

INTRODUCCIÓN

Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales (en adelante la “Compañía” o “Sociedad” o “Empresa”) define el presente *Código de Ética y Conducta*, dando respuesta a estándares adecuados de control interno a través de las directrices que en él se incorporan en relación con el compromiso de la Compañía en la conducción de negocios bajo criterios de transparencia, comportamiento ético y el apego al cumplimiento de las normas, leyes y estándares nacionales como internacionales.

De acuerdo con lo dispuesto en el régimen societario, para los efectos de este Código se entiende por Administradores de Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales a los miembros de la Junta Directiva, representantes legales, gerentes de los establecimientos de comercio y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones.

Asimismo, se entenderán como “Colaboradores” los Directivos y todas las personas que se encuentren vinculadas laboralmente a la Compañía.

El cumplimiento del presente Código será obligatorio para los Administradores y Colaboradores de Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales; por consiguiente, siempre deberán actuar teniendo en cuenta lo que en él se prevé.

La falta de observancia del *Código de Ética y Conducta* de Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales por parte de sus Administradores y Colaboradores comportará las medidas administrativas y las sanciones correspondientes que en él se prevén.

El alcance de las políticas contenidas en el presente *Código de Ética y Conducta* se hace extensivo a las operaciones nacionales y Filiales, debiendo aplicar procedimientos similares a los implementados en la matriz, atendiendo la naturaleza, objeto social y actividad desarrollada por cada una de ellas.

TABLA DE CONTENIDO

1.	NUESTRA VISIÓN Y MISIÓN	3
1.1.	VISIÓN HOTELES ESTELAR	3
1.2.	MISIÓN HOTELES ESTELAR	3
2.	VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS	3
2.1.	VALORES CORPORATIVOS	3
2.2.	PRINCIPIOS CORPORATIVOS	4
3.	RESPONSABILIDADES FRENTE AL CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	4
4.	POLÍTICAS	5
4.1.	GENERALES	5
4.2.	POLÍTICA TRANSPARENCIA, ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN	6
5.	PAUTAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA	6
5.1.	CONDUCTAS ESPERADAS	6
i.	Al interior de la Compañía	6
ii.	Frente a Terceros	7
iii.	En relación con la Información de la Compañía	8
V.	CONDUCTAS PROHIBIDAS	8
6.	CONFLICTOS DE INTERESES	9
6.1.	CONFLICTO DE INTERESES DE LOS MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA	9
6.2.	ADMINISTRADORES	10
6.3.	CONFLICTO DE INTERESES DE COLABORADORES EN GENERAL	10
6.4.	DÁDIVAS Y BENEFICIOS	11
7.	CARGOS QUE PUEDEN ENTREGAR INFORMACION RESERVADA A AUTORIDADES	11
8.	SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	12
9.	SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA	12
9.1.	INSTITUCIONALES	12
10.	PROCEDIMIENTO Y MEDIDAS EN CASO DE INFRACCIONES POR PARTE DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA	13
11.	DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO	13
11.1.	COMPROMISO FRENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	13
11.2.	COMPROMISO FRENTE AL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA	13
12.	COMITÉ DE ÉTICA	14
12.1.	OBJETIVO	14
12.2.	RESPONSABILIDADES	14
12.3.	INTEGRANTES	14
13.	DOCUMENTOS REFERENCIA Y ANEXOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

1. NUESTRA VISIÓN Y MISIÓN

1.1. VISIÓN HOTELES ESTELAR

Ser reconocida como la cadena colombiana líder en hospitalidad en los países donde tengamos presencia; ofreciendo altos estándares de servicio, amabilidad y restauración, en donde potenciemos las marcas de ambientes para complementar la experiencia de huéspedes y visitantes, para continuar siendo una organización sólida, responsable, incluyente, dinámica y en constante expansión; generando empleabilidad y bienestar a nuestros colaboradores y rentabilidad para los propietarios e inversionistas

1.2. MISIÓN HOTELES ESTELAR

Aportar valor a todos nuestros grupos de interés, en destinos urbanos y vacacionales, lo mejor de nuestra hospitalidad 100% colombiana, satisfaciendo las necesidades de huéspedes y visitantes, incorporando nuevos ambientes y tecnología para complementar su experiencia, con un equipo humano competente y comprometido, siendo socialmente responsables y generando confianza en nuestros inversionistas

2. VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Acorde con los aspectos de la planeación estratégica de Hoteles **ESTELAR** presentamos los valores de la Compañía:

2.1. VALORES CORPORATIVOS

- **Somos sostenibles**, obteniendo rendimientos financieros sostenibles, respetando y promoviendo el cumplimiento de los derechos humanos y actuando con conciencia para cuidar nuestro planeta.
- **Excelencia en lo que hacemos**, buscando la mejora continua en todas las actividades que realizamos y generando eficiencias operativas con excelentes resultados.
- **Creamos y brindamos experiencias innovadoras**, entregamos servicios atractivos y novedosos para superar las expectativas de nuestros huéspedes, visitantes y colaboradores.
- **Trabajamos en equipo**, trabajamos unidos en una misma dirección porque juntos somos la fuerza que logra más y mejores resultados.
- **La gente es nuestro orgullo**, sentimos los desafíos de la organización como propios, nuestra hospitalidad nos invita a servir con calidez, respeto, amabilidad, empatía y buena escucha.
- **Somos hospitalidad**, nuestra esencia como marca colombiana, es acoger y acompañar a huéspedes y visitantes, con colaboradores comprometidos y experiencias diferenciadoras que nos hacen únicos.

2.2. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

El comportamiento de los Administradores y Colaboradores de Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales deberá estar acorde con los siguientes principios establecidos en el Plan Estratégico de Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales:

- **Respeto:** escuchamos, entendemos y valoramos al otro, buscando armonía en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales.
- **Honestidad:** realizaremos todas las operaciones con transparencia y rectitud.
- **Lealtad:** generamos alternativas que permitan mejorar el resultado de nuestro trabajo, contribuyendo al aumento de la productividad y la eficiencia en costos, acorde con las normas, lineamientos y procedimientos de la Organización.
- **Integridad:** tenemos una conducta irreprochable y un comportamiento intachable en cualquier situación.
- **Sentido de pertenencia:** sentimos que somos parte de la construcción de una organización sólida, dinámica y en constante expansión, donde valoramos nuestro trabajo, usamos eficientemente los recursos y somos parte fundamental en el logro de los resultados.
- **Equidad e imparcialidad:** actuamos con legalidad, justicia y transparencia tanto en la prestación de servicios, como en las relaciones laborales, sin tratar con privilegio o discriminación, sin tener en cuenta la condición económica, social, ideológica, política, sexual, racial, religiosa o de cualquier otra naturaleza.

3. RESPONSABILIDADES FRENTE AL CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Área / Rol	Responsabilidades
Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar las políticas del <i>Código de Ética y Conducta</i> - CEC • Dar ejemplo en la aplicación del CEC • Aprobar las actualizaciones • Aplicar sanciones por incumplimiento del CEC
Presidente Ejecutivo/ Representante Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir la implementación de las políticas aprobadas por la Junta Directiva
Comité de Auditoría	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la estructura de control interno de la compañía • Aplicación del <i>Código de Ética y Conducta</i> • Mejora continua del Código de Ética y Conducta
Procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Oficializar y publicar las actualizaciones del <i>Código de Ética y Conducta</i> aprobadas por la Junta Directiva.
Dirección Corporativa de Gestión Humana - DCGH	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar certificación de lectura del <i>Código de Ética y Conducta</i> y compromiso de aplicar lo allí dispuesto. • Difundir la obligación que tienen los colaboradores de mantener una cultura apoyada en los principios y valores corporativos • Dar a conocer el CEC en los programas de inducción a los nuevos colaboradores e impartir las instrucciones para generar la certificación de lectura y compromiso de aplicación.

Área / Rol	Responsabilidades
	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar el procedimiento establecido para el evento de inobservancia de este Código y la resolución de conflictos de interés de los colaboradores
Auditoría General	<ul style="list-style-type: none"> Velar por el cumplimiento de los principios, políticas, normas de ética y conducta en toda la Compañía, mediante programas de auditoría a través de los cuales se evalúe su aplicación. Reportar a la DCGH el incumplimiento del CEC Dar a conocer al Comité de Auditoría aquellos casos que lo ameriten y plantear las mejoras pertinentes
Oficial de Cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar las actualizaciones del CEC, su aprobación, divulgación y seguimiento al cumplimiento por parte de todos los colaboradores de la Compañía. Velar por el funcionamiento del Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva- SAGRILAFT
Jefe Inmediato	<ul style="list-style-type: none"> Velar por la observancia del CEC Asesorar a los colaboradores en los casos de conflictos éticos o de interés, para que puedan tomar la decisión más adecuada Consultar otras instancias cuando considere que no es posible dar la asesoría adecuada Reportar a la DCGH el incumplimiento por parte de los colaboradores a lo establecido en el presente CEC
Todos los Administradores y Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y aplicar en todas sus actuaciones lo dispuesto en el CEC, comprometiéndose explícitamente con su cumplimiento y asumir las consecuencias por inobservancia Reportar vía correo electrónico y de manera inmediata a la DCGH cualquier comportamiento que conozca violatorio de las disposiciones establecidas en este Código de Ética y Conducta - CEC

4. POLÍTICAS

4.1. GENERALES

A continuación, se presenta una lista de políticas generales y específicas que son divulgadas, entendidas y acatadas por todos los Colaboradores. En estas políticas la Compañía define lineamientos en las formas de actuar y toma de las decisiones de sus áreas y Colaboradores. Además de las políticas aquí listadas, existen otras políticas, manuales, procedimientos, reglamentos y documentos que son conocidos por los Colaboradores en el desarrollo de sus responsabilidades; por lo tanto, se ven obligados a consultarlas y cumplirlas asegurando los principios y valores contenidos en este Código:

- [GCR070-PL001 Políticas Seguridad de la Información y Ciberseguridad](#)
- [GCR040-M001 Manual SAGRILAFT HE](#)
- [GRC010-R002 Código de Buen Gobierno](#)
- [Reglamento Interno de Trabajo](#)

4.2. POLÍTICA TRANSPARENCIA, ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

Como parte de los lineamientos y *Política de Transparencia, Ética y Anticorrupción* de Grupo Aval, Hoteles **ESTELAR** S.A. y sus Filiales están comprometidos con una política de **cerro tolerancia** frente a la corrupción en cualquiera de sus modalidades, con el fin de promover una cultura de lucha contra estas conductas y conducir sus negocios y operaciones con altos estándares éticos, en cumplimiento de la regulación vigente.

La Política de Transparencia, Ética y Anticorrupción para Hoteles **ESTELAR** S.A. y sus Filiales se encuentra detallada en el documento: [Política de Transparencia, Ética y Anticorrupción GCR040-PL004](#).

5. PAUTAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA

En este numeral se definen las pautas y conductas alineadas y desde el marco de los principios, valores y políticas de Hoteles **ESTELAR**:

- i. Criterios de ética y comportamiento con los cuales los Administradores y Colaboradores de la Compañía se comprometen y aplican (Conductas Esperadas);
- ii. las conductas que los Administradores y Colaboradores de la Compañía reconocen como inaceptables (Conductas Prohibidas)

5.1. CONDUCTAS ESPERADAS

i. Al interior de la Compañía

- Los Colaboradores de la Compañía deberán conocer las diferentes políticas, procedimientos y documentos establecidos y divulgados por la Sociedad como parte del control para la prevención, identificación, solución y seguimiento de los diferentes riesgos que inciden sobre las actividades desarrolladas en el marco del objeto social.
- Actuar en todo momento con buena fe, lealtad, profesionalismo y diligencia a favor de los intereses de la Compañía, asegurando que todas las actuaciones propias, las responsabilidades asignadas por el cargo desempeñado se desarrollen en el marco de los principios, valores y políticas contenidas en este Código y los demás documentos conocidos y son parte del desarrollo de sus responsabilidades.
- Comunicar oportunamente a su Jefe o Superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de otro Colaborador, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Compañía o resulte violatorio del presente Código.
- Ser prudente y respetuoso tanto en el comportamiento como el lenguaje en la Compañía, manejando con seriedad, responsabilidad y discreción sus relaciones personales con otros Colaboradores, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.
- Dar buen uso a las instalaciones, sistemas de información y de más elementos de trabajo asignados y como parte de ello, instalar únicamente programas y dispositivos de hardware autorizados por la compañía, respetando los lineamientos establecidos.

- Responder por los códigos de usuario y contraseñas asignadas para la ejecución de las labores acorde con lo expresado en las políticas, procedimientos, e instructivos de seguridad de la información.
- Respetar la propiedad intelectual y derechos de autor.
- Responder por el uso correcto de los códigos de usuario y contraseñas asignadas para el desempeño de sus responsabilidades y mantenerlas de manera confidencial.
- Observar un trato respetuoso frente a los Colaboradores de la Compañía, respetando sus criterios y privacidad, absteniéndose de adelantar conductas discriminatorias contra la condición racial, sexual, religiosa, y política de los Colaboradores.

ii. Frente a Terceros

- Atender en forma oportuna y precisa suministrando respuestas claras y completas frente a cualquier solicitud, queja o reclamo presentado por las autoridades, clientes, proveedores, accionistas, inversionistas y demás grupos de interés de la Compañía.
- Observar criterios de imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores, velando siempre por proteger el mejor interés de la Compañía.
- Informar a la Compañía sobre ofrecimiento de terceros que puedan ir en contra de los lineamientos señalados en este Código, la Política Antifraude y Anticorrupción, de la Compañía o cualquier otro documento.
- Abstenerse de participar en actividades o participar como Socio de negocios que puedan afectar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, sean contrarios a los intereses o que desarrollen actividades ilícitas o en contravención de los principios éticos de la Compañía.
- Abstenerse de utilizar cualquier práctica de competencia desleal o restricción de la competencia.
- Los Colaboradores no deben anteponer el logro de las metas comerciales frente a la observancia de los principios éticos con lo cual puede verse comprometida la Compañía en hechos que afecten su reputación, credibilidad o la confianza del público.
- Los Administradores y Colaboradores no intervendrán en la aprobación de negociaciones en las que tengan cualquier tipo de interés su cónyuge o compañero permanente y parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad, o único civil, o personas jurídicas, en las que éstos o el colaborador sean Administradores o posean el 5% o más de las acciones suscritas o de las cuotas de capital social.
- Garantizar un trato respetuoso frente a los Clientes y Proveedores de la Compañía, respetando sus criterios y privacidad, absteniéndose de adelantar conductas discriminatorias contra la condición racial, sexual, religiosa, y política.

iii. En relación con la Información de la Compañía

- Conocer y aplicar la política, procedimientos e instructivos relacionados con la seguridad de la información de la compañía.
- Los Colaboradores de la Compañía deben abstenerse de comunicar a otros colaboradores sin autorización para ello o compartir con terceros, información confidencial de la Compañía.
- Los Colaboradores deben abstenerse por completo de usar en provecho propio o de terceros o de suministrar a terceros información privilegiada de la Compañía; de igual forma deberán informar cualquier posible violación que pudiera conocer en relación con este aspecto.
- En todos los casos, la información procesada y gestionada durante la ejecución de las responsabilidades de cada Colaborador es propiedad de la Compañía y los colaboradores seguirán los parámetros establecidos en este Código y demás políticas y documentos de la Compañía para darle el manejo adecuado.
- Cuando un Colaborador finaliza la relación con la Compañía entregará a su Jefe inmediato o a quien corresponda la información que maneja o a la que tiene acceso bajo los protocolos definidos por la Compañía.

V. CONDUCTAS PROHIBIDAS

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

- Utilizar o compartir información privilegiada conocida como parte de la ejecución de sus responsabilidades para la obtención de beneficios para sí o para un tercero.
- Violar la reserva de la información confidencial puesta bajo la responsabilidad del Colaborador o conocida por este con base en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades dentro de la Compañía.
- Facilitar los códigos de usuario y contraseñas asignadas a otros Colaboradores o terceros.
- Con intención omitir o consignar datos de forma inexacta en los informes, proyectos o documentos que se presenten al Jefe Inmediato o superiores para su debida aprobación o sirvan como soporte para toma de decisiones.
- Entregar documentos sin cumplir con las formalidades legales y requisitos establecidos por la Compañía y no dar aviso oportuno del incumplimiento al jefe inmediato.
- Usar indebidamente por acción, omisión, error, negligencia o descuido la firma autorizada de manera que incida negativamente frente a los intereses de la compañía o los ponga en peligro.
- Ocultar la existencia de un conflicto de interés en el que se encuentre el Colaborador.
- Aceptar o solicitar para sí mismo o para terceros dadas o beneficios de clientes y/o proveedores de la Compañía o a terceros, a cambio de favorecimientos, escogencia o concesión de tratamientos o servicios especiales en beneficio propio.

- Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un colaborador o para perjudicar a terceros.
- Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no efectuadas.
- Consignar en la hoja de vida presentada a la compañía datos falsos y ocultar información material en dicho documento.
- Solicitar u obtener, de los Colaboradores bajo su mando, concesiones o beneficios valiéndose de su posición.
- Enviar, recibir o suministrar información de la Compañía en forma escrita, verbal, magnética o electrónica o por cualquier medio, a Colaboradores o terceros sin la debida autorización del responsable de la información utilizando USB's o cualquier otro medio electrónico de almacenamiento para uso y/o beneficio personal.
- Abstenerse de efectuar en nombre o representación de la Compañía, declaraciones, conceder entrevistas en medios de comunicación sin autorización del Presidente Ejecutivo de Hoteles **ESTELAR**.
- Utilizar los símbolos y Marca de Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales para actos no autorizados, irrespetuosos o de cualquier otra índole que afecten su imagen o buen nombre.
- Usar los bienes de Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales para sus propios intereses o en beneficio de amigos y parientes.
- Usar los bienes de Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales para enviar, recibir, duplicar o ver materiales ilícitos o copiar software, música, libros, ni cualquier otro artículo protegido por derechos de autor.
- Compartir información no pública con la competencia sobre precios, índices de ocupación y estrategias de promociones, información sobre posibles innovaciones en los hoteles de la Marca **ESTELAR**
- Hacer acuerdos con proveedores o clientes que limitan inapropiadamente la competencia.
- Incumplir cualquier lineamiento señalado en este código, políticas, procedimientos, reglamentos, manuales y cualquier documento que haga parte integral de control de la Compañía.

6. CONFLICTOS DE INTERESES

Una persona se encuentra inmersa en una situación de conflicto de intereses cuando está en una posición en la cual debe decidir entre satisfacer el interés de la compañía o satisfacer el interés propio o de un tercero vinculado. El riesgo del conflicto de interés consiste en hacer prevalecer el beneficio propio o del tercero vinculado por encima del beneficio de la sociedad.

6.1. CONFLICTO DE INTERESES DE LOS MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA

Los conflictos de intereses de los miembros de Junta Directiva se definen, informan y dispensan conforme el siguiente procedimiento:

1. El miembro debe informar la situación conflictiva a la Junta Directiva, incluyendo detalle sobre el nombre de las personas naturales y/o jurídicas que pretenden realizar la negociación comercial, laboral u otra con la sociedad, el monto de la negociación, y la fecha tentativa prevista para la negociación. Se debe indicar si existe algún grado de parentesco, afinidad u otro con las personas naturales y/o administradores o asociados de las personas jurídicas.
2. La Junta Directiva debe validar la existencia del conflicto de intereses.
3. Si la Junta Directiva considera que sí existe un conflicto de intereses, el asunto debe ser sometido a la aprobación de la Asamblea General de Accionistas, bien sea en sesión ordinaria u extraordinaria según la premura y la naturaleza de la negociación.
4. La Asamblea General de Accionistas es el único órgano encargado de dispensar el conflicto de intereses de los miembros de Junta Directiva.

6.2. ADMINISTRADORES

Los conflictos de intereses de administradores de la sociedad se definen, informan y dispensan conforme el siguiente procedimiento

1. El Administrador debe informar la situación conflictiva al Presidente Ejecutivo, incluyendo detalle sobre el nombre de las personas naturales y/o jurídicas que pretenden realizar la negociación comercial, laboral u otra con la sociedad, el monto de la negociación, y la fecha tentativa prevista para la negociación. Se debe indicar si existe algún grado de parentesco, afinidad u otro con las personas naturales y/o administradores o asociados de las personas jurídicas.
2. Si el Presidente Ejecutivo evidencia la existencia del conflicto de interés, lo incluirá como punto dentro del orden del día de la Junta Directiva.
3. La Junta Directiva debe validar la existencia del conflicto de intereses.
4. Si la Junta Directiva considera que sí existe un conflicto de intereses, el asunto debe ser sometido a la aprobación de la Asamblea General de Accionistas, bien sea en sesión ordinaria u extraordinaria según la premura y la naturaleza de la negociación.
5. La Asamblea General de Accionistas es el único órgano encargado de dispensar el conflicto de intereses de los Administradores.

6.3. CONFLICTO DE INTERESES DE COLABORADORES EN GENERAL

En el caso que cualquier Colaborador de la Compañía (diferente de aquellos colaboradores que desempeñen el cargo de Administrador) se vea ante la posible presencia de un conflicto de interés se deben seguir los siguientes pasos:

1. Informar el caso inmediatamente al Jefe o Superior inmediato, incluyendo detalle sobre el nombre de las personas naturales y/o jurídicas que pretenden realizar la negociación comercial, laboral u otra con la sociedad, el monto de la negociación, y la fecha tentativa prevista para la negociación. Se debe indicar si existe algún grado de parentesco, afinidad

- u otro con las personas naturales y/o administradores o asociados de las personas jurídicas.
2. Si el Jefe o Superior inmediato evidencia la existencia del conflicto de interés lo reporta al Director Corporativo de Gestión Humana quien lo someterá a consideración del Comité de Ética.
 3. Enviar al Comité de Ética para su análisis y decisión. El Comité de Ética es el único órgano encargado de dispensar el conflicto de intereses de los colaboradores en general de la sociedad.

6.4. DÁDIVAS Y BENEFICIOS

De ninguna manera los Colaboradores deberán estar influenciados por dádivas o beneficios otorgados por clientes y/o proveedores de la Compañía o de terceros.

Los Colaboradores de la Compañía se abstendrán de aceptar u ofrecer beneficios, regalos, tratos preferenciales, invitaciones u otro parecido que pudiera comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones y consecución de resultados.

La Compañía permite a sus colaboradores recibir regalos, invitaciones, atenciones o gratificaciones siempre y cuando se cumplan los parámetros establecidos en las políticas establecidas por la Sociedad.

Los Colaboradores que incurran en prácticas que constituyan conflicto de interés, se verán sometidos a las sanciones establecidas en este Código, el reglamento interno de trabajo, la política Antifraude y Anticorrupción, Manual de SAGRILIFT y todos los documentos que referencien el control de la Compañía.

7. CARGOS QUE PUEDEN ENTREGAR INFORMACION RESERVADA A AUTORIDADES

- i. Los Administradores y Colaboradores de la Compañía deberán colaborar de manera oportuna, suficiente y eficiente con las autoridades en el cumplimiento de sus funciones.
- ii. Asimismo, estarán obligados a denunciar ante las autoridades competentes, cualquier conducta que conozcan con ocasión de sus funciones relacionada con actividades delictivas.
- iii. El Presidente Ejecutivo de la Compañía deberá ser informado inmediatamente se reciba cualquier requerimiento que sea efectuado por las autoridades. Los siguientes colaboradores estarán encargados de preparar el proyecto de respuesta a los siguientes requerimientos:
 - Requerimientos de carácter contable. Los requerimientos de las autoridades en relación con asuntos de tipo contable, serán atendidos por la Dirección Corporativa Financiera.
 - Requerimientos en materia tributaria. Los requerimientos de las autoridades en relación con asuntos de tipo tributario, serán atendidos por la Dirección Corporativa Financiera.
 - Requerimientos de clientes. La preparación de respuesta a los requerimientos de las autoridades que involucren información sobre clientes estará a cargo de la Dirección Corporativa de Operaciones y Dirección Corporativa de Ventas y Mercadeo.
 - Requerimientos en asuntos laborales. Los requerimientos de carácter laboral serán atendidos por la Dirección Corporativa de Gestión Humana.
 - Requerimientos relacionados con Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FTPADM). Estos serán atendidos por el Oficial de Cumplimiento de Hoteles **ESTELAR**.

- Otro tipo de requerimientos. El Presidente Ejecutivo designará el colaborador idóneo para atender requerimientos diferentes a los anteriormente citados.

8. SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Corresponde a los Directivos de la Compañía, entendidos como aquellos relacionados como tales en el Código de Buen Gobierno, dar buen ejemplo en sus actuaciones y velar por el cumplimiento y observancia del presente Código respecto de sus subalternos.

La supervisión general del cumplimiento del presente *Código de Ética y Conducta* - CEC estará a cargo del Presidente Ejecutivo de Hoteles **ESTELAR S.A.**, sus Filiales y la Junta Directiva.

Este Código deberá ser conocido e implementado por los Administradores, con destino a todos los Colaboradores de la Compañía, siendo obligatoria su amplia divulgación e inclusión en los contratos de trabajo.

9. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

9.1. INSTITUCIONALES

El incumplimiento de lo previsto en este Código por parte de cualquier colaborador constituye una falta que será investigada y sancionada de conformidad con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo y en la Ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento.

Para la calificación de las faltas se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Faltas leves:

Las acciones u omisiones se considerarán como faltas leves cuando:

- a) Se hayan presentado de manera no intencional.
- b) No hayan generado graves exposiciones o pérdidas para la Empresa.
- c) Sean subsanables.
- d) Se haya incurrido en la acción u omisión como consecuencia de una interpretación errónea de una norma legal, estatutaria o reglamentaria de la entidad.

Faltas graves:

Las acciones u omisiones se consideran como faltas graves cuando:

- a) Se hayan realizado con la intención positiva de vulnerar los intereses de la Empresa o de causar daño sobre su buen nombre, accionistas, clientes o colaboradores.
- b) Hayan causado graves exposiciones o pérdidas para la Empresa.
- c) No sean reparables, de manera que representen graves consecuencias para la Empresa.

En caso de presentarse una reincidencia de una falta considerada como leve, esta será sancionada de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo "Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias" y siguiendo el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

10. PROCEDIMIENTO Y MEDIDAS EN CASO DE INFRACCIONES POR PARTE DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Corresponde a la Asamblea General Accionistas remover a los miembros de Junta Directiva y ordenar que se ejerza en su contra la acción de responsabilidad social prevista por la ley.

11. DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

Todos los Administradores y Colaboradores de la Compañía son responsables del conocimiento y entendimiento de lo establecido en este Código de Ética y Conducta dentro de sus áreas específicas de responsabilidad y de supervisión.

Al ingreso de todo Colaborador a la Compañía se requerirá que certifique su conocimiento del contenido de este documento. De la misma manera, posteriormente deberán certificar su conocimiento cuando haya actualizaciones, o cuando la entidad así lo disponga.

11.1. COMPROMISO FRENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales cuentan con un Sistema de Control Interno (SCI) conformado por un conjunto de planes, estrategias, principios, metodologías y sistemas de evaluación, orientados a establecer y garantizar la eficiencia, eficacia y efectividad, en busca del cumplimiento de objetivos de aseguramiento y protección de los recursos, administración de riesgos, adopción y cumplimiento de normas externas y políticas y procedimientos internos, sistema del cual hace parte el *Código de Ética y Conducta*.

Para asegurar la efectividad del sistema de control interno, el Presidente Ejecutivo, el Vicepresidente Administrativo y Financiero, los Directores, Administradores y colaboradores de la Cadena deben comprometerse a:

- i. Evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, así como mejorar sus tareas y responsabilidades, todo ello en procura del acatamiento de los objetivos trazados por Hoteles **ESTELAR**.
- ii. Reconocer la importancia de la Auditoría General, la Revisoría Fiscal, y demás organismos de control.
- iii. Facilitar y proporcionar oportunamente toda la información y documentación que los órganos de control interno y externo que se requieran para el cumplimiento y ejecución de sus funciones o como resultado de las auditorías
- iv. Implementar las acciones recomendadas por los organismos de control y que hayan sido concertadas con las áreas, para mejorar los controles.
- v. Guardar reserva de los informes que de manera confidencial sean emitidos.
- vi. Cumplir y realizar seguimiento para la implementación de las recomendaciones y sugerencias que entreguen los órganos de control.

11.2. COMPROMISO FRENTE AL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

El Presidente Ejecutivo, el Vicepresidente Administrativo y Financiero, los Directores, Administradores y Colaboradores tienen la función de prevenir, detectar y controlar que Hoteles **ESTELAR** S.A. y Filiales sean utilizados como instrumentos para el Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM). Por tal motivo, se ha implementado el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAFT), el cual contiene las políticas de ética que orientan la actuación del Presidente Ejecutivo, el Vicepresidente Administrativo y Financiero, los Directores, Administradores y Colaboradores para el cumplimiento del mismo. Dentro del manual se encuentran los lineamientos, procedimientos, instructivos en cuanto a la vinculación de terceros (Clientes, Proveedores, Contratistas, Colaboradores, Accionistas, Propietarios).

Este sistema está contenido en el Manual del SAGRILAFT aprobado por la Junta Directiva, y es administrado por el Oficial de Cumplimiento, quien tiene la responsabilidad de evaluar los mecanismos de prevención, a fin de establecer la efectividad de los mismos y su cumplimiento por parte de todos los colaboradores de Hoteles **ESTELAR**.

12. COMITÉ DE ÉTICA

12.1. OBJETIVO

Vigilar el cumplimiento del *Código de Ética y Conducta*, tiene la potestad para resolver los conflictos o situaciones en que los principios o valores éticos puedan verse vulnerados, debe dar seguimiento a los casos en estricta confidencialidad, independencia y estableciendo las sanciones a las faltas éticas de Hoteles **ESTELAR**.

12.2. RESPONSABILIDADES

- Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas con el *Código de Ética y Conducta* - CEC, la normatividad y regulaciones vigentes que sean recibidas y atendidas a través de los medios internos y externos dispuestos por Hoteles **ESTELAR**.
- Establecer sanciones y planes de acción en los casos relacionados con la Ética de negocios que impacte negativamente a Hoteles **ESTELAR**.
- Recibir los resultados de las investigaciones de la Auditoría Interna de las denuncias de fraude, soborno o corrupción presentadas en los diferentes medios establecidos.
- Determinar las acciones correctivas, preventivas o disciplinarias que resulten de los procesos de investigación.
- Conocer sobre las denuncias de represalias que sean puesta en su conocimiento por parte de un colaborador, y decidir sobre tales actos o hechos.
- Gestionar y hacer seguimiento a las situaciones de Conflicto de Intereses que le sean informadas, y determinar las acciones correctivas, preventivas o disciplinarias aplicables a cada caso.

12.3. INTEGRANTES

- Presidente Ejecutivo
- Vicepresidente Administrativo y Financiero

- Director Corporativo de Operaciones
- Director Corporativo de Ventas y Mercadeo
- Director Corporativo de Gestión Humana
- Director Corporativo Jurídico
- Oficial de Cumplimiento
- Auditor General