

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	G
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	1 de 13	



CÓDIGO DE ÉTICA

TRIENERGY SAS

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	G
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	3 de 13	

TABLA DE CONTENIDO

1.	EXPLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	5
1.1	Introducción	5
1.2	A quién aplica el código de ética	6
	• Personal (Empleados) de TRIENERGY SAS	6
	• Terceros (clientes, proveedores y contratistas).....	6
	• Otros grupos de interés	6
2.	INTEGRIDAD	6
3.	TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO	6
3.1	La salud y la seguridad.....	6
3.2	Derechos Humanos	7
3.3	Acoso y Respeto	7
3.4	Inclusión	8
4.	TRATO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERES	8
5.	POSICIÓN ÉTICA Y DE CUMPLIMIENTO	9
6.	PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	9
7.	DENUNCIAS	11
8.	CONDUCTAS PROHIBIDAS	11

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	5 de 13	

1. EXPLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

1.1 Introducción

El Código de ética de TRIENERGY SAS establece los valores y describe lo que cada empleado de TRIENERGY SAS debe observar cuando actúe por o en nombre de LA EMPRESA. Refleja los valores de nuestra empresa y explica cómo pretendemos hacer negocios. El Código de ética de TRIENERGY SAS nos ayuda a todos a hacer y tomar decisiones correctas. Todos son responsables de adherirse al Código de ética de LA EMPRESA y convertirlo en una parte integral de su trabajo diario, el Código de ética de TRIENERGY SAS se centra en cómo nos comportamos.

Detalles de lo que se espera se puede encontrar en las políticas subyacentes de TRIENERGY SAS El Código de ética de LA EMPRESA también proporciona orientación sobre dónde ir si se enfrenta a un problema difícil y se requiere más ayuda.

Este Código presenta las expectativas básicas y los principios generales que guían la forma en que TRIENERGY SAS y sus segmentos comerciales hacen negocios. Cada empleado, independientemente de su puesto o área de responsabilidad, es responsable de respetar el Código en sus actividades diarias y de buscar ayuda cuando el curso de acción adecuado no esté claro. Cualquier violación del Código se considerará una mala conducta y se abordará de manera adecuada y oportuna.

Si alguien tiene dudas sobre el curso de conducta apropiado en sus actividades comerciales, o si cuestiona cómo los estándares y principios de TRIENERGY SAS se aplican a una situación específica, debe realizar. Una pregunta simple y anticipada suele aclarar y evitar situaciones potencialmente problemáticas.

El Código de ética de TRIENERGY SAS contiene nuestros valores centrales que se están tratando en este documento y los cuales se describen detalladamente más adelante:

- **Integridad:** Actuamos con firmeza, rectitud, honestidad, coherencia y sinceridad.
- **Vocación de servicio:** Damos respuesta a las necesidades de nuestros clientes y colaboradores de forma oportuna, amable, y efectiva, agregando valor a nuestro trabajo.
- **Trabajo en equipo:** Sumamos esfuerzos, colaboramos y multiplicamos logros.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	6 de 13	

1.2 A quién aplica el código de ética

Nuestro Código aplica a todas las personas que en relación con TRIENERGY SAS en donde sea que estemos presentes. Es un documento público a la disposición de todos y sus lineamientos aplican a:

- Miembros Directivos
- Personal (Empleados) de TRIENERGY SAS
- Terceros (clientes, proveedores y contratistas)
- Otros grupos de interés

TRIENERGY SAS quiere proporcionar claridad sobre el comportamiento que esperamos de todos nuestros empleados y también de otras personas con las que trabajamos.

2. INTEGRIDAD


En TRIENERGY SAS buscamos proporcionarles un excelente lugar para trabajar. Para conseguirlo, todos tenemos que asumir un papel. Esperamos que los empleados colaboren de manera abierta y respetuosa, contribuyendo así a la creación de un entorno laboral seguro y sano. Todos debemos fomentar una cultura que ofrezca estimulación profesional, reconozca el mérito y el talento personal, valore la diversidad, respete la privacidad y ayude a todos a alcanzar un mejor equilibrio entre sus vidas personales y profesionales

Todos debemos alentar al personal y a los terceros a cumplir con Nuestro Código, políticas y con la ley en todo momento, nuestro equipo directivo espera que todos adoptemos una postura firme cuando detectemos problemas. No debemos ignorar la realidad; si hemos identificado una posible conducta indebida o que actúen de manera contraria a Nuestro Código y políticas, debemos reportar de inmediato al Gerente General o líder de proceso

3. TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO

3.1 La salud y la seguridad

son nuestra prioridad, y es necesario que nos cuidemos y cuidemos de los demás. Estamos preparados para actuar cuando identifiquemos un riesgo de seguridad. Es necesario que

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	7 de 13	

realicemos todas nuestras actividades laborales de segura, eficiente, que acatemos todas las políticas, prácticas, sistemas y procedimientos, asegurando que cuidamos a todos.

Los empleados y contratistas están preparados y obligados a detener cualquier trabajo o cualquier condición que se considere insegura. Los contratistas deben estar certificados y estar comprometidos con la salud y la seguridad. Los gerentes y líderes de proceso no solo serán responsabilizados por la salud y seguridad de sus operaciones y por garantizar el cumplimiento con nuestro Sistema de gestión de salud y seguridad, sino que también se espera que muestren un compromiso visible dándole a esto la más alta prioridad como una función de su liderazgo.

Proporciona a nuestro personal los procedimientos, capacitación y equipo de protección personal que necesitan para realizar su trabajo de forma segura. Tenemos la obligación de seguir los procedimientos y utilizar el equipo de protección correctamente en todo momento.

3.2 Derechos Humanos

El respeto por los derechos humanos está integrado en la forma en la que hacemos negocios. Apoyamos y respetamos la protección de los principios de derechos humanos proclamados internacionalmente como se expresa en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo.

No aceptamos, ni toleramos ningún tipo de violación a los derechos humanos en nuestras operaciones, nuestra prestación de servicio, nuestra cadena de suministro o en nuestras colaboraciones; así mismo, nos tomamos con seriedad todo tipo de acusación de que TRIENERGY SAS no esté respetando debidamente los derechos humanos.

3.3 Acoso y Respeto

No aceptamos, ni toleramos ningún tipo de acoso. Garantizamos el respetar a los demás y la forma en la que nos comunicamos. Queremos recordarles a todos nuestros colaboradores considerar cómo podría hacer sentir a otros empleados, socios/accionistas, aliados y clientes, siempre entendiendo que todos provenimos de distintos orígenes, por lo que nuestras perspectivas podrían variar.

En TRIENERGY SAS fomentamos un entorno de respeto mutuo y debemos ofrecernos apoyo a todos los integrantes y partes interesadas. Garantizamos promover estos comportamientos teniendo en cuenta nuestros valores, siendo transparentes, honestos y en cumplimiento del código y políticas establecidas por la empresa.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	8 de 13	

3.4 Inclusión

En TRIENERGY SAS respetamos y aceptamos la diversidad y los orígenes de cada uno de nuestros colaboradores y contrapartes, en los procesos de selección, los ascensos, las capacitaciones, las compensaciones y prestaciones están basadas en la capacidad, experiencia profesionalismo y los valores de TRIENERGY SAS. Debemos valorar las diferencias y proporcionar un entorno laboral incluyente para todos. También debemos cumplir las leyes, políticas y no debemos tomar ninguna decisión discriminatoria.

Queremos enfatizar el deber de promover un ambiente adecuados de trabajo, digno y garantizando un respeto entre los integrantes de TRIENERGY SAS, haciendo su mejor esfuerzo y al mismo tiempo sentirse libre de plantear sus dudas, ideas e inquietudes.

4. TRATO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERES

En TRIENERGY SAS. reconocemos los derechos de los grupos de interés que pueden tener influencia en la empresa y con los cuales se desarrolla de manera directa o indirecta el objeto social. Por lo cual siempre busca lograr una actitud positiva con todos estos grupos de interés siendo este un objetivo permanente

Frente a nuestros colaboradores: Respetamos la dignidad de todos y cada uno de los miembros de la empresa. La organización está comprometida en mantener un ambiente saludable, seguro y de bienestar, para lo cual promovemos:

- Que el ambiente de trabajo sea limpio, seguro y saludable.
- Que esté libre de discriminación o acoso, por causa de la edad, raza, sexo, condición física, religión, nacionalidad, lengua o inclinación política.
- Que el ambiente de trabajo sea estimulante para la efectividad y satisfacción de los colaboradores. Para ello se ofrecen oportunidades para educación, capacitación, desarrollo y promoción en condiciones de remuneración adecuadas

Frente a nuestros clientes: La razón de TRIENERGY SAS es superar el servicio y las expectativas de los clientes en forma rentable. Escuchar en forma permanente, la lealtad de los clientes está en directa relación con el cumplimiento de la promesa de valor.

Frente a nuestros proveedores: Construir relaciones transparentes, de alianza y de calidad con nuestros proveedores, brindar confianza para continuar con nosotros.

Frente a nuestros accionistas: La satisfacción de las expectativas de los inversionistas es requisito para preservar el valor de la acción. Generando en ellos la percepción de recibir valor económico razonable por parte de la empresa y que la empresa lleva a cabo su gestión

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	9 de 13	

en forma socialmente sana y económicamente exitosa, dentro del marco de su responsabilidad social

Frente al Estado: Somos respetuosos de la ley y de las autoridades legítimamente establecidas.

5. POSICIÓN ÉTICA Y DE CUMPLIMIENTO

Prevención de corrupción y soborno

TRIENERGY SAS se opone a todas las formas de corrupción y soborno. Para proteger la reputación y cumplir con la ley, es esencial que evitemos el soborno y las ventajas indebidas de cualquier manera o forma.

Antilavado de activos

La empresa se compromete a no cooperar con actividades de lavado de dinero. En caso de que un empleado encuentre cierta transacción financiera sospechosa, el empleado de TRIENERGY SAS debe buscar orientación del Gerente directo o el Oficial de cumplimiento.

Cumplimiento normativo

Todos los negocios de TRIENERGY SAS serán desarrollados cumpliendo con las leyes de los países donde operen y cada colaborador trabajará siempre dentro del marco de la ley.

6. PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Conflicto de interés

Existe un conflicto de intereses cuando el interés privado o empresarial de una persona interfiere de alguna manera, o incluso parece interferir, con el interés de la empresa. TRIENERGY SAS espera confiabilidad personal y profesionalismo de cada uno de sus empleados en todos los niveles y les exige que actúen en el mejor interés de la empresa. Se requiere que los empleados de TRIENERGY SAS eviten situaciones en las cuales sus intereses personales o financieros puedan entrar en conflicto con los intereses de la empresa o puedan interferir con un objetivo de desempeño laboral.

Las situaciones comunes de conflicto de intereses incluyen:

- Tener un interés financiero en una empresa que hace negocios con TRIENERGY SAS.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	10 de 13	

- Tener un segundo trabajo que interfiere con nuestro trabajo en TRIENERGY SAS.
- Recibir compensación u otros incentivos de una compañía que hace negocios con la empresa.
- Contratación de un proveedor, distribuidor u otro agente administrado o propiedad de un pariente o amigo cercano.
- Estar en una relación informativa (directa o indirectamente) con una pareja de relación romántica.

Los conflictos de intereses pueden tomar muchas formas, no todos los conflictos de intereses potenciales pueden abordarse en el Código. Es esencial que, si hay un conflicto de intereses potencial o real declararlo de inmediato, para que el problema pueda resolverse rápidamente.

Regalos, invitaciones y beneficios personales

Los regalos a menudo se usan para fortalecer las relaciones comerciales, pero los empleados de TRIENERGY SAS no deben aceptarlos u ofrecerlos si hacerlo puede afectar o parezca afectar la toma de decisiones imparcial. No ofrecemos ni aceptamos obsequios que puedan poner en entredicho a TRIENERGY SAS, o que puedan interpretarse como un soborno o un cambio de un trato preferencial en cualquier relación comercial.

Donaciones y patrocinios

TRIENERGY SAS entiende las tradiciones sociales y culturales, pero no hace contribuciones a políticos o partidos políticos. La empresa proporciona donaciones caritativas de manera transparente y profesional.

Parientes, amigos y relaciones personales

Los empleados de TRIENERGY SAS pueden tener parientes o amigos que tengan relaciones comerciales con la empresa, sus clientes, proveedores, distribuidores, agentes o competidores. Estas circunstancias pueden generar preguntas sobre conflictos de intereses porque otros podrían pensar que estamos favoreciendo estas relaciones por encima de los intereses de TRIENERGY SAS.

Debemos divulgar cualquier situación a nuestro Gerente en la que:

- Un pariente o amigo cercano tiene un interés financiero o trabaja para un cliente, proveedor, distribuidor o agente de TRIENERGY SAS, si está en condiciones de afectar el negocio de la empresa con ellos.
- Un familiar cercano es empleado por un competidor de la empresa.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	11 de 13	

7. DENUNCIAS

Denuncias sobre violaciones de este código y políticas establecidas por TRIENERGY SAS tiene la obligación de reportarla inmediatamente realizando la denuncia en el correo electrónico: oficialdecumplimiento@trienergy.com Los casos reportados recibirán una respuesta profesional y confidencial. Dependiendo de la naturaleza de la denuncia, la investigación podría involucrar a al área de Gestión Humana, oficial de cumplimiento o quien sea necesario para comenzar un proceso disciplinario

8. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se consideran prohibidas o contrarias a los principios éticos y de conducta de la Compañía, las siguientes:

Violar la reserva de Información Confidencial puesta bajo la responsabilidad del empleado o conocida por éste, debido a su cargo.

Utilizar o compartir Información Privilegiada conocida en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero. (Por ejemplo, para transacciones financieras, selección de proveedores u otra).

Facilitar códigos de usuario y contraseñas asignadas a compañeros o terceros.

Utilizar para propósitos diferentes al cumplimiento de sus funciones o compartir con terceros los manuales, políticas, procedimientos, lineamientos o cualquier otro documento elaborado por la compañía como parte de su arquitectura interna de gobierno y control.

Con intención, omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos, balances entre otros documentos que se presenten a consideración de sus superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión que, a juicio del superior, habría sido diferente si los datos se ajustarán a la realidad.

Usar las instalaciones de la compañía para adelantar eventos religiosos, políticos o difundir materia que atente contra la libertad religiosa y política entre otros.

Usar indebidamente por acción, omisión, error, negligencia o descuido la firma autorizada, de manera tal que incida negativamente frente a los intereses de la Compañía o los que ponga en peligro.

Ocultar la existencia de un Conflicto de Interés en el que se encuentre el empleado. Denunciar esta situación es un comportamiento que se convierte en una responsabilidad, no es una opción.

Aceptar o solicitar para sí mismo o para terceros dádivas o beneficios de clientes y/o proveedores de la Compañía o a terceros, a cambio de favorecimientos, escogencia o concesión de tratamientos o servicios especiales en beneficio propio.

Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un funcionario o para perjudicar a terceros.

Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no efectuadas.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	G
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	12 de 13	

Tener relaciones amorosas con trabajadores de la empresa o familiares en el mismo centro de trabajo, esto con el fin de evitar posibles conflictos de intereses y reducción de la productividad, o disciplina. Las relaciones personales en el trabajo no deben influir en su capacidad para actuar en el mejor interés de la Empresa y no deben afectar ninguna relación laboral. Las decisiones laborales deben basarse en las calificaciones, el desempeño, las habilidades y la experiencia.

Consignar en la hoja de vida presentada a la compañía datos falsos y ocultar información material en dicho documento.

Solicitar u obtener, de los funcionarios bajo su mando, concesiones o beneficios valiéndose de su posición.

Enviar, recibir o suministrar información de la compañía en forma escrita, verbal, magnética o electrónica o por cualquier medio, a funcionarios o terceros sin la debida autorización del responsable de la información o sustraer información utilizando USB's o cualquier otro medio electrónico de almacenamiento para uso y/o beneficio personal. Toda información manejada en la compañía es de exclusiva propiedad de ésta.

Incumplir cualquier lineamiento señalado en este Código, en las demás políticas, procedimientos, reglamentos, manuales y/u otro documento que haga parte de la arquitectura de la empresa.

El robo de los bienes de la compañía ya sea el robo físico, por ejemplo, el retiro no autorizado de un producto, equipo o información de la Empresa o robo a través de desfalco o información falsa intencional de horas o gastos puede dar lugar al despido y a un proceso penal.

Ningún empleado está autorizado, sin el consentimiento de la gerencia, a elaborar discos, archivos, grabaciones de video o audio, o reproducciones utilizando equipamiento o instalaciones de TRIENERGY SAS, si dicha tarea no está directamente relacionada con el negocio de la Compañía.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código	P-PRG-04	G
		Versión	0	
		Emisión	Febrero 2023	
		Páginas	13 de 13	

VERSIÓN	MODIFICACIONES	FECHA
0	Emisión del documento.	Febrero 2023
DEPENDENCIA RESPONSABLE		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
		CARLOS GUILLERMO GIMENEZ Gerente Financiero y Administrativo