

 tostacafé	MANUAL	VERSION: 1 Vigencia a partir de la fecha: 03-02-2025
CÓDIGO MSI 4.2	CODIGO DE ETICA TOSTACAFE SAS	Página 1 de 13

1. OBJETIVO

Establecer los principios y directrices que guíen el comportamiento de todos los colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS**, promoviendo una cultura de integridad, honestidad, cumplimiento de las leyes y políticas internas garantizando un entorno laboral transparente, ético en todos los procesos y relaciones de la Empresa.

2. ALCANCE

Este Código de Ética se aplica a todos los colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** ya sean temporales o permanentes, así como pasantes que realicen prácticas o proyectos dentro de la compañía. Este documento es una guía de comportamiento que todos los que trabajamos en TOSTACAFÉ SAS hemos elegido poner en práctica.

TOSTACAFÉ SAS promoverá que todas las directivas, proveedores, contratistas, clientes y colaboradores adopten su comportamiento a las pautas de actuación que se definen en este Código.

3. DEFINICIONES

A continuación, los significados de los términos utilizados en el Código de Ética:

Empresa: Unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de prestar un servicio que cubra una necesidad y por el que se obtengan beneficios.

Colaborador: Persona vinculada directamente a la Empresa bajo contrato laboral.

Proveedor: Empresa o individuo que brinda o presta bienes o servicios a la Empresa, incluyendo contratistas, distribuidores, consultores y asesores.

Cliente: Un tercero que utiliza nuestros servicios o productos.

Comité de Ética: Equipo de personas ubicado en cada operación de la empresa **TOSTACAFÉ SAS** constituido por al menos tres miembros principales elegidos por el Gerente General, encargados de analizar los casos sobre ética y hacer las recomendaciones pertinentes.

Cónyuge o compañero/a permanente: Persona en unión marital, religiosa o civil, así como en un matrimonio de hecho (según lo determine la legislación del país).

Pariente: Persona con parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primero civil.

ELABORÓ Alegna Sunev Hernández Jefe Gestión Humana Fecha:10-01-2025	REVISÓ Alegna Sunev Hernández Jefe Gestión Humana Fecha:31-01-2025	APROBÓ Rodrigo Ernesto Tercero Gerente General Fecha:31-01-2025
--	---	--

Parentesco por consanguinidad:

- a. **Primer grado:** Padres e hijos
- b. **Segundo grado:** Hermanos, abuelos y nietos
- c. **Tercer grado:** Tíos, tías, sobrinos
- d. **Cuarto grado:** Primos hermanos

Parentesco por afinidad:

- e. **Primer grado:** Suegros, yernos/nueras, padrastros e hijastros
- f. **Segundo grado:** Cuñados y cuñadas
- g. **Parentesco civil**
- h. **Primer grado civil:** Padres adoptantes e hijos adoptivos

Soborno: Es el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier cosa de valor a cambio de un beneficio o ventaja indebidos, o como contraprestación a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta, promesa, o solicitud es para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.

La empresa **TOSTACAFÉ SAS** estrictamente prohíbe los sobornos en cualquier forma, incluidos los sobornos pagados directa o indirectamente por medio de un tercero. La prohibición de **TOSTACAFÉ SAS** sobre el soborno incluye "soborno comercial". El soborno comercial generalmente significa el suministro de algo de valor a un intermediario (por ejemplo, un colaborador de un cliente) sin el conocimiento del supervisor o colaborador del cliente, con la intención de influir indebidamente en la conducta comercial de la empresa o para obtener una ventaja comercial indebida.

4. RESPONSABLES

- Oficial de cumplimiento.
- Comité de ética.
- Gerencia general.
- Gerente de operaciones.
- Gerente de contabilidad y finanzas

5. INTRODUCCION

En **TOSTACAFÉ SAS** queremos construir una empresa ejemplo de alta rentabilidad regida por los valores éticos. La finalidad de este Código es ayudar a cada uno de nosotros a adoptar las decisiones apropiadas, respetar, mantener nuestros valores y nuestros Principios de Negocios. Al adoptar este Código, nosotros contribuimos a que TOSTACAFÉ SAS sea creíble, competitivo y ético. Lo invitamos a leerlo, comprenderlo y poner en práctica, este documento que será útil de manera laboral y personal.

6. PROCEDIMIENTO

6.1. PRESENTACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Este Código de Ética tiene como objetivo establecer los principios y pautas de nuestra Cultura Corporativa. Es la expresión del compromiso de nuestra Empresa por mantener los más altos niveles éticos en el desempeño de quienes la integran. Este Código reconoce y armoniza los comportamientos éticos y el cumplimiento legal y se difunde con la convicción de que todos los que hacemos parte de **TOSTACAFÉ SAS** nos comprometeremos con una conducta ética ejemplar.

La calidad de nuestras decisiones y acciones deben ser tan importantes para nosotros como la calidad de nuestros servicios. La conducta ética exige el compromiso personal de cada colaborador, líderes y de todas las partes interesadas, todos debemos actuar con integridad de acuerdo con lo estipulado en la letra, espíritu e intención de las leyes aplicables, de las políticas de la Empresa y de este Código.

Por lo anterior, **TOSTACAFÉ SAS** ha establecido unas disposiciones básicas de conductas y comportamientos mínimos que deben observarse en todos los colaboradores vinculados a la Empresa, por ende, la Gerencia General estudió y aprobó el presente Código de Ética y Conducta, con el fin de que hagamos de él, una guía para nuestra manera de actuar cada día, tanto en el ámbito laboral y personal.

Asegurando la honestidad, el buen trato y la transparencia en todos los procesos que se desarrollan y los cuales hacen parte de los objetivos de nuestra Empresa.

Agradezco a usted, su detenida lectura y especial cumplimiento del contenido del presente Código, para así obtener excelentes resultados en el día a día de nuestra operación y relacionamiento con los demás.

Cordialmente.

RODRIGO TERCERO GOMEZ

Gerente general
TOSTACAFÉ SAS

6.2. PROPOSITO

- Proveer una guía concisa y unificada para los trabajadores o partes interesadas ya sean clientes, proveedores, gobierno local y la sociedad en general, respecto a lo que en **TOSTACAFÉ SAS** creemos que debe ser la ética en el ámbito laboral y comercial, y a lo que aspiramos ver en la práctica como comportamiento ético.
- Proporcionar pautas que contribuyan a la adopción de la ética en la administración cotidiana de nuestro negocio y de las actividades profesionales.

- Motivar a los colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** a construir, mantener y promover las más altas normas de comportamiento ético en sus relaciones profesionales, interna y externamente.
- Contribuir en el logro de la visión, el propósito y los valores de **TOSTACAFÉ SAS**.

6.3. PRINCIPIOS

Para los fines de este documento, ética significa hacer lo que es correcto, de la manera correcta, por las razones correctas; abarca los comportamientos, tanto personales como profesionales, en el desarrollo de los negocios. A continuación, se relacionan los principios básicos que se aplicarán en él:

- **Honestidad y sinceridad:** Todas nuestras actuaciones están enmarcadas en la transparencia y rectitud, por lo cual construimos relaciones de confianza que reflejan la responsabilidad, en el cumplimiento de los compromisos y acuerdos siendo coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos.
- **Justicia y equidad:** Actuamos con justicia e imparcialidad en todas nuestras relaciones interpersonales, empresariales y con el entorno bajo el compromiso de ser equitativos. **TOSTACAFÉ SAS** promueve la igualdad de oportunidades para todo su equipo de trabajo sin discriminaciones, da un trato justo y ecuánime a todos los grupos de interés.
- **Respeto mutuo y dignidad:** Escuchamos, entendemos y valoramos al otro, promoviendo el trato cordial y respetuoso en todas las relaciones interpersonales, laborales y comerciales.
- **Rendición de cuentas y responsabilidad:** Establecemos mecanismos que permiten explicar justificadamente los objetivos y resultados a los grupos de interés y contribuimos a la mejora de los resultados de **TOSTACAFÉ SAS**.
- **Respeto por la ley** El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones es uno de los pilares en los que se ha sostenido **TOSTACAFÉ SAS** a través de los años. Nos enorgullece pertenecer a una compañía donde todos los trabajadores somos respetuosos de las leyes, regulaciones, normativas y procedimientos aplicables en nuestro negocio.
- **Anti-soborno:** Nos caracterizamos por actuar y hacer negocios con rectitud y transparencia. No admitimos ninguna forma de soborno o acto deshonesto.
- Constituye soborno el ofrecer, prometer, dar o aceptar una ganancia indebida u objeto de valor a cambio de recibir una ventaja comercial.
- Al momento de seleccionar a nuestros proveedores y clientes lo hacemos con precaución para garantizar que no acepten ni ofrezcan sobornos a terceros ya sea para el sector privado o del gobierno.
- No ofrecemos ni aceptamos obsequios inapropiados ni gastos de entretenimiento o comidas que puedan comprometer nuestra objetividad profesional, toma de decisiones o bien el retribuir con un favor o beneficio a cambio. En época navideña se aceptan obsequios cuyo valor no sea mayor de US\$100.00 dólares y deben ser reportados a la Dirección de Gestión Humana una vez recibido.

6.4. PAUTAS DE CONDUCTA

Aunque es imposible abarcar todos los casos que podrían dar lugar a las cuestiones éticas, este Código se refiere a todas las situaciones y/o comportamientos en nuestras operaciones donde la experiencia indica que ocurren dilemas con relativa frecuencia. En cada una de estas áreas hemos desarrollado **Pautas de Conducta**, como marco de referencia para ayudar a identificar los límites dentro de los que debemos actuar.

6.4.1 Respeto a los valores éticos

TOSTACAFÉ SAS asume el compromiso de actuar de acuerdo con la legislación vigente y conforme a su Misión, Visión y Valores Corporativos, en donde su objetivo es la adopción de principios universales en el ámbito de derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

Todos los colaboradores y directivas deben cumplir las leyes vigentes, atendiendo su finalidad. Por lo anterior, deben evitar cualquier conducta que aún sin violar la ley pueda perjudicar la reputación de la Empresa y afectar de manera negativa a sus intereses.

Los colaboradores y directivas de la Empresa deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando en su caso la información precisa a través de su jefe inmediato o de las instancias que correspondan. Por ende, ningún colaborador, colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ningún acto que comprometa el respeto al principio de legalidad.

6.4.2. Respeto a las personas

Las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** deben observar una conducta de pertenencia, diligente y transparente orientada al cumplimiento de la normatividad definida.

Quienes tengan personas subordinadas, tienen que establecer conductas de respeto, imparcialidad y protegerlas en lo pertinente, de igual manera el subalterno debe establecer conductas de respeto y diligencia hacia la autoridad asignada.

No está permitido el uso de trabajo forzado, abusos físicos y disciplinarios, acosos sexuales u otros tipos de hostigamiento, abusos verbales u otras formas de intimidación al interior de **TOSTACAFÉ SAS**. Las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** deben asegurarse de no utilizar ni apoyar, ni directa, ni indirectamente el uso del trabajo infantil, esto aplica hacia sus proveedores y acreedores.

Las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** deben respetar las opiniones de los demás, y con ellas enriquecer las propuestas de soluciones y mejoras en el trabajo.

TOSTACAFÉ SAS considera importante el desarrollo integral de sus colaboradores, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

6.4. 3. Tráfico de influencias y pagos inapropiados

TOSTACAFÉ SAS no tolera ninguna forma de corrupción y se declara en contra de influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Empresa para obtener algún beneficio mediante el uso de conductas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus colaboradores.

Las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** no, podrán aceptar obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Asimismo, las directivas y colaboradores no podrán hacer, ni directa ni indirectamente pagos u obsequios de cualquier tipo, que no se consideren propios del desarrollo normal de los negocios, para tratar de influir en relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Ante cualquier duda, las directivas y los colaboradores deberán informar a la Gerencia General, a través de su jefe inmediato y actuar en consecuencia.

6.4.4. Reputación e imagen corporativa

Es responsabilidad de las directivas y colaboradores, evitar la propagación de rumores que dañen la imagen personal de los compañeros de trabajo y evitar juicios infundados sobre otras personas.

Todas las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la empresa en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente vigilarán el respeto, uso correcto o adecuado de la imagen y la reputación de la Empresa por parte de los colaboradores de empresas contratistas y proveedores.

6.4. 5. Conflictos de intereses

Existe conflicto de intereses cuando un colaborador tiene un interés personal que interfiere con la objetividad que requiere su cargo, afecta su toma de decisiones o puede dar la apariencia de tenerlo. Dicho conflicto de intereses puede surgir directamente del propio colaborador o indirectamente por medio de su cónyuge, compañero/a permanente, pariente o persona con quien tenga una relación sentimental.

Un conflicto de intereses puede ser también potencial. Esto ocurre cuando las circunstancias actuales no dan lugar a que un interés personal interfiera con los deberes del cargo, pero es previsible que en el futuro suceda. Es obligatorio para todos los colaboradores analizar situaciones directas o indirectas de conflictos de intereses, actuales o potenciales, que puedan interferir en sus decisiones y acciones en la Empresa.

La Empresa, es consciente de que hay conflictos de intereses que surgen como parte de la interacción normal de los colaboradores o sus familias con la sociedad y que no se pueden evitar. No obstante, es necesario que el colaborador reporte de manera oportuna, completa

y veraz para permitir al Comité de Ética evaluarlos y determinar si es preciso tomar medidas para prevenir o minimizar cualquier impacto en la Empresa y en su reputación corporativa.

El Comité de Ética determinará en cada caso el grado de impacto en la Empresa causado por un conflicto de intereses declarado. Cada determinación dependerá de las circunstancias específicas (hechos, cargo del colaborador y funciones del pariente, grado de parentesco, etcétera). Todo conflicto de intereses debe considerarse como potencial hasta tanto no se haya revisado por el Comité de Ética. Al vincularse laboralmente a la Empresa, todos los colaboradores deben proporcionar a su jefe directo y al Comité de Ética una declaración escrita en la que informen si tienen o no conflictos de intereses actuales o potenciales, usando el formato de declaración correspondiente.

El área de Gestión Humana tiene la responsabilidad de solicitar el diligenciamiento del formato de conflicto de intereses a todos los nuevos colaboradores, antes de iniciar el proceso de contratación. Además, tiene la responsabilidad de exigir su diligenciamiento como documento de vinculación.

Se debe actualizar la información sobre conflictos de intereses cuando una situación inicialmente declarada se modifique, termine o cuando surja un nuevo tipo de conflicto.

También cuando la Empresa lo solicite cada año.

Todo colaborador tiene la responsabilidad de declarar un conflicto de intereses, procedimiento que no se puede delegar o ignorar. Cuando los cónyuges, compañeros/as permanentes, personas con relaciones sentimentales o parientes que trabajan en la Empresa están involucrados, cada uno de ellos debe declarar esta situación de manera independiente.

Si no es posible prever un conflicto de intereses, no se considera que el colaborador incurrió en una falta por no reportarlo con anterioridad. Sin embargo, tan pronto como sea consciente de la existencia del conflicto actual o potencial está obligado a reportarlo a su jefe directo y al Comité de Ética de la Empresa.

Cuando los proveedores se registran con la Empresa o participan en procesos de licitación, cualquier conflicto de intereses que pueda afectar la transparencia del proceso de contratación o la gestión debe reportarse a la correspondiente área de Compras.

6.4.6. Cooperación y dedicación en el trabajo

El personal deberá hacer uso racional y responsable de su tiempo dentro de su jornada laboral, buscando que el mismo le permita cumplir de manera eficiente y eficaz sus metas y actividades propias del cargo.

TOSTACAFÉ SAS incluirá en los programas de inducción los temas contenidos en el Código de Ética definido, con el fin de garantizar el cumplimiento de las conductas establecidas en el mismo.

Las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** atenderán y proporcionar ayuda efectiva y oportuna a las solicitudes de apoyo entre las áreas diferentes áreas de la

Empresa, fomentando el trabajo en equipo en la que todos aporten conocimiento, experiencia y lo mejor de sí mismos. Las directivas y colaboradores de la empresa deben establecer una competencia sana y colaborativa basada en un trabajo en equipo.

6.4.7. Uso de bienes y recursos de la Empresa

Los colaboradores tienen la obligación de usar los bienes y recursos de la Empresa únicamente para los fines para los cuales les fueron confiados, en función de su cargo y están reservados solo para el desempeño laboral. Todas las directivas y colaboradores deben utilizar los recursos de la Empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su función. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la Empresa.

6.4. 8. Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional

Las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** no deben efectuar ni auspiciar ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.

TOSTACAFÉ SAS apoya y se compromete en la aplicación de las políticas legales laborales, para promover la igualdad de oportunidades laborales. La selección y promoción de los colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** se fundamenta en las competencias, desempeño de sus funciones, criterios de mérito y capacidad definidos en los perfiles de cargo.

6.4.9. Relaciones con terceros o proveedores

TOSTACAFÉ SAS considera a sus proveedores y/o terceros, parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y mejora de la calidad de servicio.

De acuerdo con ello, los proveedores y/o terceros al interior de **TOSTACAFÉ SAS** se seleccionarán de acuerdo con los procedimientos y estándares de calidad establecidos, a través de conductas de transparencia e imparcialidad, sin presiones, sin manipulaciones por quienes realizan negociaciones directas, basadas en criterios de precio, rentabilidad y servicio.

Las directivas y colaboradores de la Empresa que soliciten o acepten algún incentivo o soborno, por parte de los proveedores o terceros para su selección, se considera una conducta no ética, la cual será sometida al régimen disciplinario correspondiente.

Está prohibido al interior de **TOSTACAFÉ SAS** realizar negociaciones comerciales, con proveedores que operan al margen de la ley, de dudosa o extraña reputación, que incumplan o demuestran prácticas sociales y/o ambientales irresponsables.

Los proveedores que consideren que un directivo o colaborador de **TOSTACAFÉ SAS** ha participado en una conducta no ética o indebida pueden informar del asunto a la Empresa a través del correo electrónico comite.etica@tostacafe.com o del correo sagrilaft@tostacafe.com, con el fin de iniciar la investigación del caso, para lo cual la empresa garantizará la reserva de la información suministrada por el mismo.

Las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** que tengan contacto con la competencia mantendrán una actitud profesional, apegada a los principios, valores de la empresa que representan y no divulgarán o harán uso de información o comentarios indebidos respecto a la competencia.

Las directivas y colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** deben atender los requerimientos de las autoridades o entes de control competentes donde el trato, trámites, información financiera y relaciones deben llevarse a cabo en concordancia con las leyes aplicables, sin manipulaciones y basadas en la normatividad de la Empresa.

6.4.10. Medio ambiente

Para la Empresa, la preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación, y por ende nos comprometemos a trabajar por la prevención de la contaminación y protección del ambiente, la responsabilidad social y el cumplimiento de los requisitos legales, normas que apliquen y a las que se acoja la organización.

Las directivas y colaboradores deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental, derivado de sus actividades, la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición procurando el uso eficiente de los mismos.

En **TOSTACAFÉ SAS** nos comprometemos a prevenir el consumo de bebidas alcohólicas antes y durante de la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa, de acuerdo con los lineamientos de la política de gestión integral de la organización.

6.4.11. Respetamos a las personas y su dignidad.

Reconocemos la dignidad de las personas, respetamos su libertad y su privacidad. Administramos la información de los trabajadores con mucho cuidado y tenemos la responsabilidad de protegerla, incluyendo la información de ex trabajadores de la compañía. Tenemos la responsabilidad moral de respetar y proteger a las personas que tenemos a nuestro cargo.

No permitimos bullying o cualquier conducta que atenta contra la dignidad de una persona y crea “un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo en el trabajo.

6.4.12. Violencia y acoso

En **TOSTACAFE**, construimos una empresa libre de violencia física, psicológica o verbal hacia cualquier persona dentro de las instalaciones de la empresa.

La compañía no tolera ninguna forma de acoso sexual. El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales indeseables, solicitudes de favores sexuales y cualquier otro acoso verbal, físico, escrito o visual de naturaleza sexual.

6.5. COMITE DE ETICA

Todo colaborador o proveedor podrá presentar consultas al Comité de Ética y es obligatorio que el Comité de Ética dé una respuesta.

Este comité tiene por finalidad:

- Promover la divulgación, conocimiento y cumplimiento del Código.
- Interpretar el Código y orientar las actuaciones.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código.

Establecer un canal de comunicación con los colaboradores para proporcionar información sobre el cumplimiento del Código de Ética. **TOSTACAFÉ SAS** ha establecido el canal de comunicación para informar el incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en el presente documento a través del correo electrónico comite.etica@tostacafe.com o sagrilaft@tostacafe.com con el fin de evitar represalias para el personal que comunique de buena fe los presuntos incumplimientos.

El comité estará conformado por la Gerencia General, Jefe de Gestión Humana, Gerente de Contabilidad y Finanzas y Gerente de Operaciones. Dicho comité de ética estará en cabeza del oficial de cumplimiento, persona la cual deberá ser autorizada y nombrada por la Junta Directiva de la sociedad.

6.6. REPORTES AL COMITÉ DE ÉTICA

Los colaboradores, proveedores, clientes o cualquier interesado pueden alertar a la Empresa sobre asuntos éticos y deben poder hacerlo sin temor a retaliaciones, solicitando, confidencialidad sobre su identidad. Se pueden presentar los reportes al Comité de Ética a través del correo electrónico comite.etica@tostacafe.com o sagrilaft@tostacafe.com, o de cualquier miembro del Comité de Ética.

El Comité de Ética investigará si una persona denuncia que ha recibido alguna amenaza o recriminación por haber realizado un reporte al Comité de Ética, en todo caso los reportes o denuncias que se presenten estarán amparados por la confidencialidad.

6.7. RESPONSABILIDAD

Los colaboradores de **TOSTACAFÉ SAS** están en la obligación de colaborar con las investigaciones adelantadas o solicitadas por el Comité de Ética. La falta de colaboración, la omisión intencional de información o el suministro de información errónea deben ser evaluados en su debido momento para determinar la seriedad del hecho, y serán enviados a Gestión Humana para la investigación disciplinaria correspondiente.

Administramos la información como un activo de la empresa con transparencia, honestidad y responsabilidad, esta información debe reflejar la verdadera naturaleza de las transacciones comerciales y financieras.

Debemos garantizar, que los registros contables, financieros, comerciales y de normativa interna reflejen la realidad; que los controles sean efectivos; que los reportes y documentos sujetos a revisión de las autoridades sean veraces y correctos.

Nuestro compromiso con los consumidores no termina con la calidad de nuestros productos y el desarrollo de nuestras marcas, sino que trasciende al bienestar de nuestro entorno social.

A través de nuestro programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) pretendemos fortalecer las capacidades de nuestros trabajadores, mejorar la calidad de vida de nuestra comunidad vecina y apoyar las instituciones que trabajan por el desarrollo de nuestro país, a través de tres grandes ámbitos: capital humano, comunidad y desarrollo institucional.

6.8. ADMINISTRAMOS CON RESPETO LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA.

En TOSTACAFÉ SAS dependemos mucho de la información para el buen desempeño de nuestro trabajo, esta información es propiedad de la compañía, una divulgación no autorizada pondría afectar nuestra reputación y la de la compañía. Es por esto por lo que resguardamos la información confidencial de la empresa relativa a procesos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.

Puede considerarse información confidencial: desarrollo de nuevos productos e información que esté amparada en la política de confidencialidad firmada a su ingreso a TOSTACAFÉ SAS

- **Conflicto de Intereses**

Evitamos situaciones que signifiquen o pudieran significar un conflicto entre intereses personales y los de nuestra compañía. Pueden considerarse conflicto de intereses sin limitarse a los siguientes casos:

- Permitir que una relación personal influya en una decisión comercial; por ejemplo, contratar a un miembro familiar como empleado o proveedor. Los trabajadores de la compañía no deben de contratar, supervisar a un pariente cercano, para evitar este tipo de situaciones no se permite la contratación de familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con excepción de las personas autorizadas por el Gerente. Si un familiar en el cuarto grado de consanguinidad y un segundo de afinidad trabaja para un competidor o proveedor debe informar de esta situación a la Jefatura de Gestión Humana.
- Aceptar obsequios o entretenimiento que afecten, de forma explícita o aparente, su objetividad de negocios.

- **Activos de la Empresa**

Cuidamos el buen funcionamiento de las máquinas, equipos, vehículos y recursos encomendados para la realización de las tareas diarias e informamos al superior de cualquier desperfecto.

No utilizamos los recursos de la compañía para beneficio personal, familiares y amigos.

6.9. SANCIONES

TOSTACAFÉ SAS aplicará las medidas disciplinarias de manera justa, rápida y en proporción con la violación de acuerdo con las disposiciones jurídicas aplicables al caso.

6.10. CODIGO DE ETICA Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL – PTEE-

La sociedad TOSTACAFE S.A.S a implementado un programa de transparencia y ética empresarial, el cual se encuentra debidamente aprobado por las directivas y publicado en la página web www.tostacafe.com, el cual es de obligatorio cumplimiento para socios, empleados, contratistas, clientes y en general para los terceros que tenga relación con TOSTACAFE.

El presente código de Ética ha sido redactado en consonancia con el PTEE en consecuencia cualquier interpretación debe hacerse extensiva a los dos documentos, y el compromiso de colaboración y cumplimiento se realiza en igualdad de condiciones. Cuando se realicen reportes por incumplimiento del código de ética igualmente debe ser evaluado con el Comité de SAGRILAF TTEE, con el fin de identificar si la conducta desplegada es concurrente con el incumplimiento del PTEE y por lo tanto requiera algún tipo de acción del Comité o del Oficial de Cumplimiento.

6.11 ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

TOSTACAFÉ SAS comunicará y difundirá entre todas sus Directivas, colaboradores, proveedores, clientes y contratistas, el contenido de este Código.

Las directivas y los colaboradores que se incorporen y pasen a formar parte de la Empresa, deberán aceptar expresamente los principios y las normas de actuación establecidas en el presente Código.

TOSTACAFÉ SAS espera de todas sus directivas y colaboradores, un alto nivel de compromiso de este Código. El no cumplimiento de este Código se juzgará de acuerdo con la normativa legal establecida para cada caso, la cual puede llevar hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes de acuerdo con la gravedad de la falta cometida.

Cualquier duda que surja de la interpretación de este Código, deberá consultarse con el superior jerárquico o en caso necesario con la Gerencia General. Ninguna persona, independientemente de su nivel o posición está autorizado para solicitar a las directivas, colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, que contravenga lo establecido en el presente Código. Por ende, nadie puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

6.12. VIGENCIA

El Código de Ética entra en vigor partir de su publicación a todas las directivas y colaboradores.

6.13. DECÁLOGO

- Mantener como guía de actuación de la Empresa nuestra Visión, Misión y valores corporativos
- Promover y respetar nuestros Valores y Principios Éticos Empresariales.
- Ejercer nuestras actividades con apego a las Pautas de Conducta y Principios éticos empresariales.
- Procurar la satisfacción de los usuarios y clientes internos y externos con nuestros productos y servicios.
- Mantener con nuestros proveedores una relación profesional y respetuosa tomando decisiones basadas en los méritos del producto o servicio ofrecido.
- Cuidar y aprovechar adecuadamente los bienes y recursos de nuestra Empresa.
- Respetar las leyes, reglamentos y legislación.
- Evitar el establecimiento de relaciones que impliquen conflicto de intereses.
- Resguardar la información confidencial de nuestros Colaboradores y partes interesadas.
- Participar activamente para la difusión y el cumplimiento del Código de Ética.

6.14. CARTA DE ADHESIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA DE TOSTACAFÉ SAS. S.A.

Nombres: _____
Apellidos: _____
Identificación: _____
Cargo: _____
Área: _____

He leído, acepto y me comprometo a respetar el Código de Ética de nuestra Empresa.
Entiendo que la violación de sus preceptos es una falta grave.

Asimismo, pondré mi mejor empeño en promover los valores y principios corporativos de la Empresa.

Firma

7. ANEXOS

Ninguno en particular