



Lewis Energy Colombia, Inc.®



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Versión 0.2 Cód DE-MN01

Junio 2022

CONTENIDO

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
1.1 MENSAJE DEL PRESIDENTE Y FUNDADOR	5
1.2 NUESTROS VALORES	6
1.2.1 Transparencia	6
1.2.2 Respeto	6
1.2.3 Equidad	6
1.2.4 Compromiso	6
2. ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	7
2.1 RAZÓN DE SER DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	7
2.1.1 ¿Por qué necesita LEC un código de ética y conducta?	7
2.1.2 ¿Qué es el código de ética y conducta?	7
2.1.3 ¿Cómo puede el código de ética y conducta ayudar?	8
2.1.4 ¿Quién debe seguir el Código?	8
2.1.5 ¿Cómo se puede reportar una violación del Código?	9
2.1.6 ¿Qué le puede pasar a las personas que violan el Código?	10
3. CULTURA DE RESPETO	11
3.1 RESPETO POR LAS PERSONAS	11
3.1.1 Acoso	12
3.1.2 Abuso de sustancias	12
4. RESPETO A LAS BUENAS PRÁCTICAS	14
5. SALVAGUARDAS	15
5.1 EL ACOSO	15
5.2 CONFIDENCIALIDAD	15
5.3 ACUSACIONES FALSAS	16
6. CONFLICTO DE INTERÉS	17
6.1 ¿QUE DEBE HACERSE FRENTE A UN CONFLICTO DE INTERÉS?	18
7. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN TRANSPARENTE	20
7.1 MANEJO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y/O CONFIDENCIAL	21

CONTENIDO

8. HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	22
9. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	23
10. COMPROMISOS DE LEC Y DE SUS COLABORADORES	24
11. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO POR LAS PARTES RELACIONADAS	25
12. AVISO LEGAL	26
13. CONTROL DE CAMBIOS	27
14. REVISÓ Y APROBÓ	27



01

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente código de ética y conducta (en adelante el “Código”) define los lineamientos y estándares a los que deben **ajustarse todos los Colaboradores, incluye también los trabajadores temporales o cualquier otra persona o personas que trabajen para Lewis Energy Colombia Inc. (en adelante “LEC” o “LA COMPAÑÍA”)**, en todas sus actividades y en la relación con sus grupos de interés, incluidos entre éstos los contratistas, subcontratistas, proveedores, intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, compañías asociadas o socios de negocios, o cualquiera que preste servicios para o en representación de LEC, independientemente de la naturaleza de la relación contractual.



1.1 MENSAJE DEL PRESIDENTE Y FUNDADOR

ROD LEWIS

Bienvenidos a la familia LEC. Como operadores en la industria de hidrocarburos en Colombia desde el año 2006, la Compañía ha propondido porque sus actuaciones frente a los grupos de interés se desarrollen bajo unos principios, valores y prácticas que se enmarquen dentro de unos postulados éticos y morales acordes con las regulaciones y políticas actuales en el mundo corporativo. Como parte de este proceso quiero darles a conocer el presente código de ética y conducta que agrupa las mencionadas prácticas y será uno de los pilares fundamentales de la estructura organizacional de La Compañía y son de obligatorio cumplimiento para los Colaboradores de LEC.

Espero que las normas contenidas en el presente documento sean de constante consulta por parte de todos ustedes y un marco de referencia en sus labores diarias que además contribuya a la gestión transparente, equitativa de compromiso y respeto que deben guiar nuestras actuaciones y comportamientos como Colaboradores de LEC.

Rod Lewis. Presidente y fundador Lewis Energy Group



1.2 NUESTROS VALORES

Los Colaboradores de Lewis Energy Colombia Inc. hemos adoptado los siguientes valores: Transparencia, Compromiso, Equidad y Respeto.



1.2.1 Transparencia

- Somos correctos, éticos y honestos en todas nuestras actuaciones.
- Somos coherentes entre lo que decimos y lo que hacemos.



1.2.2 Respeto

- Somos cordiales y profesionales en nuestro actuar y en nuestro hablar.
- Respetamos el tiempo y ocupaciones de los demás, somos puntuales en nuestras reuniones y compromisos.



1.2.3 Equidad

- Somos equitativos en nuestras relaciones personales y comerciales.
- Somos un empleador que promueve la igualdad laboral.



1.2.4 Compromiso

- Somos un equipo dedicado, con sentido de pertenencia, responsable y comprometido con su trabajo
- Aportamos lo mejor y nos sentimos orgullosos por alcanzar las metas y objetivos propuestos.
- Desarrollamos nuestras actividades con dedicación, a conciencia, cumpliendo con la normatividad ambiental, respetando el entorno y comunidades.



02

ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

2.1 RAZÓN DE SER DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

2.1.1 ¿Por qué necesita LEC un código de ética y conducta?

Para asegurar que compartan y apropien los mismos principios éticos y conductas deseables definidos como pilares de cultura corporativa: transparencia, respeto, equidad y compromiso.

2.1.2 ¿Qué es el código de ética y conducta?

El código de ética y conducta refleja las reglas básicas y los comportamientos promovidos por LEC que contribuyen para alcanzar sus objetivos.

El código de ética y conducta especifica las reglas básicas mínimas, las normas y comportamientos necesarios para realizar nuestras actividades que contribuyen para alcanzar los objetivos propuestos en la Compañía, siendo un punto de referencia común para cualquiera que esté vinculado con LEC para poder aclarar acerca de lo que se espera de ellos en una situación específica, por tanto es una caja de herramientas valiosa que puede ayudar a poner los principios de actuación en práctica y define los límites de nuestro diario actuar.

2.1.3 ¿Cómo puede el código de ética y conducta ayudar?

Cuando algún Colaborador se enfrenta a dudas o cuestionamientos sobre alguna temática o comportamiento, este Código ofrece orientación de utilidad, desde el procedimiento a seguir, así:

- ✓ Proporciona consejos prácticos sobre la manera de cumplir con las leyes y reglamentos.
- ✓ Proporciona requisitos y orientaciones sobre cómo debe relacionarse con colegas, clientes, socios, comunidades, proveedores, competidores y autoridades.
- ✓ Se dirige a otras fuentes de información útiles.
- ✓ Puede ayudar a resolver preguntas sobre conducta empresarial y explica cómo obtener asesoramiento confidencial.

2.1.4 ¿Quién debe seguir el Código?

Los lineamientos del código se aplican a los colaboradores de LEC, los contratistas, subcontratistas, intermediarios comerciales, proveedores, y a todo aquel que preste servicios para o en representación de LEC.

En la medida que sean compatibles con la naturaleza de cada vinculación, todos los principios deberán aplicarse también en la relación de LEC con contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas tales como intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, compañías asociadas "joint ventures" o socios de negocios, o cualquiera que preste servicios para o en representación de LEC, todos quienes estén en capacidad de representar directa o indirectamente a LEC en sus actividades.

Así mismo en el marco de la vinculación laboral todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes aplicables, las normas externas e internas, las pautas de este Código y toda política o procedimiento interno aplicable, sobre una base de transparencia, respeto, equidad y compromiso en todos los actos laborales. Se espera de los Colaboradores de LEC que:





- ✓ Conozcan y cumplan con las leyes, normas, políticas y procedimientos de LEC que se apliquen a su trabajo;
- ✓ Procuren rápidamente asesoramiento y orientación en caso de no estar seguros acerca de la decisión que tomarán;
- ✓ Informen sus inquietudes sobre la aplicación de los temas aquí tratados a Cumplimiento y Control o al Chief Administrative Officer (CAO);
- ✓ Nunca juzguen ni tomen represalias contra un individuo que plantee una cuestión, informe una violación o participe en una investigación.

2.1.5 ¿Cómo se puede reportar una violación del Código?

Si se considera que existe una violación al Código, deberá plantear el caso a través de los siguientes canales de reporte:



+ 57 601 4875999 extensión 7800



etica@lewisenergy.com



Bogotá D.C., Av. Carrera 7 N° 113-43 Oficina 801 a la atención de Cumplimiento y Control

Las denuncias serán tomadas de manera confidencial y seria, y serán investigadas rápidamente. Si desea, se protegerá su anonimato. Si se comprobare que una violación de las leyes y políticas ha existido, se tomarán las medidas pertinentes.



2.1.6 ¿Qué le puede pasar a las personas que violan el Código?

Quienes violen el Código pueden ser objeto de medidas disciplinarias internas, incluyendo la terminación del contrato o vinculación con LEC, sin perjuicio de las sanciones aplicables cuando se trate de proveedores, contratistas, o partes relacionadas las cuales estarán determinadas en los contratos correspondientes.





03

CULTURA DE RESPETO

3.1 RESPETO POR LAS PERSONAS

LEC se apoya en la diversidad de sus Colaboradores, en ese espíritu, todos los Colaboradores reconocen que las diferencias representan oportunidades que refuerzan la competitividad y eficacia de la Compañía. LEC se compromete a proporcionar un entorno de trabajo estimulante y creativo y a establecer relaciones fundadas en el respeto y la confianza con todas las personas con las que LEC mantenga contacto.

Toda forma de discriminación está prohibida, así como todo comportamiento que menoscabe la dignidad de las personas. LEC garantiza la igualdad de oportunidades de todos en lo relativo a la contratación, formación, remuneración y desarrollo profesional, de acuerdo con las competencias y aptitudes.





3.1.1 Acoso

LEC no tolera el acoso en el lugar de trabajo – entendiéndolo por ello, sin perjuicio de la normatividad aplicable, cualquier comportamiento, acción que cualquier individuo o grupo que sea humillante, intimidatorio u hostil. Los Colaboradores deben evitar acciones o conductas que son, o podrían ser, considerados como acoso. Los Colaboradores deben ser especialmente sensibles a aquellos comportamientos que sean considerados como aceptables en una cultura y cuales no

los sean. Los Colaboradores no podrán acosar a otros miembros de la Compañía, clientes, vendedores, proveedores, visitantes o cualquier otra persona en las instalaciones de la Compañía o durante la conducción de los negocios de la misma, independientemente de la ubicación.

En cumplimiento con la ley colombiana, **LEC** ha constituido el Comité de Convivencia Laboral para tratar las denuncias que en este sentido se presenten.

3.1.2 Abuso de sustancias

LEC se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro, sano y productivo para sus Colaboradores, se trata de asegurar que el lugar de trabajo se encuentre libre de abuso de sustancias, libre del uso de drogas ilegales, el uso indebido de drogas legales u otras sustancias, y el abuso de alcohol. Esta política se aplica de conformidad con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

LEC desea asegurarse de que todos los empleados reconocen la amenaza que representa el abuso de sustancias alucinógenas y tiene por objeto reducir al mínimo los riesgos relacionados con ella.

3.2. NEGOCIACIÓN JUSTA

LEC exige el cumplimiento de todas las leyes aplicables de libre competencia y anti-monopolio, respeta la confidencialidad de la información no pública de competidores, clientes y proveedores y se compromete a competir o adquirir bienes y servicios de forma justa, esto es libre de manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, declaraciones engañosas sobre hechos significativos, o cualquier otra práctica de negocios injusta.

La Compañía respeta el derecho de propiedad de los demás, incluyendo entre otros las patentes, marcas comerciales y derechos de autor.





04

RESPECTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS

Cualquier actividad de corrupción, como el pago de sobornos, va en contra de los valores y del respeto que merecen Colaboradores y terceros relacionados con la operación de conformidad con la **Política Antisoborno y prácticas corruptas**.

Los Colaboradores nunca deberán permitir que sus intereses o relaciones personales influyan su capacidad de tomar decisiones de negocios objetivas. Por esta razón, se siguen reglas estrictas sobre los regalos de personas con las cuales la Compañía tiene o podría tener negocios. Entre los regalos se incluyen bienes, servicios, entretenimiento, hospitalidad, efectivo, equivalente a efectivo, o cualquier otro beneficio. Estas reglas aplican en caso de que sean ofrecidos directamente al personal, o indirectamente a través de los miembros de la familia u otros. En ningún caso podrá aceptar, ofrecer o llevar a cabo actividades que involucren soborno o comisiones indebidas.

Para más información sobre soborno, anti-corrupción, regalos y entretenimiento ver el DE-PG01 “Programa de Cumplimiento de la Compañía”.





05

SALVAGUARDAS

5.1 EL ACOSO

La Compañía no tolerará el acoso y tomará las medidas para proteger a cualquier persona cuando reporta una situación anómala de buena fe y se encuentra bajo presiones indebidas.

5.2 CONFIDENCIALIDAD

Cuando una persona reporta una irregularidad y no quiere que su nombre sea revelado, la Compañía hará todo lo que se encuentre a su alcance para proteger su identidad. En ocasiones el proceso de investigación puede requerir revelar la fuente de la información y una declaración suya puede ser requerida como parte del proceso de revisión.

Las reportes anónimos

Este Código le invita a incluir su nombre en el reporte de irregularidades. Los reportes anónimos pierden efectividad, pero se tendrán en cuenta a discreción la Compañía.

En el ejercicio de esta discrecionalidad, los factores que deben tenerse en cuenta incluyen:

- ✓ La gravedad de los problemas planteados.
- ✓ La probabilidad de confirmar el reporte de fuentes atribuibles.



5.3 ACUSACIONES FALSAS

Si se realiza un reporte sobre alguna irregularidad de buena fe y una vez se adelante el proceso de averiguaciones y se determina que los hechos no corresponden a la realidad, no se tomará medida alguna en contra de la persona que reporta. Sin embargo, si se comprueba que la persona que reporta realiza acusaciones maliciosas o reportes sobre irregularidades simplemente para causar daño a otro, LEC adelantará las acciones del caso.





06

CONFLICTO DE INTERÉS

El conflicto de interés se entiende como el decidir, influenciar o actuar a favor propio o de terceros, dando prioridad a intereses personales sobre los intereses de LEC.

Todo Colaborador puede verse confrontado con situaciones en las que su interés personal, o el de personas naturales o jurídicas próximas, pueda entrar en contradicción con los intereses de LEC. Cuando así fuera, deberá actuar con plena consciencia de su deber de lealtad hacia la Compañía, y en caso de duda consultar a Cumplimiento y Control. Deberá evitarse cualquier situación en la que un Colaborador actúe en beneficio propio, potencial o real, tanto personal como de personas allegadas.

Se prohíbe cualquier utilización del nombre o la imagen de LEC para fines personales.

No deberán aceptarse pagos en dinero ni en especie salvo que revista carácter promocional – procedente de terceros que mantengan relaciones comerciales con LEC o deseen establecerlas, ni intentar beneficiarse o beneficiar a su entorno con información confidencial u oportunidades comerciales de las que tengan conocimiento dada la relación contractual.



También deberán respetarse escrupulosamente los reglamentos y los procedimientos específicos de determinadas áreas de actividad, como las compras y el aprovisionamiento.

Además de esto serán inhábiles para ser contratados en LEC por posible conflicto de interés:

- ✓ Quienes sean cónyuges o compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hermanas-os, hijas-os) o segundo de afinidad (suegros, yernos, nueras, cuñadas-os) con cualquier otra persona que formalmente haya presentado propuesta para una misma invitación privada de contratación.
- ✓ Las personas que tengan vínculos de parentesco, hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hermanas-os, hijas-os), segundo de afinidad (suegros, yernos, nueras, cuñadas-os) o primero civil (padres adoptantes, hijos adoptivos) con los Colaboradores de LEC.
- ✓ Las sociedades, en las cuales el representante legal o cualquiera de sus socios tenga parentesco en segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hermanas-os, hijas-os), o segundo de afinidad (suegros, yernos, nueras, cuñadas-os) con el representante legal o con cualquiera de los socios de una sociedad que formalmente haya presentado propuesta.
- ✓ Las personas naturales que hayan sido declaradas responsables judicialmente por la comisión de delitos cuya pena sea privativa de la libertad, promoción o financiación de grupos ilegales, delitos de lesa humanidad, narcotráfico en Colombia o en el exterior, o soborno.

6.1 ¿QUE DEBE HACERSE FRENTE A UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Comunicar a Cumplimiento y Control en caso de que la participación en la toma de decisiones pueda representar un conflicto de interés. Si se comprueba que la situación conlleva un conflicto de interés el empleado deberá declararse impedido para conocer del asunto.



Adicionalmente, dentro del marco de esta política, el Colaborador debe:

- Informar sobre actividades extra-laborales como afiliaciones que puedan en algún momento representar un conflicto de interés en la toma de decisiones.
- Asegurar que las decisiones de trabajo no son influenciadas por consideraciones de carácter personal o privado.
- Mantener un trato imparcial con clientes, contratistas y proveedores.
- No usar información de LEC para beneficiar intereses personales o de terceros.
- No influir Colaboradores de LEC para beneficiar intereses personales o de terceros





07

VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN TRANSPARENTE

La credibilidad de la gestión de LEC está dada por la validez de nuestras comunicaciones.

La Compañía se compromete a:

- ✓ Dar a conocer nuestros valores, Código de Conducta y prácticas de negocios a todos nuestros Colaboradores y grupos de interés.
- ✓ Asegurar que exista claridad, precisión y coherencia en toda la información que se divulga tanto al interior como al exterior de LEC.
- ✓ Comunicar de manera frecuente y transparente a nuestros grupos de interés las actividades y planes que puedan impactarles directa o indirectamente.
- ✓ Asegurar que siempre se dé respuesta veraz a todas las preguntas que sean formuladas por nuestros grupos de interés. En caso de no conocer la respuesta, se expresará claramente dicha situación y se ofrecerá asistencia para presentar la pregunta a la persona experta en LEC.



7.1 MANEJO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y/O CONFIDENCIAL

Para el manejo de información privilegiada y/o confidencial La Compañía promueve:

- ✓ Respetar la confidencialidad de la información que pertenece exclusivamente a LEC.
Educar a los Colaboradores y grupos de interés, acerca del criterio de confidencialidad de la información que se maneja en su trabajo.
- ✓ No usar información privilegiada para beneficios personales.
- ✓ Consultar con un superior el caso en que se solicite compartir información privilegiada y/o confidencial a un tercero, bien sea dentro o fuera de la organización.
- ✓ Generar acuerdos de confidencialidad firmados con terceros que prestan servicios a LEC, que requieran información privilegiada para el desarrollo de su trabajo.





08

HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Las actividades de la industria figuran entre las más exigentes, ya que la salud de las personas no permite errores ni aproximaciones. En este sentido, LEC desarrolla sus procesos comprometiéndose con el cumplimiento de los requisitos legales vigentes, con los requeridos por nuestros clientes y aplicando altos estándares de la industria, relacionados con la seguridad industrial, la salud de los trabajadores, el cuidado y preservación del medio ambiente y de la infraestructura. Estos compromisos se han plasmado en la Política del Sistema Integrado de Gestión DE-P01 y se gestionan mediante los Objetivos SIG DE-OB01.





09

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

La Compañía respeta los derechos humanos universalmente aceptados de los individuos y grupos con los cuales interactúa y busca asegurar que LA COMPAÑÍA no sea cómplice de los abusos de los derechos humanos cometidos por los demás.

La Compañía promueve relaciones sanas y evita el conflicto civil. LA COMPAÑÍA respeta y apoya la dignidad, bienestar y los derechos de sus Colaboradores, sus familias y de las comunidades en las cuales opera, por este motivo **cuenta con una Declaración de Derechos Humanos DE-P09.**





10

COMPROMISOS DE LEC Y DE SUS COLABORADORES

LEC previene el fraude, hurto y abuso en todas las circunstancias. Esto incluye el mal uso o el abuso de la propiedad o el equipo de los Colaboradores de la Compañía, pérdida de nuestros recursos, el soborno, el robo, la extorsión o cualquier actividad deshonesta, ilegal o inmoral. Les pedimos que en su calidad de Colaborador de La Compañía, para ayudar a eliminar ese tipo de actividades, notifique a Cumplimiento y Control o al CAO si sospecha que tal actividad se lleva a cabo.

Para asegurar la confidencialidad y el anonimato de este reporte de fraude, hurto y abuso, hemos creado una línea a la que puede informar sus sospechas.

Ayúdenos a eliminar este tipo de actividades. LEC y de toda su fuerza de trabajo se ajustarán a las normas y principios establecidos en este Código de Ética.

Las sanciones y acciones disciplinarias a los empleados directos se dan de acuerdo a cada caso y dependen de lo severo que sea su incumplimiento.





11

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO POR LAS PARTES RELACIONADAS

La Compañía aplicará el Código a terceros con los cuales tiene relaciones significativas, incluyendo proveedores, contratistas, agentes, asesores, y demás representantes que actúan en nombre y representación de la Compañía ("Partes Relacionadas"). La Compañía incluirá en los contratos (hasta donde sea posible) disposiciones específicas que exijan a las Partes Relacionadas el cumplimiento del presente Código en el desarrollo de todas las actividades que realizan a nombre de, o que de cualquier manera estén relacionadas con la Compañía.



12

AVISO LEGAL

La Compañía se reserva el derecho de modificar, suspender o revocar el presente Código y cualquier política, procedimiento, y programa, total o parcialmente, en cualquier momento. La Compañía también se reserva el derecho de interpretar y modificar el presente Código y las políticas asociadas a su entera discreción según lo considere conveniente. Cualquier modificación del Código será notificada y reportada según lo exijan las leyes aplicables.

Ni el presente Código, ni las políticas asociadas, ni cualquier declaración del Personal o Colaboradores de la Compañía, sean verbales o escritas, conferirán derechos, privilegios o beneficios a los Colaboradores, crearán un derecho a la continuación de una relación laboral con la Compañía, establecerán condiciones de empleo, o crearán un contrato laboral expreso o implícito de cualquier naturaleza entre el Colaborador y la Compañía. Además, todo el Personal debe entender que el presente Código no modifica su relación laboral, sea regulada por un contrato de trabajo o una relación comercial con terceros relacionados con la Compañía.





13 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Actualización	Descripción del Cambio
0.1	14/08/2020	Creación del documento
0.2	30/06/2022	Cambio de número de línea ética e inclusión de correo de línea ética.

14 REVISÓ Y APROBÓ

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Ana Acevedo	Nombre: Jorge Posada V.	Nombre: Carlos Machado
Cargo: Líder de Cumplimiento y Control	Cargo: Gerente Legal	Cargo: Chief Administration Officer



Lewis Energy Colombia, Inc.®



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Versión 0.2 CÓD DE-MN01