



Lewis Energy Colombia, Inc.®



SOSTENIBLE

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Versión: 0.3
Código: DE-MN01
Fecha: **25/02/2025**

CONTENIDO

1.	MENSAJE DEL CEO Y PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LNG ENERGY GROUP CORP – CEO DE LEWIS ENERGY COLOMBIA INC.	3
1.1	NUESTROS VALORES	3
1.2.1	Integridad	3
1.2.2	Innovación	4
1.2.3	Sentido de pertenencia	4
1.2.4	Pasión por la vida	4
1.2.5	Resiliencia	4
2.	ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	4
2.1	¿Qué es el Código de Ética y Conducta?	4
2.2	¿Quién debe seguir el Código?	4
2.3	¿Qué se espera de quienes deben seguir este documento?	5
2.4	¿Cómo se puede reportar una violación del Código?	5
2.5	¿Qué le puede pasar a las personas que violan el Código?	6
3.	LUGAR DE TRABAJO	6
3.1	Entorno no discriminatorio	6
3.2	Lugar de trabajo libre de acoso	7
3.2.1	Política de Acoso Sexual	7
3.3	Abuso de sustancias	7
3.4	Violencia Laboral	7
3.5	Trabajo Infantil	7
3.6	Prácticas ambientales, de salud ocupacional y seguridad industrial	8
4.	RELACIONES CON TERCEROS	8
4.1	Conflictos de Interés	8
	¿QUÉ DEBE HACERSE FRENTE A UN CONFLICTO DE INTERÉS?	9
4.2	Regalos y entretenimiento	10
4.3	Prácticas Competitivas / Negociación Justa	10
4.4	Relaciones con Proveedores, Contratistas y Clientes	11
4.5	Relaciones Públicas	11
4.6	Relaciones Empresariales y Gubernamentales	11
4.7	Cargos y Direcciones	11
5.	CUMPLIMIENTO LEGAL	12
5.1	Cumplimiento de Leyes, Reglas y Regulación	12
5.2	Cumplimiento de Leyes sobre uso de información privilegiada y divulgación oportuna	12
6.	OPORTUNIDADES, INFORMACIÓN Y REGISTROS	13
6.1	Información Confidencial y Privada y Secretos Comerciales	13
6.2	Informes y registros financieros	14
6.3	Retención de registros	14
7.	BIENES DE LA COMPAÑÍA	14

7.1	Uso de los Activos/Oportunidades de La Compañía.....	14
7.2	Destrucción de activos y hurto.....	14
7.3	Propiedad Intelectual.....	15
7.4	Tecnología de la Información	15
8.	SALVAGUARDAS	15
8.1	El Acoso	15
8.2	Confidencialidad.....	16
8.3	Acusaciones falsas.....	16
9.	COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	16
10.	AVISO LEGAL	16
11.	CONTROL DE CAMBIOS.....	17
12.	REVISÓ Y APROBÓ	17

1. MENSAJE DEL CEO Y PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LNG ENERGY GROUP CORP – CEO DE LEWIS ENERGY COLOMBIA INC.



En **Lewis Energy Colombia**, subsidiaria de LNG Energy Group Corp., nuestro éxito se ha construido sobre pilares fundamentales: integridad, innovación, sentido de pertenencia, resiliencia y pasión por la vida. Estos valores no son solo palabras; son el corazón de nuestra cultura corporativa y guían cada decisión que tomamos.

El Código de Ética y Conducta que tienen en sus manos representa estos valores en acción. Es nuestra brújula moral y profesional, estableciendo lineamientos claros y obligatorios que nos ayudan a tomar las decisiones correctas en cualquier circunstancia.

Esta nueva versión del Código incorpora los principios establecidos por la Junta Directiva de LNG, unificando así nuestros estándares éticos a nivel global. Como CEO, asumo el compromiso personal de liderar con el ejemplo en su aplicación y los invito a que, desde sus respectivos roles, hagan de estos principios una práctica diaria.

Pablo Navaro
Chairman & CEO
LNG Energy Group Corp.

1.1 NUESTROS VALORES

En Lewis Energy Colombia Inc. ("LEC" o "La Compañía") reconocemos que cada decisión y acción en la cadena de exploración, producción y comercialización de gas y condensado debe reflejar integridad. Para lograrlo, hemos diseñado estrategias alineadas con las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo, ética empresarial y cumplimiento normativo. Además, acatamos rigurosamente el marco legal vigente que nos aplica y nos guiamos por los siguientes valores:



1.2.1 INTEGRIDAD

Actuar siempre con honestidad y transparencia, también significa seguir las leyes en donde operamos y trabajar dentro del marco de gobierno corporativo de la Compañía. Nuestras acciones deben respaldar lo que decimos para ser creíbles e íntegros.



INNOVACIÓN

1.2.2 INNOVACIÓN

Fomentar nuevas ideas, enfoques creativos y la adaptabilidad al cambio. Estar abiertos a nuevas tecnologías y formas de hacer las cosas.



SENTIDO DE PERTENENCIA

1.2.3 SENTIDO DE PERTENENCIA

Cultivamos un profundo sentido de pertenencia y orgullo al proteger y optimizar los activos de la empresa como si fueran propios. Nuestro compromiso va más allá de lo material; nos vinculamos emocionalmente con el éxito y crecimiento de la organización, cuidando cada recurso con dedicación y visión de futuro.



PASIÓN POR LA VIDA

1.2.4 PASIÓN POR LA VIDA

La pasión por la vida se convertirá en la fuerza impulsora que permea toda la cultura organizacional, construyendo un espíritu laboral pleno de vitalidad, significado y determinación contagiosa.



RESILIENCIA

1.2.5 RESILIENCIA

La resiliencia organizacional apunta a desarrollar las capacidades necesarias para que la organización pueda navegar de manera efectiva en un entorno volátil e incierto, desarrollando habilidades para navegar eficazmente en entornos inciertos y recuperarnos rápidamente ante los desafíos.

2. ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

2.1 ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA?

El Código de Ética y Conducta es el punto de referencia común para cualquiera que esté vinculado con LEC, documenta los principios de conducta y ética necesarios para realizar las actividades que contribuyen en el logro de los objetivos de la Compañía.

2.2 ¿QUIÉN DEBE SEGUIR EL CÓDIGO?

Los lineamientos del presente código aplican a los colaboradores, empleados de agencias temporales, los contratistas, subcontratistas, intermediarios comerciales, 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 - en adelante "Contrapartes".

2.3 ¿QUÉ SE ESPERA DE QUIENES DEBEN SEGUIR ESTE DOCUMENTO?

Que actúen de acuerdo con las leyes aplicables, la FCPA y/o CFPOA (leyes que regulan la corrupción empresarial en negocios extranjeros de Estados Unidos y Canadá, respectivamente, y que le resultan aplicables a LEC al ser parte del grupo LNG), las pautas de este Código y toda política o procedimiento interno aplicable, en armonía con los Valores Corporativos de LEC, de modo que:

- Conozcan y cumplan las leyes, normas, políticas y procedimientos de LEC que aplican a su trabajo;
- Procuren rápidamente asesoramiento y orientación en caso de no estar seguros acerca de la decisión que tomarán;
- Nunca juzguen ni tomen represalias contra un individuo que plantee una cuestión, informe una violación o participe en una investigación.
- Cooperen en cualquier investigación de La Compañía.
- Reporten, si observan o toman conocimiento de una violación real o potencial de este Código, de cualquier ley o reglamento, o de cualquier Ley o reglamento, ya sea cometida por empleados de LEC o por otras personas asociadas.

2.4 ¿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:**



Teléfono: + 57 3204988999 o + 57 3142343400 - extensión 7800

Correo electrónico: etica@lngenergygroup.com

Dirección: 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 usted desea, se protegerá su anonimato. Si se comprobare que una violación de las leyes y políticas ha existido, se tomarán las medidas pertinentes.

2.5 ¿QUÉ LE PUEDE PASAR A LAS PERSONAS QUE INFRINGEN EL CÓDIGO?

Constituirá una falta grave a las obligaciones que asumen las Contrapartes en virtud de su adhesión al Código de Ética y Conducta de Lewis Energy Colombia Inc, entre otras actuaciones, las siguientes:

1. Ejecutar u omitir los controles para, en desarrollo del contrato que lo vincula con LEC, favorecer actos de fraude, soborno, soborno transnacional, corrupción, violación de FCPA y/o CFPOA (leyes que regulan la corrupción empresarial en negocios extranjeros de Estados Unidos y Canadá, respectivamente, y que le resultan aplicables a LEC al ser parte del grupo LNG), lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, conflictos de interés;
2. Ser condenado por un delito relacionado directa o indirectamente con actos u omisiones que violen el Código de Ética y Conducta de LEC;
3. Cualquier acto u omisión de la Contraparte y/o de sus Representantes que violen las leyes, reglas o regulaciones nacionales e internacionales que le sean aplicables, incluyendo las reglas de cualquier bolsa o asociación a la que pertenezca;
4. El incumplimiento de sus deberes laborales esenciales cuando dicho incumplimiento sea perjudicial para LEC, empresas vinculadas o matrices, sus intereses comerciales o su reputación;
5. El incumplimiento o violación material de cualquier política que le sea aplicable en virtud del vínculo que tiene con LEC.

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 determinadas en los contratos correspondientes.

3. LUGAR DE TRABAJO

3.1 ENTORNO NO DISCRIMINATORIO



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 no discriminatorio que ofrece igualdad de oportunidades para garantizar un empleo justo, incluido el trato igualitario en la contratación, promoción, capacitación, compensación, despido y acciones correctivas y no tolerará la discriminación por parte de sus agentes y empleados.

3.2 LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO

LEC no tolera bajo ninguna circunstancia el acoso en el lugar de trabajo – entendiendo por ello, sin perjuicio de la normatividad aplicable, cualquier comportamiento, acción de 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, siendo especialmente sensibles a aquellos comportamientos que sean considerados como aceptables en una cultura y cuales no los sean.

En cumplimiento con la Ley colombiana, LEC ha constituido un Comité para prevenir el acoso en el lugar de trabajo y tratar las denuncias que en este sentido se presenten siguiendo el Reglamento Comité de Convivencia Laboral (HSEQR-PT31).

3.2.1 POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

Lewis Energy Colombia Inc., se compromete de manera específica, atendiendo la normatividad vigente, a prevenir todo tipo de conductas relacionadas con el acoso derivado de la orientación y el acoso sexuales, promoviendo estrategias que propendan por las buenas relaciones entre sus Contrapartes y generen un ambiente laboral saludable.

3.3 ABUSO DE SUSTANCIAS

LEC se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre del abuso de sustancias, libre del uso de drogas ilegales, el uso indebido de drogas legales u otras sustancias, y el abuso del alcohol. En LEC se sigue la política de Prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas (DE_P07), de conformidad con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

3.4 VIOLENCIA LABORAL

El lugar de trabajo debe estar libre de comportamientos violentos. No se tolerarán bajo ninguna circunstancia comportamientos amenazantes, intimidantes, agresivos, así como ridiculización u otros actos similares hacia compañeros de trabajo u otras personas en el lugar de trabajo.

3.5 TRABAJO INFANTIL

LEC no emplea ni empleará niños. La Compañía define niño como cualquier persona menor de dieciséis años. Si la Ley colombiana es más restrictiva que la política de LEC, se cumplirá con la letra y el espíritu de la ley local.

3.6 PRÁCTICAS AMBIENTALES, DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Las actividades de la industria figuran entre las más exigentes, toda vez que prima la salud de las personas y cuidado del medio ambiente. Por tal razón 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 los más altos estándares de calidad 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 SIG Sostenible (DE_P01) y se gestionan mediante los Objetivos SIG (DE_OB01).

4. RELACIONES CON TERCEROS

4.1 CONFLICTOS 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. Los conflictos de interés se reportan a Cumplimiento y Control mediante el formato de Declaración de Conflicto de Interés (DE_FR05).

Todas las personas a quienes aplica el Código pueden verse confrontadas 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 se actúe en beneficio propio, potencial o real, tanto personal como de personas allegadas.

Las personas sujetas al cumplimiento de este Código no adquirirán ninguna propiedad, valor, acciones, títulos valores o interés comercial que se tenga conocimiento que La Compañía está interesada en adquirir, con base en información declarada o anticipada, para especulación o inversión. Sin embargo, normalmente no se considera un conflicto de intereses si un director, funcionario, empleado, contratista o consultor adquiere directa o indirectamente una participación en un competidor, cliente o proveedor que cotiza en una bolsa de valores, siempre que el valor total de la inversión sea inferior al 10% de las acciones en circulación de la empresa y el monto de la inversión no resulte tan significativo como para afectar el criterio comercial de la persona en nombre de LEC y la parte que realiza la adquisición no tiene motivos para creer que la Compañía está interesada en completar tal adquisición. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier inversión de este tipo está

sujeta y debe cumplir con la 'Política de divulgación corporativa y uso de información privilegiada' de LNG, el artículo 258 del Código Penal Colombiano - Ley 599 de 2000 y las leyes de valores aplicables incluida la Ley de Valores (Ontario).

Deben evitarse las relaciones comerciales, financieras o de otro tipo con proveedores, clientes o competidores que puedan perjudicar el adecuado juicio de los diferentes directores, funcionarios, empleados, contratistas o consultores de LEC.

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

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.

¿QUÉ DEBE HACERSE FRENTE A UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Comunicar a Cumplimiento y Control en caso en que la participación en la toma de decisiones pueda representar un conflicto de interés, mediante el formato de Declaración de Conflicto de Interés (DE_FR05). Si se comprueba que la situación conlleva un conflicto de interés el empleado deberá declararse impedido para conocer del asunto.

La declaratoria de los conflictos de interés con Proveedores, Contratistas y Clientes deben ser estudiados y aprobados por el Comité de Ética Local. Adicionalmente, el Colaborador debe:

- Informar sobre actividades extralaborales 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 en las decisiones de Colaboradores de LEC para beneficiar intereses personales o de terceros.

4.2 REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Los directores, funcionarios, empleados, contratistas o consultores de La Compañía o sus familiares inmediatos no utilizarán su puesto o relación con LEC para solicitar dinero en efectivo, obsequios o servicios gratuitos de cualquiera de los clientes, proveedores o contratistas para su beneficio personal, o para el beneficio personal de sus familiares o amigos inmediatos; tampoco deberán permitir que sus intereses o relaciones personales influyeran su capacidad de tomar decisiones de negocios objetivas.

No se deben aceptar obsequios o entretenimiento de otros si pudieran considerarse razonablemente extravagantes (valorado en más de CINCO SALARIOS MÍNIMOS DIARIOS COLOMBIANOS [SMDC] o su equivalente en dólares de los Estados Unidos) o que de otro modo influyan indebidamente en la relación comercial de LEC con un cliente, proveedor o contratista o que puedan crear una obligación. Los empleados deberán informar a Cumplimiento y Control de los obsequios y atenciones recibidas en un plazo razonable que no exceda de un mes desde su recepción. En ningún caso podrá aceptar, ofrecer o llevar a cabo actividades que involucren soborno o comisiones indebidas.

Para más información sobre soborno, anticorrupción, regalos y entretenimiento ver el Programa de Cumplimiento de la Compañía (DE-PG01).

4.3 PRÁCTICAS COMPETITIVAS / NEGOCIACIÓN JUSTA

LEC exige el cumplimiento de todas las leyes aplicables de libre competencia y antimonopolio, 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 que este tipificada como violatoria al derecho a la libre competencia en Colombia.

4.4 RELACIONES CON PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y CLIENTES

La Compañía selecciona a sus proveedores, consultores y contratistas de manera no discriminatoria con base en la calidad, costo y servicio, previo ejercicio de conocimiento que incluye comprobación de la reputación, experiencia y trayectoria – conforme lo disponen la 'Política Anti-Soborno y Prácticas Corruptas' (DE-P04) y la 'Política Anti-Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (DE-P05). Las decisiones nunca deben basarse en intereses personales o de familiares o amigos, quienes actúan en representación de LEC están obligados a comportarse de manera profesional, promoviendo la igualdad de oportunidades.

Los conflictos de interés declarados (formato DE-FR05) con Proveedores, Contratistas y Clientes deben ser aprobada por el Comité de Ética Local. Las transacciones con partes relacionadas que involucren a Directores o Funcionarios Ejecutivos deben ser revisadas y aprobadas por la Junta directiva de LNG y se revelarán conforme las normas contables y legislación aplicable.

4.5 RELACIONES PÚBLICAS

Son responsables del manejo de relaciones públicas, incluido el contacto con los medios de comunicación aquellas personas designadas como Representantes de Divulgación de conformidad con la 'Política de Divulgación Corporativa y Uso de Información Privilegiada'. Se deberá contar con autorización emitida por la Junta Directiva, el CEO o CFO de LNG para representar, responder a consultas o solicitudes de información de medios.

4.6 RELACIONES EMPRESARIALES Y GUBERNAMENTALES

Los directores, funcionarios, empleados, contratistas o consultores de La Compañía podrán participar en el proceso político como ciudadanos privados. En línea con la política Anti-Soborno y Prácticas Corruptas (DE-P04) LEC cumple con las disposiciones en materia de cabildeo. A quienes aplica este Código les está estrictamente prohibido intentar influir en el testimonio de cualquier persona o de cualquier manera en los tribunales de justicia o en cualquier tribunal administrativo u otros organismos gubernamentales.

4.7 CARGOS Y DIRECCIONES

Salvo lo permitido en sus acuerdos de empleo o consultoría, los empleados y funcionarios de La Compañía no actuarán como funcionarios o directores de ninguna otra entidad u organización corporativa, pública o privada. Excepciones a esta disposición se tratarán conforme los Conflictos de Interés.

5. CUMPLIMIENTO LEGAL

5.1 CUMPLIMIENTO DE LEYES, REGLAS Y REGULACIÓN



Todos a quienes aplica el Código deben cumplir de buena fe en todo momento todas las leyes, normas y regulaciones aplicables y comportarse de manera ética.

La Compañía incluirá en los contratos (hasta donde sea posible) disposiciones específicas que exijan a terceros 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.

5.2 CUMPLIMIENTO DE LEYES SOBRE USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y DIVULGACIÓN OPORTUNA

LNG ha adoptado una 'Política Corporativa de Divulgación y Uso de Información Privilegiada' para evitar la negociación inadecuada de sus valores. Toda información no pública sobre LEC (o sobre cualquier otra empresa) debe considerarse información confidencial. Utilizar información no pública para beneficio financiero personal o para "dar pistas" a otros, incluidos miembros de la familia, que podrían tomar una decisión de inversión basándose en esta información, no sólo es poco ético sino también ilegal.

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 indebidamente información privilegiada para beneficios personales o provecho de terceros.
- 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.
- Proporcionar una divulgación completa, justa, precisa, comprensible y oportuna en los informes y documentos presentados a las autoridades reguladoras y otros materiales que se pongan a disposición del público.
- Cooperar plenamente con los auditores independientes en sus auditorías y deben ayudar en la preparación de la declaración financiera.

- 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.

6. OPORTUNIDADES, INFORMACIÓN Y REGISTROS

6.1 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVADA Y SECRETOS COMERCIALES



Con la adhesión a este Código de Ética y Conducta, las Contrapartes reconocen que obtendrán información sobre ciertos asuntos que son confidenciales para LEC y que estos son de su exclusiva propiedad, incluida, entre otras, información sobre las operaciones, productos y servicios de la Compañía, secretos comerciales y conocimientos técnicos, programas informáticos y el historial financiero. Las Contrapartes reconocen que dicha información podría usarse en detrimento de la Compañía y, por lo tanto, no deberán divulgarla de ninguna manera, directa o indirectamente, a ninguna persona sin el consentimiento previo por escrito de LEC.

Así mismo, las Contrapartes aceptan que durante la vigencia del contrato que las vinculan a LEC pueden tener acceso a, o adquirir, información competitiva y comercial de la Compañía, sus clientes, socios comerciales y proveedores de servicios que son únicas y que no pueda duplicarse legalmente ni adquirirse fácilmente; por lo tanto, se comprometen y aceptan que tienen la obligación continua de no usar, publicar o divulgar de otro modo, ya sea durante o después de contrato con LEC, excepto para promover el negocio de la Compañía y/o sus filiales, ningún secreto comercial, información confidencial o de propiedad exclusiva que pertenezca a, o se refiera a LEC o a cualquier cliente o proveedor de servicios de esta, sus filiales y subsidiarias. Las Contrapartes reconocen que, en caso de incumplir esta disposición, la Compañía sufrirá un daño inmediato e irreparable y que los daños monetarios serán una compensación insuficiente. Por lo tanto, aceptan que LEWIS ENERGY COLOMBIA INC, tiene derecho a una medida cautelar para hacer cumplir este párrafo y da su consentimiento a que un tribunal de jurisdicción competente emita una orden de restricción temporal, preliminar o permanente para hacer cumplir sus derechos en virtud de este párrafo.

Al finalizar el contrato que vincula a la Contraparte con LEC por cualquier causa, ésta entregará de inmediato todo dispositivo, equipo o herramienta, las tarjetas de crédito corporativas (si corresponde) y su tarjeta de identificación como trabajador (si corresponde), así como todas las listas de clientes, todos los libros, registros, documentos y otra información en su posesión que se relacione con la Compañía y el negocio de LEC.

6.2 INFORMES Y REGISTROS FINANCIEROS

La Compañía mantiene un alto estándar de precisión e integridad en sus registros financieros. Quienes realicen entradas en los registros comerciales o que emitan informes regulatorios o financieros, tienen la responsabilidad de presentar toda la información de manera veraz, precisa y oportuna. Ningún empleado, contratista, consultor, funcionario o director ejercerá influencia alguna, coaccionará, engañará ni manipulará o intentará manipular de ninguna manera a los auditores independientes de LEC.

6.3 RETENCIÓN DE REGISTROS

La Compañía mantiene todos los registros de acuerdo con las leyes y regulaciones relativas a la retención de registros comerciales. El término "registros comerciales" cubre una amplia gama de archivos, informes, planes comerciales, recibos, políticas y comunicaciones, incluidos archivos impresos, electrónicos, grabaciones de audio, microfichas y microfilmes. Todo el correo electrónico comercial debe enviarse a través de una computadora y una cuenta de correo electrónico de La Compañía. Se prohíbe la destrucción no autorizada o la manipulación de cualquier registro, ya sea escrito o en formato electrónico, cuando la ley o regulación gubernamental exige que se mantengan dichos registros o cuando se tienen motivos para saber de una investigación o litigio gubernamental pendiente o amenaza de investigación o litigio relacionados con dichos registros.

7. BIENES DE LA COMPAÑÍA

7.1 USO DE LOS ACTIVOS/OPORTUNIDADES DE LA COMPAÑÍA

Está prohibido el uso de los activos u oportunidades de La Compañía para beneficio individual o cualquier propósito personal no autorizado.

7.2 DESTRUCCIÓN DE ACTIVOS Y HURTO

Quienes aplican este Código no dañarán ni destruirán intencionalmente los activos de La Compañía o de otros, ni cometerán hurto de cualquier clase.

7.3 PROPIEDAD INTELECTUAL

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

Se prohíbe reproducir, alterar materiales protegidos por derechos de autor sin el permiso del propietario de los derechos de autor o sus agentes autorizados. El software utilizado en relación con el negocio de LEC debe tener la licencia adecuada y utilizarse únicamente de acuerdo con esa licencia.

7.4 TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

Los sistemas de tecnología de la información de LEC, incluidas computadoras, correo electrónico, intranet y acceso a internet, teléfonos y correo de voz, son propiedad de La Compañía y deben usarse principalmente con fines comerciales. La Compañía puede tomar medidas razonables para garantizar la seguridad de la información y monitorear el uso de los recursos de tecnología de la información.

No podrán utilizarse los Sistemas de Tecnología de la Información de La Compañía para:

- a) Permitir que otros obtengan acceso a los sistemas de tecnología de la información de LEC sin aprobación formal por escrito;
- b) Enviar mensajes acosadores, amenazantes u obscenos;
- c) Enviar cartas en cadena;
- d) Utilizar el acceso a los sistemas para beneficio individual o cualquier fin ilegal, no autorizado o poco ético;
- e) Reproducir, distribuir o alterar materiales protegidos por derechos de autor sin el permiso del propietario de los derechos de autor;
- f) Realizar solicitudes personales o grupales a menos que lo autorice un funcionario superior; o
- g) Para realizar negocios comerciales personales.

Los Colaboradores a quienes se les ha asignado un dispositivo LEC (computador, celular, Tablet, entre otros) no deberán comunicarse con proveedores, clientes y en general con Contrapartes en nombre de LEC usando dispositivos personales.

8. SALVAGUARDAS

8.1 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.

8.2 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.

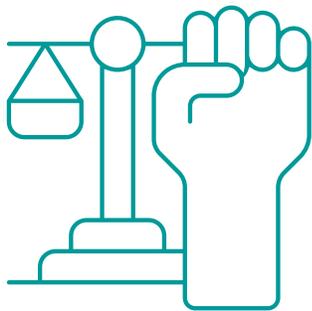
Este Código le invita a incluir su nombre en el reporte de irregularidades. Los reportes anónimos pierden efectividad, pero se tendrán en cuenta a discreción la Compañía. En el ejercicio de esta discrecionalidad, los factores que deben tenerse en cuenta se incluyen:

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

8.3 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.

9. 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. 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.

11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN
0.1	14/08/2020	Creación del documento
0.2	06/04/2022	Cambio de número de línea ética e inclusión de correo de línea ética.
0.3	25/02/2025	Estructura y disposiciones conforme Código de Ética y Conducta Empresarial aprobado por la Junta Directiva LNG el 8 de sep./2023; actualización de mensaje CEO; valores corporativos; declaración de conflicto de interés y política corporativa de divulgación y uso de información privilegiada; Política de acoso sexual y relación con FCPA y CFPOA.

12. REVISÓ Y APROBÓ

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Ana Acevedo	Nombre: Jorge Posada V.	Nombre: Pablo Navarro
Cargo: Líder de Cumplimiento y Control	Cargo: Gerente Legal	Cargo: CEO