de los objetivos de la cultura ética de la compañía, así como para su pronta implementación, se ha establecido el siguiente plan de acción:

1. Nombramiento y conformación por parte de la Junta Directiva de un **comité de buen gobierno corporativo**, el cual, deberá estar integrado por un miembro de la Junta Directiva, el representante legal principal y una persona externa a la Compañía, todos los cuales, deberán ser percibidos como personas responsables y respetables dentro y fuera de la sociedad.
2. Establecimiento de estándares éticos por medio de la Junta Directiva, así como del procedimiento para la investigación de faltas éticas e imposición de sanciones.
3. Implementación por parte de la Junta Directiva de un sistema de revisión periódica de cumplimiento o de auditorías a este plan de acción de conformidad con los objetivos de Responsabilidad Social Empresarial y de índole éticos.
4. Implementación de canales idóneos de naturaleza digital, telefónica y presencial para el reporte de faltas éticas que funcione todos los días de la semana y garantice el anonimato, así como la pronta atención y solución.
5. Implementación de un plan de capacitación semestral a los directivos y empleados de los distintos niveles de la compañía sobre las normas de este Código de Buen Gobierno, las conductas cuestionables, sanciones, correctivos a adoptarse, así como los objetivos esperados a corto, mediano y largo plazo.
6. Publicación y actualización en página web de la Compañía de este Código de buen Gobierno, así como de los canales de atención para el reporte de conductas que sean cuestionables o de problemas éticos.

ARTÍCULO 29º. Conductas cuestionables. - Las siguientes conductas son ejemplos de conductas "cuestionables" y por lo mismo, deberán ser reportadas oportunamente al **comité de buen gobierno corporativo** para su pronta investigación:

PIVIEF

1. Uso indebido del tiempo de la compañía o de la jornada laboral para la realización de actividades ajenas a las funciones de su cargo.
2. Conducta abusiva o de irrespeto contra compañeros de trabajo, directivos o demás colaboradores de la compañía, clientes o prospectos de clientes, proveedores y en general, contra cualquier persona o grupo con la cual deba relacionarse en el ejercicio del cargo.
3. Mentir a sus jefes, compañeros de trabajo, accionistas, proveedores o a clientes reales o potenciales de la Compañía.
4. Incurrir en declaraciones inexactas o falsas promesas con el propósito de obtener algún provecho para sí o para otro.
5. Procurar el cierre de negociaciones mediante el uso de estrategias o conductas fraudulentas como pueden ser engaños, aceptación de regalos o sobornos, o en general, mediante cualquier otra conducta por fuera de la ley.
6. Abusar de los recursos de la Compañía al darles una destinación distinta al propósito que deben cumplir a favor de la empresa.
7. Quebrantar las políticas de la Compañía relacionadas especialmente con la privacidad, habeas data, manuales contra la Corrupción, lavado de activos, uso de internet y de las tecnologías, seguridad de la información, intimidación e integridad de las personas, entre otras.
8. Incurrir en cualquier práctica de discriminación o tolerar aquellas que estén bajo su control.
9. Realizar operaciones, negocios, transacciones, acuerdos o cualquier acto estando en conflicto de interés sin contar con la autorización previa por parte del órgano competente.
10. Darles un uso inapropiado a las redes sociales de la Compañía.
11. Incurrir en conductas tipificadas como delitos en el Código Penal colombiano como el hurto, abuso de confianza, falsificación de documentos, extorsión o cualquier otra.
12. La violación de cualquiera de las normas de este Código, de sus anexos, reglamentos o documentos que le complementen.
13. No asistir a las capacitaciones, cursos o charlas sobre buen gobierno corporativo a las que sea convocado sin presentar excusa previa y de manera reiterada.

Parágrafo. - Será considerada como falta grave la omisión al deber de reportar oportunamente al **comité de buen gobierno corporativo** las faltas o incumplimientos de las normas de este Código, de sus anexos, reglamentos o documentos que le complementen, de los cuales se tuviera conocimiento.

ARTÍCULO 30º. Capacitación y desarrollo del personal sobre cultura ética. La Compañía adoptará un plan de capacitación y desarrollo del personal humano en sus distintas esferas para poder lograr el **crecimiento sustentable de manera responsable** que

PIVIEF

constituye el objetivo general de la sociedad, así como para implementar un programa de cumplimiento ético que reduzca la presión sobre empleados y logre menos faltas de conducta por parte de éstos.

Dentro de dicho plan de capacitación y desarrollo del personal humano se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

1. Que los empleados de PIVIEF sean percibidos primeramente como seres humanos y en segundo lugar, como colaboradores, en razón de lo cual, deberían a través de un plan de incentivos poder participar de los buenos resultados de ejercicio social.
2. Que cada colaborador, independientemente del lugar que ocupe en la cadena de mando, se sienta cómodo y a gusto en su lugar de trabajo, valorado y escuchado, pues todos son parte importante dentro de un mismo equipo y como tal, siempre tendrán algo importante que aportar.
3. Que los colaboradores se sientan dispuestos a buscar consejo cuando así lo requieran.
4. Que los colaboradores se sientan preparados para manejar situaciones problemáticas o que involucren desafíos éticos.
5. Que los colaboradores se sientan recompensados por actuar de manera ética
6. Que se interiorice la regla de que no se premiará el éxito obtenido a través de medios cuestionables
7. Que los colaboradores se sientan positivos acerca de su compañía

ARTÍCULO 31º. Imposición de sanciones. Para la imposición de sanciones por incumplimiento de las normas de buen gobierno corporativo que se establecen en los estatutos, en este Código o en cualquiera de sus anexos, reglamentos o documentos que le complementen, el **comité de buen gobierno corporativo** deberá recomendar a la Junta Directiva la imposición de la sanción que resulte ser más apropiada desde la amonestación hasta la suspensión o retiro del cargo, atendiendo los criterios de proporcionalidad, necesidad y debido proceso. Para el análisis de proporcionalidad, deberá dársele especial importancia a la gravedad de la conducta según la intensidad de la amenaza o vulneración de los principios, valores y pilares éticos y/o de buen gobierno tutelados en este Código o en cualquiera de sus anexos, reglamentos o documentos que le complementen.

ARTÍCULO 32º. Prelación normativa. - En caso de existir un conflicto entre los estatutos de la Compañía y cualquiera de las disposiciones de este Código, sus anexos, reglamentos o documentos que le complementen, deberá dársele siempre prelación a los estatutos sociales.