



Política de Ética y Cumplimiento

Versión: 1

Dirección Responsable: Dirección de Gestión del Talento

Elaborado por: Gilda Pastoriza - Directora Senior de Gestión del Talento

Aprobado por: Consejo de Administración

Fecha de Emisión: 4 de septiembre de 2024

Fecha de Actualización: N/A

Código: TAL-PO-0001

TABLA DE CONTENIDO

1.	Propósito	3
2.	Alcance	3
3.	Lineamientos Generales	3
4.	Responsabilidades.....	4
5.	Definiciones	4
6.	Evaluación del documento.....	6
7.	Contactos.....	6
8.	Control de cambios del documento	6

1. Propósito

EGE Haina se rige bajo estrictas normas de ética y transparencia que son transversales a su estructura, sus políticas y sus operaciones. El apego a principios éticos y el cumplimiento normativo tanto interno como externo es promovido por la Compañía en su equipo de trabajo a todo nivel, y en toda persona o institución que actúe en representación de ésta, o en relación comercial con ésta, con el objetivo de impulsar acciones y comportamientos apegados a la honestidad, la responsabilidad, el sentido del deber, la calidad humana y el respeto a los demás.

2. Alcance

El alcance de la presente política abarca a EGE Haina, sus filiales y subsidiarias.

3. Lineamientos Generales

- EGE Haina implementará un programa de Ética y Cumplimiento cuyo foco principal es la gestión del riesgo de conducta y cumplimiento, teniendo en cuenta estándares conductuales definidos por la Compañía en su Código de Ética y demás políticas internas que lo desarrollen o complementen.
- La empresa fomentará un ambiente de trabajo seguro, recto, diverso, ameno, de camaradería, cooperación y productividad, basado en la honestidad, integridad, respeto y confianza.
- Se evitarán prácticas de favoritismo, nepotismo o clientelismo en los procesos de reclutamiento y selección.
- Se promoverá la igualdad de trato y oportunidades para todo el personal, respetando los derechos humanos y evitando toda forma de discriminación.
- Se velará por una cultura de cero tolerancia hacia el acoso en todas sus dimensiones, incluyendo el acoso sexual y laboral, así como la violencia de género.
- Está estrictamente prohibido el ingreso de armas de fuego o letales al lugar de trabajo.
- Se prohíbe el consumo de psicofármacos, drogas ilegales o alcohol durante el desarrollo de las actividades laborales y/o dentro de las instalaciones de la empresa.
- Se evitarán conflictos de interés y se protegerá la confidencialidad de la información.
- Todas las relaciones con clientes, proveedores y terceros se llevarán a cabo con integridad y cumpliendo estrictamente las leyes, el Código de Ética y políticas de la empresa.
- Toda persona natural o jurídica, incluyendo pero no limitándose a personas colaboradoras directas o indirectas, contratistas, proveedores/as, accionistas, miembros de la Junta Directiva, y cualquier persona que tenga algún vínculo con EGE Haina, deberá actuar y llevar a cabo todas sus actividades con integridad y cumpliendo estrictamente las leyes de la República Dominicana, los principios éticos de EGE Haina, la presente política, el Código de Ética y la Política y Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- EGE Haina se compromete a no participar en Fraude, Soborno o Corrupción, y tomará medidas para prevenir y combatir estas prácticas. No tolera que su personal obtenga beneficios a costa de violar la ley o actuar de manera deshonesto. Mantiene una política de cero tolerancia hacia prácticas desleales o corruptas, como el soborno a funcionarios del gobierno.
- Los colaboradores o colaboradoras deben abstenerse de recibir o dar regalos o atenciones que pudieran implicar la obtención de beneficios utilizando prácticas de corrupción.
- El incumplimiento de la presente Política, del Código de Ética y demás políticas que lo complementen constituirá una violación del contrato de trabajo o comercial con EGE Haina y conllevará la aplicación

de sanciones que pueden implicar incluso la terminación de la relación contractual correspondiente. Adicionalmente, puede implicar sanciones impuestas por las autoridades competentes.

- Todo empleado/a de nuevo ingreso debe firmar un acuse de recibo confirmando que ha leído el Código de Ética y la Política de Prevención del Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo, y que ha entendido las disposiciones que aparecen en estos documentos. Si algún empleado o empleada obvia leer el Código de Ética o no firma el acuse de recibo indicado, ello no lo exime del cumplimiento de sus disposiciones y de estar sometido a las disposiciones que establece.

Canal de Denuncias

- EGE Haina pone a disposición de todo el personal, proveedores/as y clientes/as el Canal de Denuncias es la herramienta que con el objetivo de promover una cultura transparente, ética, libre de conductas de corrupción o fraude.
- Este canal ético estará gestionado por una firma externa e independiente, contará con varios métodos a través de los cuales se tramitarán todas las quejas o comunicaciones, velando por la confidencialidad.
- Cualquier accionista, administrador/a, empleado/a, cliente/a, proveedor/a o contratista de EGE Haina tiene el derecho y la oportunidad de utilizar el Canal de Denuncias para reportar cualquiera de los puntos arriba mencionados de una manera confidencial sin ningún tipo de represalia. De manera enunciativa y no limitativa, las denuncias pueden abarcar:
 - Denuncias de acoso sexual o laboral
 - Procesos inadecuados
 - Malversación de activos
 - Fraude
 - Corrupción
 - Inadecuado manejo de información

4. Responsabilidades

Consejo de Administración

- Aprobar la política de Ética y Cumplimiento

Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión

- Velar por el fiel cumplimiento de la presente Política y del Código de Ética.
- Determinar las sanciones e imponerlas al personal, además de investigar y referir a las autoridades pertinentes en caso de ser necesario.

Todo el Personal de EGE Haina

- Todo el personal es responsable del cumplimiento de la presente Política, del Código de Ética y políticas complementarias
- Denunciar acciones que impliquen su violación.

5. Definiciones

- **Riesgo de conducta y cumplimiento:** se entiende por la exposición a sanciones legales, impactos económicos, pérdidas materiales enfrentadas por la compañía, como consecuencia de no actuar de acuerdo con los postulados conductuales de la Compañía, las normas internas y externas aplicables, y demás buenas prácticas acogidas por la Compañía.

- **Acoso:** El acoso puede darse en distintas circunstancias, ambientes y motivos como raza, color de piel, aspecto físico, sexo, expresión de género, identidad sexual, estado civil, embarazo, creencias políticas, afiliaciones gremiales, religión, condición social, opinión o capacidades diferentes, u otras distinciones personales, que influya de manera prejuiciada en la actitud de una persona respecto de la otra. No se limita a la construcción de estereotipos negativos, amenazas, intimidación, acciones hostiles, uso de epítetos o cualquier conducta que degrade a una empleada o a un empleado, o que muestre hostilidad u odio hacia estos.
- **Acoso Sexual:** Se produce acoso sexual cuando una persona -hombre o mujer- realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos y que amenacen o perjudiquen la situación laboral de la persona agredida o sus oportunidades en el empleo. El acoso sexual es un problema que afecta a la dignidad del personal, crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y perjudica el clima laboral de EGE Haina.
- **Conflicto de Interés:** Un conflicto de interés ocurre cuando los intereses particulares o la motivación de cualquier persona o los de cualquier integrante de su familia inmediata, conllevan la posibilidad o el potencial de interferir o afectar sus decisiones o acciones en asuntos de EGE Haina o entidades afiliadas a la empresa.
- **Corrupción:** definido como el “mal uso del poder” por Transparencia Internacional. Incluye cualquier actividad deshonesta en la que Empleados, Administradores, Accionistas, Directores o Terceros, actúan de forma contraria a los intereses de la Compañía y abusa de su posición de confianza para alcanzar alguna ganancia personal o ventaja para sí mismo o para un tercero. También involucra conductas corruptas de la Compañía, o de una persona que pretenda actuar en su nombre, con el fin de asegurar una ventaja directa o indirecta inapropiada para EGE Haina.
- **Fraude:** se refieren al requerimiento o la aceptación, directa o indirecta, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas en beneficio de representantes de la empresa, de otra persona o de EGE Haina, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de las funciones que deben atenderse, haciendo uso de una posición o rango, o empleando de manera indebida los recursos de la empresa para tales fines. En esencia es cualquier acto u omisión intencionada, diseñada para engañar a los demás con el fin de apropiarse, aprovecharse o, hacerse de un bien ajeno, sea material o intangible, de forma indebida, en perjuicio de otra y generalmente por la falta de conocimiento o malicia del afectado.
- **Interés sustancial:** Se refiere al interés económico o lucrativo del personal o de un miembro de su familia inmediata, que pueda afectar o influenciar la toma de decisiones o acciones del personal en la sociedad donde exista algún tipo de vínculo o interés del mismo. Para nuestro caso, existe conflicto de intereses cuando el personal tiene un 3% o más de participación o bien el control administrativo o la representación de una empresa que pretenda contratar (participación vinculante), o que los miembros de su familia inmediata tenga una inversión que represente un 10 % o más de la propiedad de una sociedad (participación influyente).
- **Regalos:** Se refiere a dádiva, gesto o complacencia que se recibe voluntariamente o por costumbre . que, sin limitarse a ello, incluye dinero en efectivo, propinas, favores, descuentos, entretenimiento y hospitalidad, préstamos y cualquier otro artículo con valor monetario que exceda el valor nominal, tanto para el personal directamente o a través de sus familiares directos.
- **Acoso laboral – violencia de género en la empresa:** Acción verbal o psicológica que se produce de manera repetida o persistente, a través de la cual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas hiere, humilla o amedrenta a otra. En el caso de que estas acciones se produzcan en contra de empleados o empleadas del sexo contrario al agresor o agresora, se podría entender que, además, hay violencia de género.
- **Soborno:** Se refiere a situaciones en las que el personal acepta, ofrece, promete u otorga intencionalmente a otra persona que desempeñe funciones públicas o de cualquier índole, de manera directa o indirecta, algún objeto de valor pecuniario u otro beneficio como favor, promesa o ventaja

para sí misma o para alguien más, a cambio de que realice o se omita cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones.

- **Transacciones con partes vinculadas:** Tiene que ver con toda transferencia de recursos, servicios u obligaciones entre partes vinculadas, con independencia de que se cargue o no un precio, entendiéndose por parte vinculada a nuestro personal, sus cónyuges, parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o empresas en las que estos participen directa o indirectamente, de acuerdo a los porcentajes establecidos anteriormente

6. Evaluación del documento

Este documento debe ser revisado cada tres (3) años por la Dirección de Gestión del Talento.

7. Contactos

En caso de dudas acudir a la Dirección de Gestión del Talento, al Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión, o al canal de denuncias de la empresa.

8. Control de cambios del documento

Fecha efectiva	Naturaleza de la revisión	Sección revisada	Versión	Revisada por (Nombre y Título)	Aprobada por (Nombre y Título)
4-sep.-24	Documento nuevo	Todo el Documento	1	Gilda Pastoriza Directora Senior de Gestión del Talento	Consejo de Administración