

Política de Acción Correctiva



Contenido

Propósito de la Política	3
Fuera de su alcance	4
Filosofía	4
Excepciones	4
Confidencialidad	5
Historial de versiones	5

Propósito de la Política

Emtelco se enorgullece de servir a sus comunidades de una manera legal y ética alineada con nuestro Código de Conducta, políticas internas, valores y principios fundamentales.

Se espera que cada colaborador de Emtelco ejemplifique nuestros estándares de conducta y valores en el trabajo que entregan cada día y la forma en que realizan este trabajo. Además, cada empleado es responsable de entender y cumplir con todas las Políticas de Emtelco existentes, reglas de trabajo, expectativas de trabajo y leyes locales. Emtelco comunica estas expectativas en toda la organización a través de múltiples plataformas como capacitaciones globales y locales, comunicación de políticas globales y locales, cursos en línea y varias otras fuentes. Los resultados de estos esfuerzos son claros.

En cada uno de los mercados donde Emtelco opera, miles de colaboradores están dedicados y comprometidos a trabajar éticamente y representar a Emtelco todos los días. Es imperativo que Emtelco proteja y promueva a estos empleados y sus comportamientos, al mismo tiempo que toma las medidas apropiadas para identificar y abordar la conducta antiética. Los empleados de Emtelco están en el corazón de todo lo que hacemos y es por ello que para nosotros es nuestra máxima prioridad el poder garantizar que el lugar de trabajo siga siendo un lugar seguro, justo y positivo para trabajar. Pretendemos honrar este compromiso, a través de esta política.

Emtelco tiene el derecho y la responsabilidad de abordar situaciones en las que un colaborador infrinja las expectativas de desempeño y/o comportamiento definidas por el equipo de liderazgo, el Código de Conducta, las Políticas de Emtelco o las leyes locales. Para ello, Emtelco ha desarrollado el Marco de Acción Correctiva. Este marco garantiza un proceso justo, coherente y equitativo en la gestión y las acciones tomadas al abordar la conducta inadecuada. El Marco de Acción Correctiva consta de la siguiente serie de documentos:

- Política de acción correctiva
- Directrices de acción correctiva
- Política del equipo de acción correctiva

El propósito de la Política de Acción Correctiva es afirmar el derecho y la responsabilidad de la empresa para determinar y ejecutar medidas justas y consistentes en la gestión de la conducta impropia de los colaboradores. Como tal, todas las acciones correctivas resultantes de una conducta inadecuada o antiética se determinarán sobre la base de la orientación proporcionada en las Directrices de Acción Correctiva, bajo la dirección del Equipo de Acción Correctiva.

El propósito de las Directrices de Acción Correctiva ("Directrices") es definir un enfoque coherente y transparente para la gestión de la conducta inadecuada de los colaboradores. Como tal, todas las acciones correctivas resultantes de la

conducta inadecuada de los colaboradores se determinarán en base a la orientación proporcionada en este documento, bajo la dirección del Equipo de Acción Correctiva.

El propósito del Equipo de Acción Correctiva es asegurar que la empresa siga un enfoque coherente y transparente para la gestión de la conducta inadecuada de los colaboradores. Como tal, todas las acciones correctivas resultantes de la conducta inadecuada de los colaboradores serán determinadas por el Equipo de Acción Correctiva sobre la base de la orientación proporcionada en las Directrices de Acción Correctiva.

Debe saberse que no hay manera de identificar y clasificar previamente todos los posibles tipos de conducta inadecuada o infracciones de políticas, como tal este documento y sus documentos referidos tratan de proporcionar tanta orientación como sea posible, a los colaboradores y las partes interesadas.

Fuera de su alcance

A los efectos de esta política, las acciones correctivas para las siguientes preocupaciones/comportamientos de los colaboradores, se considerarán fuera del alcance y se administrarán a través de las políticas de Recursos Humanos apropiadas:

- ✓ Preocupaciones sobre el rendimiento
- ✓ Comportamientos relacionados con el conjunto de habilidades
- ✓ Asistencia y/o impuntualidad

Filosofía

El enfoque de Emtelco para la Política de Acción Correctiva según su análisis debe revisarse desde dos tipos de categorías de infracciones. La primera categoría, Infracciones hacia la Empresa, se centra en el peligro potencial o efecto adverso en otros empleados, el impacto financiero y la exposición o el riesgo presentados a Emtelco como resultado de la infracción. La segunda categoría, Progreso de la conducta inadecuada, se centra en la intención y motivación del colaborador, la claridad en la comunicación de expectativas del negocio y circunstancias como la confirmación de los hechos por parte del colaborador, los esfuerzos para tomar medidas correctivas y el historial de infracciones.

Como se ha indicado anteriormente, no hay manera de identificar y clasificar previamente todos los posibles tipos de conducta inadecuada o infracciones de políticas, como tal este documento y sus documentos referidos tratan de proporcionar tanta orientación como sea posible, a los empleados y partes interesadas.

Excepciones

Legislación y/o Reglamento Local

- ✓ En los casos en que la legislación local y la orientación proporcionada en este documento no se alineen, el diseño del CAT puede ajustarse para cumplir con la legislación local y los requisitos de Emtelco. Las solicitudes de país/operación para cambios de diseño en el CAT deben escalar al Equipo de Acción Correctiva para su revisión y aprobación antes de la implementación.

Infracciones de tolerancia cero

- ✓ En los casos donde se confirmen los hechos de soborno (cualquier acto de corrupción), discriminación, represalias y violencia en el lugar de trabajo, Emtelco aplicará cero tolerancias y se presumirá que la Acción Correctiva aplicada será la terminación del empleo.
 - En ciertos casos limitados donde la conducta inadecuada se confirma bajo una de las infracciones de tolerancia cero de Emtelco y donde es necesaria una acción urgente/de emergencia, no se requiere ninguna reunión de CAT para determinar la acción correctiva. En estas circunstancias, el Líder de Recursos Humanos y el Líder Legal revisarán los hallazgos del caso y tomarán los siguientes pasos apropiados, según lo requieran sus funciones. Estos casos extraordinarios se revisarán en detalle en la siguiente reunión del CAT para determinar si se tomaron las medidas apropiadas y si es necesario tomar medidas adicionales.

Confidencialidad

Las medidas correctivas adoptadas como resultado de esta política se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible desde el punto de vista legal y factible. El espíritu de la política y su intención es corregir el comportamiento, en la medida de lo posible bajo los requisitos legales, y proporcionar comentarios a las personas directamente afectadas por las decisiones tomadas bajo la guía de esta política. Los casos de investigación también pueden utilizarse con fines educativos y/o de formación, siempre y cuando la información compartida no afecte a la capacidad de preservar la confidencialidad.

La información discutida durante las reuniones del Equipo de Acción Correctiva, incluida la información de los colaboradores, los resúmenes de casos, las discusiones y las decisiones para la acción correctiva, se mantendrá bajo estricta confidencialidad.

La divulgación no autorizada de información dará lugar a medidas correctivas, hasta e incluyendo la terminación.

Historial de versiones

Control de Cambios									
Versión	Naturaleza del cambio	Elaboró		Revisó		Aprobó		Vigencia	
		Nombre	Cargo	Nombre	Cargo	Nombre	Cargo		
1	Versión inicial	Luis Fernando González Rojas	Profesional RSE	Juan David Adarve Vergara	Presidente	Comité de Ética	Comité de Ética	19/05/2026	A la fecha



emtelco



@emtelcooficial



@emtelco



@emtelco



@EmtelcoOficial

emtelco.com.co