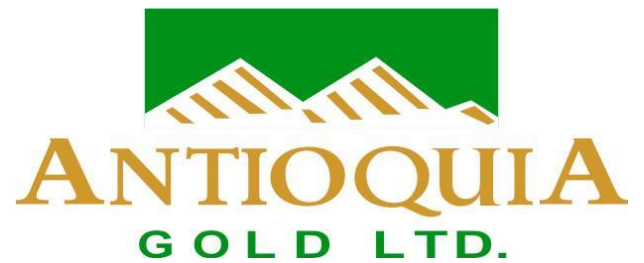




MANUAL DE CONDUCTA TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL



Abril de 2021

INTRODUCCIÓN

El “Manual de Conducta Transparencia y Ética Empresarial de Antioquia Gold LTD”, comprende las prácticas que deben ser acatadas por los empleados directos e indirectos de Antioquia Gold LTD. independiente de su cargo o función, sintetiza además los comportamientos que son prohibidos porque van en contra de las políticas establecidas en el Programa de Cumplimiento de Transparencia y Ética Empresarial y define unos estándares mínimos no negociables a los que deben adherirse nuestros colaboradores independientemente del lugar en donde presten los servicios para nuestra compañía.

Se espera que todos nuestros empleados directos e indirectos apliquen las disposiciones expresadas aquí cumplan con la regulación nacional y normas legales vigentes en todos los países con los que nos relacionamos y, en los casos en los que las disposiciones legales y el presente manual aborden los mismos temas, o se presente un conflicto entre ellos, se aplicará lo establecido en la Ley, luego en respectivo orden las políticas y normatividad interna que guía el actuar empresarial.

Este documento forma parte del Programa de Cumplimiento de Transparencia y Ética Empresarial que ha asumido Antioquia Gold LTD. como principio de actuación.

LINEAMIENTO DE ACTUACIÓN

Toda vez que esté en la obligación de tomar decisiones, recuerde tener presente en todo momento los siguientes cuestionamientos, que se deben tomar como reflexiones en su rol como empleado directo o indirecto de Antioquia Gold LTD.:

1. ¿Mi actuar o la decisión que voy a tomar compromete mi imparcialidad como empleado directo o indirecto de Antioquia Gold LTD.?
2. ¿Me siento bien con lo que hago? ¿Es lo correcto y apropiado?
3. ¿Lo que voy a hacer, es consecuente con nuestros valores empresariales?
4. ¿Si tuviera que explicar mis acciones a mis jefes, padres, mi cónyuge, hijos, o a un ente de vigilancia y control podría justificar lo que hice? ¿No tendría que ocultarlo ante los demás?

Este documento servirá como guía de actuación, no puede abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en la realización de nuestro trabajo; si se encuentra en una situación en la que no está seguro acerca de la aplicabilidad del manual, o si no tiene certeza sobre como cumplir con el mismo.....

SI LO QUE USTED VA A HACER LE OCASIONA DUDAS, SI NO SABE QUÉ DEBE HACER, CONSULTE, PREGUNTE ANTES DE TOMAR UNA DECISIÓN QUE PUEDE TENER CONSECUENCIAS NO DESEABLES PARA USTED COMO EMPLEADO Y PARA ANTIOQUIA GOLD LTD.

Datos contacto: oficialdecumplimiento@antioquiagold.com

OBJETIVO

El propósito del Manual de Conducta Transparencia y Ética Empresarial de Antioquia Gold LTD. es brindar un modelo de actuación basado en los principios y valores de la compañía, con el fin de que sean aplicados en el desarrollo de todas nuestras actividades, y así como colaboradores de la empresa conozcamos, entendamos, aceptemos y razonemos sobre el actuar ético; y mantengamos conectada la ética con nuestro trabajo, ya que ambas son fundamentales en el logro de nuestros objetivos.

ALCANCE

Este Manual de Conducta Transparencia y Ética Empresarial es de cumplimiento por parte de todos los miembros de Junta Directiva, administradores, directivos, empleados directos e indirectos de Antioquia Gold LTD. independiente del cargo o función que cumplan, siendo exigible para cada uno asumir las conductas propias de la cultura organizacional.

NUESTROS VALORES SON:

Integridad	Identidad	Iniciativa	Comunicación
<ul style="list-style-type: none">• Lealtad• Honestidad• Transparencia	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso• Responsabilidad• Excelencia	<ul style="list-style-type: none">• Creatividad• Innovación	<ul style="list-style-type: none">• Solidaridad• Confianza

- La **integridad** como la capacidad de actuar bajo las reglas positivas que rigen la sociedad con un alto grado de conciencia frente a la realidad que se enfrenta y respondiendo con lealtad, honestidad y transparencia en todas las actuaciones.
- La **identidad** que define un sello propio de la compañía basado en los valores del compromiso, la responsabilidad y la excelencia como requisitos rectores de quienes actúan en nuestro nombre en cualquier espacio público o privado.
- La **iniciativa** como punto de partida de quienes emprenden una tarea, permitiendo desarrollar la creatividad y la innovación para hacer más eficiente el uso de los diferentes recursos con que cuenta nuestra compañía.

- La **comunicación** como un instrumento vital que permite generar lazos de confianza al interior de la compañía y hacia el exterior, privilegiando el acceso a una información confiable y veraz.

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA COMPAÑÍA

Antioquia Gold LTD. desarrolla sus procesos y proyectos de una manera íntegra, acatando los valores que fundamentan su quehacer, con la inclusión de los principios y declaraciones que se enuncian a continuación, y que todos sus empleados deben seguir:



- **TRATO RESPETUOSO** para todas las personas tanto al interior como al exterior de la organización.



- **INTEGRIDAD** para actuar siempre con rectitud, honradez y transparencia.



- **CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS** priorizando el ser por encima del hacer.
- **PROMOCIÓN DE LA VIDA SANA** para mejorar la calidad de vida de todas las personas que hacen parte de la organización.
- **SATISFACCIÓN Y FELICIDAD DE TODOS SUS EMPLEADOS Y COLABORADORES** para una sana convivencia en la organización



- **SATISFACCIÓN DEL CLIENTE** buscando cumplir y satisfacer sus expectativas.
- **RENTABILIDAD DEL NEGOCIO** para una compañía con proyección.



- **MEJORA CONTINUA** para permitir el seguimiento, control, evaluación y corrección de los procesos de la institución.
- **PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE** en un ejercicio de conciencia con el entorno y el cuidado de los recursos naturales.

COMPROMISOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO Y TRANSPARENTE COMO PARTE DEL EQUIPO DE TRABAJO DE ANTIOQUIA GOLD LTD.

Como empleado directo o indirecto, colaborador o tercero relacionado con Antioquia Gold LTD:

1. Conozco, entiendo y comparto el compromiso que tiene Antioquia Gold con la protección al medio ambiente y el respeto a la comunidad, lo que me lleva a promover e incentivar entre mis compañeros comportamientos medio ambientalmente correctos en pro de la preservación y conservación del medio ambiente, así como reportar cualquier riesgo

- ambiental. De igual manera trabajo bajo condiciones de respeto a la comunidad bajo la premisa de mejorar el entorno y la promoción de mecanismos efectivos que permitan mejoras las condiciones de vida de la comunidad.
2. Establezco y apoyo las decisiones que propendan por el cumplimiento de los objetivos empresariales, manteniendo siempre una conducta ética, actuando bajo principios de transparencia y confidencialidad en el uso de la información
 3. Promuevo con mi ejemplo el uso adecuado y prudente de los recursos organizacionales.
 4. Se me ha informado sobre los objetivos y sé hacia dónde va la empresa, y me hago responsable del cumplimiento, acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de mi cargo.
 5. Respeto las leyes y normas vigentes en Colombia y en los países en los cuales nuestra empresa tiene relaciones comerciales.
 6. Contribuyo continuamente a la generación de un ambiente de trabajo basado en condiciones de respeto, confianza y mejoramiento de la comunicación interpersonal, proyectando una imagen humana y cercana; por eso evito generar comentarios malintencionados o imprecisos que afecten a las personas con las que me relaciono o que vulneren el buen nombre de las empresas o terceros con los cuales nos relacionamos.
 7. Valoro y protejo la seguridad de la información, por lo tanto, prevengo la divulgación de la información estratégica o de carácter confidencial. Toda la información que me es permitido revelar a terceros será clara, veraz, precisa, completa y ajustada a las exigencias contables y legales.
 8. No acepto regalos, invitaciones y/o favores (hospitalidades) en el desarrollo de mi actividad laboral y profesional, que puedan significar una influencia efectiva o aparente en la imparcialidad que se requiere para el ejercicio de las funciones a mi cargo, o que puedan ponerme en una situación obligante respecto de un tercero.
 9. Soy consciente que, durante la ejecución de mis labores, represento a Antioquia Gold LTD., por lo que siempre me esfuerzo por mantener comportamientos éticos y respetuosos con mis compañeros, comunidad y terceros relacionados.
 10. Mis actos y decisiones están encaminadas a respetar y dar valor a las políticas, lineamientos y procedimientos relacionados en el Programa de Ética y Transparencia Empresarial, soy consciente que la observancia de estas normas permite mi crecimiento profesional y personal aportando a la continuidad y crecimiento de Antioquia Gold LTD.
 11. Reconozco y entiendo que las siguientes conductas atentan o van en contra de las políticas, prácticas éticas y transparente en Antioquia Gold LTD y sé que su incumplimiento puede acarrear desde sanciones hasta la terminación del contrato laboral en caso de que el incumplimiento se dé por parte de un empleado directo o la terminación de contrato o acuerdo comercial en los casos de empleados indirectos y terceros relacionado.

COMPROMISOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO Y TRANSPARENTE COMO EMPLEADO DIRECTO DE ANTIOQUIA GOLD LTD.

Las conductas expuestas a continuación materializan riesgos importantes, **por lo tanto, incurrir en ellas, conlleva a la aplicación de medidas contempladas en el Régimen Interno de Trabajo que pueden incluir la terminación con justa causa del contrato laboral:**

Definiciones:

- a. **Corrupción:** actividad deshonesta en la que un director, ejecutivo, gerente, empleado o contratista de una entidad actúa de forma contraria a los intereses de la entidad y abusa de su posición de confianza para alcanzar alguna ganancia personal o ventaja para el/ella o para otra persona de la entidad.
- b. **Fraude:** cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física, se trata de ejecutar una acción que resulta contraria a la verdad y a la rectitud, el fraude se comete en perjuicio de una persona u organización, también es considerado como la utilización de una conducta deshonesto o engañosa con el fin de obtener alguna injusta ventaja sobre otra persona u organización.
- c. **Soborno:** la ISO 37001 define el soborno como: “Una oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.” Es decir, emplear bienes, servicios o favores para obtener una ventaja indebida para que una persona nos permita hacer o dejar de hacer un determinado aspecto.

CONDUCTAS QUE VAN EN CONTRA DE LA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIAS FRENTE AL FRAUDE, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

- Celebrar acuerdos para ofrecer o entregar dinero, préstamos, recompensas, regalos o cualquier tipo de dádiva que tenga como finalidad obtener un beneficio relacionado con un trámite para la compañía, directa o indirectamente a funcionario público nacional o extranjero. Los sobornos pagados a familiares y asociados cercanos a los funcionarios públicos son tratados como si fueran pagos hechos a un funcionario público y, por ende, están prohibidos.
- Apropiarse, permitir o facilitar que un tercero se apropie de bienes o de recursos de la empresa.
- Usar indebidamente los bienes de la empresa en beneficio propio o de un tercero.
- Ocasionar con sus acciones u omisiones, que se generen daños económicos, morales o reputacionales a la empresa, a un superior, un compañero o un subalterno, sin causa justificada.
- Fraccionar o participar en procesos de contratación en los que se fraccionan contratos para eludir los límites o controles previstos en la política de contratación de AGD.
- Realizar adiciones consecutivas o sucesivas a un mismo contrato, para eludir los límites o controles previstos en la política de contratación estatal o de AGD.

- Adjudicar o participar en la adjudicación de contratos en los que la oferta de precio es artificialmente más baja o de mayor cantidad, para beneficiar al oferente, y luego realizar ajustes a los precios o valores pactados en el contrato invocando el "equilibrio contractual".
- Emitir o participar en la elaboración de pliegos de condiciones, términos de referencia o invitaciones públicas amañadas para favorecer a una persona o empresa específica.
- Adelantar o participar en procesos de selección de proveedores con plazos muy breves, para impedir la presentación de pluralidad de oferentes y favorecer así a un tercero específico.
- Participar, entregar o hacer conocer las condiciones de contratación a un tercero, antes de que se hagan públicos.
- Sustentar la adjudicación de un contrato teniendo como soporte cotizaciones falsas o infladas emitidas por un tercero.
- Mostrar a un oferente las propuestas de otros oferentes, para que él ajuste la suya y tenga ventaja.
- Solicitar, recibir o entregar un pago para lograr la adjudicación de un contrato del sector público o del privado.
- Exigir o facilitar un pago para acelerar la cancelación de una factura.
- Solicitar o recibir un soborno de un proveedor que no está cumpliendo perfectamente sus obligaciones con la empresa, para dejar pasar el incumplimiento.
- Seleccionar o nombrar para un cargo en AGD a una persona que no tiene el perfil para pagar la adjudicación de un contrato o para beneficio del empleado u otro tercero.
- Seleccionar o nombrar para un cargo o como proveedor a una persona o empresa que no tiene el perfil, evitando el cumplimiento del procedimiento de vinculación que le corresponde.
- Facilitar que un candidato a un cargo o un tercero sea vinculado a AGD suministrando documentación falsa para su vinculación.
- Asignar funciones de supervisión o auditoría, a una persona que no tiene la imparcialidad u objetividad para hacerlo.
- Intervenir como empleado de AGD en la tramitación, celebración, supervisión o liquidación de un contrato con el Estado o con una empresa privada, estando inhabilitado para ello.
- Sobornar, constreñir o ejercer influencia indebida sobre un servidor público, para obtener una licencia, permiso, autorización, adjudique un contrato o para que un servidor público omita su deber de investigar y/o sancionar a la empresa por un incumplimiento legal.
- Soborna, constreñir o ejercer influencia indebida sobre un funcionario judicial, para que falle un proceso o medida a favor de AGD.
- Obtener ilegalmente información reservada o secreta de empresas que forman parte de la competencia de AGD.
- Entregar a un competidor, información reservada o secreta de AGD.
- Ejercer acciones indebidas para impedir que la empresa tenga competencia.
- Establecer acuerdos con la competencia para fijar ilegalmente precios, condiciones homogéneas de negociación, para la creación ilegal de monopolios u oligopolios o para manipular un proceso de contratación con el Estado.
- Establecer acuerdos con la competencia para impedir ilegalmente la entrada o funcionamiento de otro competidor.
- Ofrecer sobornos a proveedores, clientes o terceros relacionados para obtener el cierre de un negocio o contrato de AGD.
- Recibir sobornos de un cliente o proveedor para mejorar las condiciones de negociación.

- Omitir o falsificar información de un cliente, proveedor o cualquier tercero relacionado con AGD para cerrar un negocio, contrariando la política de conocimiento de terceros o los procedimientos de vinculación establecidos por AGD.
- Omitir los procedimientos previstos en la política de aceptación y cancelación de operaciones con terceros en AGD.
- Manipular estados o información financiera de AGD, ya sea esta de uso interno o externo.
- Hacer uso del cargo y posición en AGD para manipular sistemas de tecnologías de la información y las comunicaciones en detrimento de la compañía.
- Ofrecer regalos o beneficios a cambio de contratos o servicios con la empresa.

CONDUCTAS VAN CONTRA LA TRANSPARENCIA Y LA INTEGRIDAD CORPORATIVA:

- Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de la Compañía.
- Alteración de información y documentos de la Compañía para obtener un beneficio particular.
- Abusar de las competencias, funciones o derechos que se tienen al interior de la empresa, así no se genere daño alguno con tal comportamiento.
- Entregar documentos sin el lleno de las formalidades legales y demás requisitos establecidos por AGD y no dar aviso oportuno del incumplimiento al jefe inmediato.
- Generación de reportes con base en información falsa o inexacta.
- Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no efectuadas.
- Con intención, omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos, balances entre otros documentos que se presenten a consideración de sus superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión que, a juicio del superior, habría sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad.
- Uso indebido de información interna o confidencial (Propiedad intelectual, Información privilegiada, etc.).
- Conductas deliberadas en los procesos de contratación y licitaciones con el fin de obtener dádivas (pagos o regalos a terceros, recibir pagos o regalos de terceros, etc.).
- Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
- Utilización de manera indebida bienes de propiedad de la Compañía que estén bajo su custodia.
- Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.
- Fraude informático.
- Destinar recursos para financiación del terrorismo.
- Cualquier irregularidad similar o relacionada con los hechos anteriormente descritos.

CONDUCTAS QUE TIPIFICAN CONFLICTO DE INTERÉS

Un Conflicto de Intereses hace referencia a toda situación en la que los intereses personales, directos o indirectos, de los miembros de la Junta Directiva, de la administración o de los empleados o sus familiares, pueden estar enfrentados con los de la Compañía, o en alguna medida interfieren con sus deberes y motivan un actuar contrario al recto cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Estas situaciones en las que se contraponen los intereses personales a los intereses organizacionales pueden llegar a generar un beneficio económico, político o comercial a una de las partes, ocasionando un desequilibrio con la otra, o incluso pueden llegar a generar una falta de integridad en la compañía; afectando la transparencia, equidad y responsabilidad organizacional.

Tipos de conflicto:

- a. Familiar: cuando el empleado contratado por Antioquia Gold LTD. tiene alguno de los familiares hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o quien esté ligado por matrimonio o unión permanente, relacionado de manera directa o indirecta en los aspectos operacionales, financiero o intelectual de Antioquia Gold LTD.
 - i. Consanguinidad: 1er Grado: Padres e hijos; 2do Grado: Abuelos y nietos, hermanos (colateral), 3er Grado: Bisabuelos y bisnietos, tíos y sobrinos (colateral), 4to Grado: Tatarabuelos y Tataranietos, primos y sobrinos nietos (colateral)
 - ii. Afinidad: 1er Grado: Suegro e hijos del cónyuge, 2do Grado: Abuelos y nietos del cónyuge, cuñados (colateral).
 - iii. Primero Civil: Hijos Adoptivos y padres adoptantes.
- b. Financiero: cuando un empleado de AGD tiene participación en una empresa, organización o equivalente, que se relaciona directa o indirectamente con las actividades desarrolladas por Antioquia Gold LTD. (socio, accionista, propietario, empleado, proveedor, cliente).
- c. Intelectual: cuando un empleado de AGD tiene interés intelectual, académico o científico en un tema en particular desarrollado por Antioquia Gold LTD. La declaración de este tipo de intereses es indispensable para salvaguardar la calidad y objetividad del trabajo científico.
- d. Pertenencia: cuando un empleado de AGD posee derechos de propiedad intelectual o industrial que estén directamente relacionados con los temas operacionales y demás actividades desarrolladas por Antioquia Gold LTD. Ejemplo: tener la autoría de invenciones y/o ser dueño de patentes.

Para establecer si estamos frente a un eventual Conflicto de Interés, podemos hacernos las siguientes preguntas:

¿Se ve mi patrimonio personal, el de mis Familiares o amigos beneficiado por la decisión que debo tomar para, o en nombre de la Compañía?

¿Alguien podría considerar que determinada conducta está beneficiando mis intereses personales, los de mis Familiares o amigos?

A continuación, se presentan algunos casos que pueden determinar la existencia de conflicto de interés y que deben ser reportados de manera oportuna al ingreso y durante la permanencia del empleado o colaborador en Antioquia Gold LTD.

- Presentarse el empleado de AGD o sus familiares hasta cuarto grado de consanguinidad,

segundo de afinidad y primero civil, como contratistas o proveedores de la compañía en forma directa o indirecta.

- Como empleado de AGR, contratar o facilitar para que la compañía contrate con terceros en los que el representante legal, gerente o socio a contratar es padre, cónyuge, hijo o hermano de un empleado de AGD.
- Participar en la selección de personal cuando el candidato al puesto que se está considerando es uno de los mejores amigos.
- Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un funcionario o para perjudicar a terceros.
- Iniciar una empresa que venda o brinde servicios similares a los que suministra Antioquia Gold LTD.
- Cuando un empleado de AGD tiene la certeza que en el futuro va a trabajar para un cliente o proveedor de la compañía y en la actualidad como empleado de Antioquia Gold LTD. participa en el establecimiento de contratos o condiciones contractuales que él sabe va a operar cuando esté trabajando para este cliente o proveedor de Antioquia Gold LTD.
- Publicar en las redes sociales las debilidades de Antioquia Gold LTD.
- Ofrecer a un cliente, proveedor o tercero relacionado con Antioquia Gold LTD. servicios profesionales pagados, así estos sean realizados en el tiempo libre del empleado.
- Participar en procesos de investigación de un empleado o subordinado cuando existe relación de amigos (relación de amistad más allá de lo laboral).
- Compartir información confidencial de AGD con la competencia.
- Salir o tener una relación romántica con un empleado en posición de supervisión directa o con un subordinado
- Realizar una compra o una opción comercial para impulsar un negocio en el que como empleado se tiene alguna participación o se obtiene algún beneficio personal.
- Aceptar un favor o un regalo de un cliente o proveedor por un valor superior a \$500.000 (ciento cincuenta mil pesos) encima del importe especificado como aceptable por la empresa.
- Poseer parte de un negocio que vende bienes o servicios a Antioquia Gold LTD.

CONDUCTAS QUE AFECTAN LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

- Acceso no autorizado a equipos e información.
- Uso no autorizado de equipos
- Las sesiones de los computadores no son bloqueadas por los usuarios al levantarse de los equipos
- Violar la reserva de Información Confidencial puesta bajo la responsabilidad del empleado o conocida por éste debido a su cargo.

- Impresiones no autorizadas
- Interceptación de la información.
- Hurto de medios o documentos
- Divulgación o entrega de información confidencial, o entrega de información sin autorización de la Gerencia Financiera y Administrativa.
- Inyección de malware (software malicioso)
- Manipulación de la información sin ser usuario autorizado.
- Comentar en lugares públicos o difundir información de clientes, proveedores y empleados de Antioquia Gold LTD.
- Manipulación intencionada interna o externa de las fuentes de información ocasionando pérdida parcial y/o total del código fuente del aplicativo de gestión documental.
- Suplantación de identidad ocasionando pérdida de información contenida en el sistema de gestión documental de Antioquia Gold LTD.
- Préstamo o utilización de usuarios y claves.
- Facilitar códigos de usuario y contraseñas asignadas a compañeros o terceros
- Modificación y/o alteración de información y los servicios alojados en los servidores por un empleado con exceso de privilegios.

CONDUCTAS QUE VAN EN CONTRA DE LA POLÍTICAS ANTI-LAVADO DE ACTIVOS EN CONTRA DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y EN CONTRA DE LA FINANCIACIÓN DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

- Ofrecer, dar, guardar, entregar, manejar o tener custodia sobre fondos o recursos para apoyar financieramente grupos terroristas nacionales o extranjeros u otros grupos similares al margen de la ley.
- Participar en actividades o trámites relacionados con el lavado de activos o financiar el terrorismo o involucrarse en actividades que fomentan la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Incurrir en conductas catalogadas por la ley colombiana como delitos, o estar sujeto a investigaciones de carácter penal en calidad de investigado, indiciado, sindicado o condenado.
- Dar, acordar, prestar o entregar dinero que pueda ser considerado soborno a ninguna persona o funcionario público nacional o extranjero.
- Realizar negocios con países que hayan tenido problemas con el soborno de sus funcionarios, lavado de dinero, financiamiento del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Realizar acuerdos con terceros sin la aprobación de la compañía.

- Directivos o empleados que omiten reiteradamente procedimientos de prevención del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Prestar su dirección de vivienda para recibir la documentación de los terceros relacionados con la empresa y sus procesos.
- Prestar su cuenta bancaria, residencia, RUT o cédula para que terceros realicen negocios a su nombre.
- Rechazar o negarse a aceptar cambios de su actividad o promociones que impliquen no continuar realizando las mismas funciones.
- Evitar o evadir la implementación de controles internos o de aprobación, establecidos para determinadas transacciones, productos o servicios financieros.
- Tramitar operaciones con excepciones para un determinado tercero relacionado con la empresa y sus procesos.
- Descuadres o errores frecuentes en los activos o recursos que han sido puestos a custodia y administración por razones de su cargo.
- Omitir o no facilitar a las áreas de cumplimiento la verificación de identidad.
- Omitir el suministro de información al Oficial de Cumplimiento sobre operaciones inusuales o sospechosas por parte de un tercero.
- Recibir regalos, invitaciones, dádivas u otros presentes de ciertos clientes o proveedores, sin una justificación clara y razonable, o sin estar autorizados por la Gerencia de la compañía.
- Evadir la obligación de presentar Declaración de Renta siendo exigible por cumplimiento de condiciones

DENUNCIA

Como empleado de Antioquia Gold LTD. me comprometo a reportar actos o incidentes que vayan en contra de lo estipulado en este manual y a su vez, la administración de Antioquia Gold LTD. declara su compromiso para proteger los derechos de los trabajadores que lo manifiesten, por ello ninguna persona será objeto de represalias por reportar de buena fe, su sospecha sobre un incidente violatorio del Manual de Conducta Transparencia y Ética Empresarial de Antioquia Gold LTD.