
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	VERSIÓN 2
		JUNIO 2024

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	CAMBIOS REALIZADOS
1	Diciembre de 2023	Se crea documento Código de Ética y Conducta MC2 SAS ESP
2	Junio de 2024	Se ajusta al modelo del SGI, se ajusta el capítulo 5 - PRIVACIDAD DE DATOS Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.
CLAUDIA PATRICIA MURILLO SUBGERENCIA ADM. Y DEL RECURSO HUMANO ELABORÓ	CLAUDIA PATRICIA MURILLO SUBGERENCIA ADM. Y DEL RECURSO HUMANO REVISÓ	FRANCISCO JOSE BENDECK ACEVEDO PRESIDENTE & CEO APROBÓ

COPIA CONTROLADA

Subgerente Adm. y del Recurso Humano ELABORÓ	Subgerente Adm. y del Recurso Humano REVISÓ	Presidente & CEO APROBÓ
--	---	---------------------------------------

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	VERSIÓN 2 JUNIO DE 2024 PÁGINA 1 DE 9

1. PROPÓSITO Y OBJETIVO DE NUESTRO CÓDIGO

Actuar con Integridad es indispensable en nuestro trabajo del día a día. Hacerlo es crucial para el éxito continuo de MC2 S.A.S E.S.P y para crear un lugar de trabajo en el que nuestra gente puede prosperar. Nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial ("Nuestro Código") busca ofrecer orientación sobre lo que se espera de todos nosotros como parte de MC2 SAS ESP en su desempeño diario.

Nuestro código busca ayudar atender con cualquier dilema, pregunta o inquietud que pueda tener relacionada con la conducta empresarial. Así mismo, se complementa con un conjunto de políticas nacionales y locales, las cuales proporcionan más detalles sobre la forma de resolver con temas específicos.

Igualmente, busca reflejar la debida diligencia de MC2 SAS ESP como organización para la prevención, detección y erradicación de irregularidades, ilícitos y demás incumplimientos que pudiesen llegar a surgir.

MC2 SAS ESP basado en su misión, visión, ventaja competitiva y principios rectores, a través de este Código constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus colaboradores, de acuerdo con la normatividad legal vigente.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Nuestro Código aplica a todas las sedes en las que estamos presentes: Bogotá Pereira y Cúcuta. Es un documento público a la disposición de todos y sus lineamientos aplican a:

- a. Directivos
- b. Personal y colaboradores de MC2
- c. Terceros (Incluye, de manera enunciativa más no limitativa, clientes, proveedores y contratistas)
- d. Otros grupos de interés

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los colaboradores de MC2 SAS ESP sino establecer unas políticas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

3. VALORES ÉTICOS


Transparencia y honestidad: MC2 SAS ESP es una empresa comprometida con el suministro de información transparente, veraz y clara a sus clientes y proveedores. Nuestra función es evitar una racionalidad limitada es por ello que todos nuestros procesos de contratación y ejecución de labores diarias se basa en criterios éticos y decisiones fundamentadas.

Responsabilidad social: MC2 SAS ESP es una empresa comprometida socialmente, contribuye a mejorar las condiciones de vida de las zonas donde trabaja impulsando iniciativas que potencien el crecimiento de la comunidad. Ejemplo de ello, es su compromiso con el abastecimiento de gas del mercado no regulado y de la población de Cúcuta para sus necesidades básicas.

Respeto por la vida familiar: MC2 SAS ESP entiende que la vida familiar es uno de los ejes principales del bienestar global y goce del ser humano. MC2 SAS ESP goza de un horario laboral que permite a sus empleados el disfrute de sus familias.

Cuidado del medio ambiente: A través de la oferta y demanda del mercado de gas MC2 SAS ESP se compromete al suministro de combustibles menos contaminantes; la implementación y uso del Gas Natural Vehicular (GNV) se reduce casi un 80% las emisiones de óxido de nitrógeno (NOx) y prácticamente en un

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
		VERSIÓN 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	JUNIO DE 2024
		PÁGINA 2 DE 9

100% las emisiones de óxidos de azufre (SOx), así mismo se reduce el 95% de las emisiones de partículas en suspensión.

4. PRINCIPIOS RECTORES

MC2 SAS ESP considera que la confianza de sus accionistas, clientes, proveedores, outsourcing y colaboradores externos, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en el desempeño íntegro de cada uno de sus colaboradores, definido en los siguientes principios:

- Justicia
- Verdad
- Respeto
- Tolerancia
- Libertad
- Responsabilidad profesional
- Buena fe
- Seguridad
- Legalidad
- Debido cuidado
- Objetividad
- Integridad

5. PRIVACIDAD DE DATOS Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

MC2 SAS ESP tiene el compromiso de cumplir con las leyes de protección de datos establecidas para proteger la información personal de terceros. Es así, como el trato correcto y legal que damos a la información personal inspira confianza en nuestra compañía.

MC2 SAS ESP rige su política de protección de la información y tratamiento de datos de conformidad a lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y aquellas normas que modifiquen, aclaren y derogue.

La confidencialidad e integridad de la información personal (persona natural o jurídica) es una responsabilidad crítica que sienta las bases para relaciones comerciales confiables. MC2 SAS ESP considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que gozan de protección especial. Es por esto, que muchos de nuestros procesos empresariales internos requieren que se recolecte o procese información personal por lo que propendemos por el sumo cuidado del procesamiento de dicha información.


Para mayor información se podrá consultar la política de tratamiento de datos de MC2 SAS ESP.

6. LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO

6.1 Salud y Seguridad

En MC2 SAS ESP La salud y la seguridad son nuestra prioridad, y es necesario que cuidemos de nosotros y de los demás. Estamos preparados para actuar cuando vemos o sabemos de un riesgo de seguridad, por ende, procuramos que todas nuestras actividades comerciales se realicen de manera segura, eficiente acatando todas las regulaciones, leyes, políticas, prácticas, sistemas y procedimientos, asegurando que cuidamos a todos en nuestros sitios de trabajo y a nuestros clientes o comunidad cercana que pueden llegar a verse afectados por nuestras actividades.

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	VERSIÓN 2 JUNIO DE 2024 PÁGINA 3 DE 9

Ninguna acción o decisión es tan importante como para ameritar que sacrifiquemos la salud y la seguridad de nosotros mismos, personal de MC2 SAS ESP o nuestros grupos de interés. Es por esto que impulsa e incentiva la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

En consonancia con la anterior, por un lado, todos nuestros empleados deben conocer y cumplirlas normas de protección de la seguridad y salud en el trabajo y velar por el Autocuidado, la SST de sus compañeros de trabajo, usuarios, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades. Por el otro, MC2 SAS ESP proporciona a su 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.

6.2 Derechos Humanos

El respeto por los derechos humanos está integrado en cada ámbito de nuestras actividades diarias desde lo más pequeño hasta la materialización de las negociaciones.

Nuestro rol consiste en respetar y velar por 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.

MC2 SAS ESP como garante del principio de la legalidad y de los valores éticos que colindan a la esfera del ser humano no permite la violación de ninguno de sus derechos. Nuestro compromiso cumplir con todas las leyes aplicables relacionadas con salarios y carga horaria que rijan nuestro trabajo, nunca usaremos ni condonaremos el uso de trabajos forzados o mano de obra infantil.

MC2 SAS ESP respeta el derecho a la libertad de asociación y el derecho a trabajar en un entorno seguro, saludable y humano con total respecto a las libertades públicas. En particular, MC2 SAS ESP respeta la libertad de culto. Asimismo, reconoce los derechos de las minorías étnicas, rechaza el trabajo infantil y, en general, cualquier forma de explotación, siendo diligente en el cumplimiento de los principios establecidos en la normativa comentada con anterioridad.


Todos los empleados que hacen parte de nuestro equipo deben cumplir las leyes vigentes, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético. Igualmente, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la organización ante la comunidad, y afectar de manera negativa a sus intereses.

6.3 Acoso y respeto en el lugar de trabajo

MC2 SAS ESP busca constantemente fomentar un entorno de respeto mutuo y por ende nos brindamos apoyo y aliento los unos a los otros teniendo en cuenta nuestros valores, siendo transparentes y honestos, siendo constructivos en nuestras críticas y brindando reconocimiento a las tareas diarias como incentivo de nuestra actividad.

En MC2 SAS ESP se encuentra conformado el Comité de Convivencia Laboral – CCL con el objeto de prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. En MC2 SAS ESP no toleraremos ningún tipo de acoso ni cualquier conducta inapropiada, ofensiva o discriminatoria que cree un entorno laboral hostil.

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
		VERSIÓN 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	JUNIO DE 2024
		PÁGINA 4 DE 9

Respetar a los demás significa que somos cuidadosos con la manera en la que tratamos a los otros y la forma en la que nos comunicamos.

El sentir de nuestros empleados, socios y clientes es muy valioso para nosotros.

6.4 Diversidad e Inclusión

Valoramos las diferencias y proporcionamos un entorno laboral incluyente para todos, lo que incluye al personal y los grupos de interés.

También propendemos por cumplir las leyes y prácticas locales y no debemos tomar decisiones relacionadas con el empleo o discriminar con base en una de las características protegidas por la ley.

El reclutamiento, los ascensos, la capacitación, la compensación y las prestaciones deben basarse únicamente en la capacidad, experiencia profesional y el apego a los valores de MC2 SAS ESP.

No discriminamos con base en una de las características protegidas por la ley, que incluyen edad, raza, creencias religiosas, sexo, origen étnico, género, discapacidad, estado civil y orientación sexual.

6.5 Desarrollo profesional

Nuestra empresa promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

Además, MC2 SAS ESP apoya y se compromete en la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito. La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los perfiles de cargo.

Todos los colaboradores cumplen con los perfiles y competencias profesionales necesarios y deben participar de manera activa en los planes de formación que la empresa pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a la sociedad en general.


Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando actúan como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento profesional en la empresa.

6.6 Cooperación y dedicación

Nuestra empresa propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos. Todos los empleados de la empresa deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de la misma los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la empresa.

Los empleados deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizar el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratar de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	VERSIÓN 2 JUNIO DE 2024 PÁGINA 5 DE 9

7. TRATO JUSTO CON NUESTRAS PARTES INTERESADAS

7.1 Respeto a las personas

El equipo de MC2 SAS ESP rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas o cualquier ser humano con el que se deba tener trato. Los trabajadores de MC2 SAS ESP conocen de la existencia y operatividad del Comité de Convivencia Laboral como garante del actuar adecuado y respeto entre las personas.

En nuestro Código también propendemos para que nuestros colaboradores se traten con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro, todos nuestros empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. Para el equipo MC2 es muy importante que las relaciones entre los colaboradores de la organización y las empresas se basen en el respeto profesional y la colaboración mutua.

7.2 Relaciones con clientes

En MC2 SAS ESP desde nuestro rol de comercializador puro queremos dar el mejor trato a nuestros clientes por ello buscamos que todas nuestras actividades del día a día se desarrollen de una manera profesional, justa, equitativa y sobre todo con integridad y colaboración.

De igual modo, ponemos en conocimiento de todos nuestros clientes los estándares de Nuestro Código de Ética y de Conducta.

Cuando en MC2 SAS ESP se está ante una circunstancia imprevista que nos impida cumplir nuestro compromiso de servicio, inmediatamente notificaremos a los líderes de nuestro equipo y al cliente, pues nuestra tarea se centra en la calidad y disponibilidad de los productos, es por ello por lo que buscamos que nuestras entregas se ejecuten de forma honesta, precisa y cumplida.

En MC2 SAS ESP llevamos nuestros negocios de manera respetuosa con nuestros clientes por ello respetamos costumbres y tradiciones, buscando un acuerdo mutuo de voluntades conforme a la Ley y a derecho.

EL equipo de MC2 SAS ESP se compromete a no ser parte de actividades ilegales y poco éticas por ello en el casos de tener conocimiento de alguna de estas contrariedades respecto de alguno de nuestros clientes procederemos a hacer la respectiva denuncia antes las autoridades competentes.


7.3 Relaciones con Proveedores

El sector de gas combustible en Colombia está en crecimiento por la Ley de Transición Energética y de Descarbonización por lo que nuestro equipo a fin de garantizar un eficiente e infalible servicio en la prestación del servicio público domiciliario de gas maneja sus relaciones con los mejores proveedores del país.

Así mismo, buscamos que nuestras relaciones con nuestros proveedores se manejen con honestidad, respeto e integridad.

A fin de garantizar un óptimo servicio público tenemos criterios para la selección de proveedores, los cuales se basan en:

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	VERSIÓN 2 JUNIO DE 2024 PÁGINA 6 DE 9

- Precios competitivos
- Calidad
- Experiencia
- Servicio
- Apego a prácticas empresariales sostenibles
- Operaciones 100% seguras
- Confiabilidad

7.4 Flexibilidad Relaciones con la comunidad

Nuestra capacidad de operar como una empresa responsable es fundamental para nuestro modelo de negocios, pues nos permite crear impactos positivos que generan valor sustancial para la sociedad sin dejar de tomar en consideración criterios económicos, sociales y ambientales. El rol de MC2 SAS ESP se centra en ser parte esencial de la cadena de gas para llevar combustible a la comunidad para sus necesidades básicas como lo es la cocción de alimentos toda vez que este energético goza de grandes beneficios: en primera, es una energía limpia que no pone en riesgo la salud de las familias, en segunda, abastece a más de 10 millones de usuarios siendo asequible para los estratos más bajos y en tercera, aporta seguridad energética pues aporta abastecimiento de hogares, transporte, comercios e industrias.

7.5 Relaciones con el medio ambiente

MC2 SAS ESP se encuentra comprometido con el planeta con el fin de luchar contra el cambio climático a través de nuestras emisiones y a través del cumplimiento de todas las normas adoptables para el servicio público de gas natural domiciliario de las medidas y de la instrumentación que orienta a la transición energética y a la descarbonización. Lineamientos que figuran disposiciones para la dinamización del mercado energético, la reactivación económica del país y resiliencia climática.

8. TOMA RESPONSABLE DE DECISIONES


8.1 Conflictos de intereses

Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias donde los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la organización, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la organización.

La sola apariencia de un conflicto de intereses puede poner en riesgo nuestra reputación personal y la reputación de nuestra empresa. En MC2 SAS ESP:

- No debemos celebrar ningún acuerdo ni hacer negocios que compitan de forma directa o indirecta con MC2 SAS ESP.
- No debemos utilizar nuestra posición para obtener oportunidades o beneficios indebidos, lo que incluye, pero no está limitado a regalos, préstamos, oportunidades de inversión, empleos externos, oportunidades de contratos o transacciones personales. No debemos contratar a alguien solo porque es un familiar o amigo nuestro o de otro empleado de MC2 SAS ESP.
- No debemos permitir ningún favoritismo y los empleados deben evaluarse exclusivamente con base en su talento y mérito.
- No debemos influenciar o participar en cambios profesionales (transferencias, tareas, ascensos), evaluaciones (evaluaciones de desempeño, revisión de talento) o decisiones de compensación o prestaciones de ningún familiar, conocido, compañero o amigo.

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	VERSIÓN 2
		JUNIO DE 2024
		PÁGINA 7 DE 9

Adicionalmente, la contratación de familiares y amigos está permitida cuando estos sean los candidatos más calificados y sigamos los procedimientos de contratación adecuados. Podemos recomendar a familiares y amigos por escrito al área encargada, pero debemos abstenernos de inmediato de influir o involucrarnos a mayor profundidad. Sin embargo, debemos ser conscientes de cualquier posible conflicto de intereses en caso de relaciones de supervisión una vez que se contrate a familiares o amigos.

MC2 SAS ESP considera que la relación con sus colaboradores debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, respeta la participación de sus empleados en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como colaboradores de la empresa.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, el personal debe actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de la organización. Así mismo, los colaboradores deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la organización. Por ello, los empleados de MC2 deben abstenerse de representar a la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal.

8.2 Uso de activos de la empresa

MC2 SAS ESP pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los mismos.

Todos los colaboradores deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la organización.

Nuestra empresa no permite el uso de los equipos que pone a disposición de sus empleados para utilizar programas o aplicaciones informáticas cuya utilización sea ilegal, que puedan dañar su imagen o reputación o para acceder, descargar o distribuir contenidos ilegales u ofensivos.

8.3 Actividades políticas

No podemos realizar actividades políticas en instalaciones de la empresa, utilizar recursos de empresa para dichas actividades o participar en ellas durante nuestro horario laboral. No se acepta que las relaciones o influencias políticas hagan parte de nuestro quehacer. Trabajamos con independencia, autonomía y neutralidad.


9 OPERACIONES EN CUMPLIMIENTO

9.1 Antimonopolio

Las leyes antimonopolios son el cuerpo de ley que prohíbe el comportamiento anti-competitivo y prácticas de negocio que son injustas. Estas leyes fueron creadas para fomentar la competencia del mercado. Las leyes antimonopolios también hacen ilegales ciertas prácticas consideradas como dañosas para empresas, a consumidores o ambos, o a quienes violan los estándares de conducta ética en general.

En MC2 SAS ESP además de cumplir con las políticas antimonopolio y de competencia leal buscamos apearnos a todas las leyes y normas antimonopolio y de competencia. Si tenemos alguna duda o necesitamos

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	VERSIÓN 2 JUNIO DE 2024 PÁGINA 8 DE 9

denunciar alguna actividad que a nuestro parecer podría violar la ley o nuestras políticas, debemos comunicarnos con el área encargada.

El actuar de MC2 SAS ESP se centra en evitar y prohibir tomar ventaja desleal de nuestra posición en el mercado en cualquier área geográfica o de producto en particular. Queremos que nuestra razón comercial sea legítima a donde quiera que vayamos a prestar nuestro servicio.

En MC2 SAS ESP no llegamos a acuerdos con nuestros competidores para limitar ilegalmente el comercio.

A través del área jurídica verificamos que los acuerdos, contratos o demás toma de decisiones se encuentren conforme a derecho con el fin de evitar violar las leyes o regulaciones que rigen el comercio y la competencia.

En nuestra empresa evitamos acciones que puedan parecer excluir o perjudicar a competidores actuales o potenciales. Las medidas competitivas siempre deben estar justificadas por consideraciones empresariales sensatas. Combatir a una empresa en particular o tomar medidas para sacar a una empresa en particular del mercado es ilegal.

9.2 Anticorrupción

Con el fin de prevenir y combatir la corrupción en MC2 SAS ESP se:

- Prohíbe al personal prometer o proporcionar cualquier cosa de valor a funcionarios gubernamentales o a terceros para obtener una ventaja indebida o influenciar indebidamente cualquier decisión.
- Prohíbe aceptar o exigir cualquier cosa de valor para influenciar nuestra toma de decisiones en nombre de la empresa.
- Prohíbe hacer ofrecimientos para obtener permisos o licencias, para conservar u obtener negocios.
- Prohíbe hacer dádivas para conseguir cualquier tipo de ventaja o para intentar influenciar indebidamente decisiones, en particular con funcionarios gubernamentales.
- Prohíbe contratar a un tercero para actuar como representante, intermediario o agente para realizar dichas actividades por nosotros.

En caso de duda circunstancial el área jurídica realizará una revisión exhaustiva de debida diligencia y de documentación. Esto debe hacerse de conformidad con las políticas aplicables.


9.3 Lavado de dinero

El lavado de Activos son todas las acciones para dar apariencia de legalidad a recursos de origen ilícito. En la mayoría de los países del mundo esta conducta es considerada delito y también se conoce como lavado de dinero, blanqueo de capitales, legitimación de capitales, entre otros. Esta conducta punible ocurre de una manera sencilla, se incurre cuando cualquier persona o empresa adquiere, resguarde, invierta, transporte, transforme, custodie o administre bienes que tengan origen ilícito.

Debemos reconocer las señales de lavado de dinero y asegurarnos de no facilitar o apoyar el proceso de encubrir el origen de fondos ilícitos provenientes de actividades delictivas o terroristas a través de nuestros negocios legítimos.

Si alguno de nuestros empleados tiene alguna inquietud sobre pagos o transacciones o al hacer negocios con alguna parte que se rehúse a proporcionar detalles sobre la transacción o información sobre su identidad, o si sospecha cualquier involucramiento en actividades de lavado de dinero, debe reportar inmediatamente dichas inquietudes al área jurídica.

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	RHA-POL-002
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	VERSIÓN 2
		JUNIO DE 2024
		PÁGINA 9 DE 9

9.4 Cumplimiento normativo

En MC2 SAS ESP atendemos todas aquellas normas que el Gobierno Nacional y en especial la Comisión de Regulación de Energía y Gas -CREG- expiden en materia de gas, con el fin de nutrir nuestra matriz legal, cumplir la normativa y la regulación aplicable, de hacer nuestras negociaciones en derecho y de atender de manera correcta, eficiente y sin interrupciones el servicio público domiciliario de gas por ser un derecho fundamental e inherente de la comunidad.

Así mismo, la Comisión de regulación de Energía y Gas -CREG- emite todas las normas adoptables para el servicio público de gas natural domiciliario a través de medidas e instrumentación que orienta a la transición energética y a la descarbonización toda vez que, el gas como combustible juega un rol importante en la matriz energética por su alto potencial de abastecimiento y además se consolida como un motor de dinamismo social e industrial.

Por eso, MC2 SAS ESP se procura que cada unidad de negocio que se desprende de su rol de comercializador puro y simple se mantenga alineada con la regulación vigente y con todos los cambios regulatorios que se desprenden de la CREG y de las Leyes nacionales con el fin de atender todos los componentes y lineamientos del sector de gas.

En constancia de lo expuesto se firma en la ciudad de Bogotá D.C., el día 11 del mes de junio del año 2024.

Francisco Jose Bendeck Acevedo
PRESIDENTE & CEO
REPRESENTANTE LEGAL

Vo.Bo. Jefe Área Jurídica y Legal *TDV*

Vo.Bo. Subgerente Administrativa y de Recurso Humano *Francisco Acevedo*

Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Subgerente Adm. y del Recurso Humano	Presidente & CEO
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ