



POL.COM.001-25

Línea Ética y Protección al Denunciante

No. Revisión: 2

Fecha de Revisión: 18 septiembre 2025

Fecha de Efectividad: 1 octubre 2025

Tipo de Política: Interna

Objetivo	Establecer los principios, lineamientos y mecanismos que rigen el Sistema de Gestión de Denuncias del Grupo Viva Aerobus, garantizando a todas las Partes Interesadas un canal seguro y confidencial para reportar, de buena fe, cualquier conducta o hecho que contravenga o pueda contravenir el Código de Ética, la normativa vigente o las políticas y los procedimientos establecidos. Esta política promueve una cultura organizacional basada en la integridad, la legalidad y la mejora continua, a la vez que asegura la protección al Denunciante frente a cualquier represalia.
Dirigido a	Colaboradores, Proveedores, Pasajeros, Consejeros, Accionistas y a cualquier otra Parte Interesada que, de buena fe, desee denunciar conductas o hechos que puedan estar relacionados con la integridad o el cumplimiento normativo de la organización, en adelante, Partes Interesadas.
Documentos Relacionados	Código de Ética, normativa vigente, políticas y procedimientos establecidos.

1 Lineamientos

1.1 Principios Rectores

El Grupo Viva Aerobus establece como política general que todas las denuncias deben ser presentadas de buena fe, veraz y responsablemente, además de ser gestionadas a través de un proceso accesible, diligente, imparcial, confidencial y libre de represalias, en estricto apego al Código de Ética, la normativa vigente y las políticas y los procedimientos establecidos.

Los principios rectores que rigen esta política son:


- **Veracidad y responsabilidad:** Toda denuncia debe ser presentada de buena fe y con base en información veraz y en el ejercicio responsable de la libertad de denunciar.
- **Accesibilidad:** El canal seguro de denuncias de la Línea Ética está disponible para cualquier persona, sin importar su posición, ubicación geográfica o relación con la Empresa.
- **Diligencia:** Toda denuncia será tratada con la debida diligencia.
- **Imparcialidad:** Toda denuncia debe ser evaluada y, en su caso, investigada de forma respetuosa y objetiva, con base en criterios éticos y en un procedimiento establecido, garantizando el derecho de todas las personas, sin excepción, a un trato justo.
- **Confidencialidad y anonimato:** Toda denuncia debe ser gestionada bajo estrictos estándares de confidencialidad. El anonimato debe ser respetado siempre que no contravenga una obligación legal.
- **Protección contra represalias:** Se debe proteger al Denunciante de buena fe antes, durante y después del proceso, incluso si la denuncia no se confirma.

1.2 Línea Ética

El Grupo Viva Aerobus pone a disposición de sus Colaboradores, Proveedores, Pasajeros, Consejeros, Accionistas y otras Partes Interesadas, canales accesibles, seguros y confidenciales para reportar, de buena fe, cualquier conducta o hecho que contravenga o pudiera contravenir nuestro Código de Ética, la normativa vigente o las políticas y los procedimientos establecidos.

Los reportes pueden realizarse de forma anónima las 24 horas del día, los 365 días del año, a través de los siguientes canales:

 **Sitio web:** www.lineaetica.vivaerobus.com

 **Teléfono:** 800 043 8422

 **App móvil:** Ethics Global

1.3 Medidas De Protección Y Garantías

El Grupo Viva Aerobus se compromete a que todas las denuncias serán gestionadas brindando garantías esenciales, sin excepción, a todas las personas involucradas.

1.3.1 Protección Contra Represalias

Se prohíbe expresamente cualquier forma de represalia contra quienes, de buena fe, presenten denuncias y / o colaboren en una investigación, sin importar el resultado final de la denuncia. Cualquier acto de represalia será investigado y podrá derivar en acciones disciplinarias.

1.3.2 Principios del Debido Proceso

Se garantiza la diligencia, la imparcialidad y el respeto a los derechos de todas las personas involucradas en una investigación, esto incluye: la presunción de inocencia, el derecho de audiencia, y la confidencialidad del proceso.

1.3.3 Medidas de Protección y Apoyo al Denunciante

- En la gestión de toda denuncia se debe evaluar la necesidad de medidas apropiadas de protección y apoyo al Denunciante. En caso de ser necesarias, Compliance las solicitará a Talento y Cultura (Relaciones Laborales).
- Las medidas de protección y apoyo al Denunciante deben ser implementadas y su eficacia monitorizada por Talento y Cultura (Relaciones Laborales) y se debe intentar activamente que no afecten de forma negativa a las normales condiciones laborales de la persona protegida.
- La protección se debe otorgar a partir del momento en que se identifique la necesidad y hasta el momento en que se determine, pudiendo extenderse incluso después de concluida la Investigación.

1.3.4 Protección de Datos Personales

- Todos los datos personales deben ser tratados conforme a la normativa vigente y las políticas y los procedimientos establecidos.
- Su uso debe estar limitado, exclusivamente, a la gestión de la denuncia.

1.4 Derechos y Obligaciones

Los derechos y obligaciones del Denunciante son los siguientes:

- Presentar denuncias de buena fe sobre conductas o hechos que contravengan o puedan contravenir el Código de Ética, la normativa vigente o las políticas y los procedimientos establecidos.
- Decidir si presenta la denuncia de forma anónima o nominada.
- Proporcionar en la denuncia información veraz y suficiente. Entendiéndose por información con presunción de suficiencia aquella que, siendo veraz, incluye, al menos, los siguientes elementos:
 - Una descripción correcta, completa y actual de los hechos.
 - Fecha, lugar y contexto en los que ocurrieron.
 - Personas implicadas, testigos, y / o terceros que tengan conocimiento de los hechos.
 - Evidencia documental o cualquier indicio relevante, en la medida de lo posible.
- Recibir confirmación de que la denuncia fue recibida.
- Permanecer atento a los requerimientos de información adicional a través de la plataforma de la Línea Ética, ya que tendrá un plazo siete días naturales para responderlos.
- Recibir confirmación de la conclusión del proceso de evaluación preliminar o investigación con indicación expresa de si se ha considerado la denuncia fundamentada o no.
- Mantener la confidencialidad sobre la denuncia y el proceso.

Es obligación de cualquier Colaborador cooperar con diligencia, transparencia, honestidad y manteniendo la confidencialidad del proceso, si está involucrado en cualquier evaluación preliminar o investigación, ya sea como Denunciante, Denunciado, Testigo o Tercero con conocimiento.

1.5 Denuncia con Dolo o Mala Fe

En el Grupo Viva Aerobus reafirmamos nuestro compromiso con el uso responsable de la Línea Ética, por lo que cualquier denuncia falsa, dolosa o malintencionada, podrá conllevar acciones disciplinarias.

Si en el proceso de evaluación o investigación de una denuncia se determina que el Denunciante actuó con dolo, mala fe y / o con la clara intención de causar daño al Denunciado, a una Parte Interesada o a la Empresa, el Grupo Viva Aerobus se reserva el derecho de iniciar una investigación interna para esclarecer los hechos y dirimir

responsabilidades. De confirmarse dicha conducta, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

1.6 Conductas Objeto de Denuncia

Las denuncias gestionadas a través de la Línea Ética deben referirse a conductas que contravengan o puedan contravenir lo establecido en nuestro Código de Ética, la normativa vigente o las políticas y los procedimientos establecidos.

Las conductas tipificadas como denunciabiles y gestionadas a través de la Línea Ética se encuentran clasificadas en las siguientes tipologías. En caso de que una denuncia no corresponda a alguna de estas tipologías, debe ser canalizada al área o canal competente para su atención.

Tipologías de denuncia y sus definiciones:

- **Acoso y hostigamiento sexual:** Conducta no deseada de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, que pueda generar un ambiente ofensivo, humillante o intimidante, incluyendo propuestas, insinuaciones, tocamientos o comentarios inapropiados.
- **Acoso y hostigamiento laboral:** Actos repetidos de hostigamiento, intimidación, abuso de autoridad o trato denigrante, que afecten la dignidad, integridad o condiciones laborales de una persona.
- **Maltrato o agresión física o verbal:** Cualquier acto de violencia física (golpes, empujones, contacto físico agresivo, ...) o verbal (insultos, gritos, amenazas, ...), que cause daño, intimide o degrade a otra persona.
- **Discriminación:** Trato desigual o desfavorable hacia una persona o grupo, basado en género, edad, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad, estado civil u otra condición protegida por la ley.
- **Represalias:** Cualquier acto de castigo, venganza o trato adverso contra una persona que denuncie de buena fe, actúe como testigo o colabore en cualquier condición en una evaluación preliminar o investigación.
- **Afectación a la seguridad de la información:** Acciones que comprometan la integridad, confidencialidad o disponibilidad de la información de la Empresa, incluyendo el acceso y la divulgación no autorizada.
- **Corrupción:** Ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar beneficios indebidos, sobornos o cualquier ventaja no autorizada o con el fin de influir en las decisiones.
- **Potencial fraude:** Acción u omisión intencional para obtener un beneficio indebido y / o causar un perjuicio a la Empresa.

- **Apropiación o uso no autorizado de recursos de la Empresa:** Utilización de bienes, instalaciones, información, datos o recursos de la Empresa para fines personales o no autorizados por la Empresa.
- **Conflicto de interés:** Cualquier situación o actividad que implique, pueda implicar o parezca que implica una lucha, pugna, disparidad o compromiso entre los propios intereses personales o económicos y los intereses del Grupo Viva Aerobus.
- **Obstrucción de facultades de investigación:** Cualquier acción u omisión que limite, dificulte, retrase o impida la correcta realización de evaluaciones preliminares o investigaciones, incluyendo la alteración, destrucción u ocultamiento de información; la intimidación o coacción a testigos; o la negativa injustificada a colaborar.

1.7 Criterios para la Admisión de Denuncias

Para que una denuncia sea admitida en la Línea Ética e iniciar su eventual investigación, debe:

- Contar con información suficiente para ser evaluada y, en su caso, investigada; ya sea información compartida inicialmente o facilitada tras un requerimiento o requerimientos adicionales que únicamente sucederán a través de la plataforma.
- Referirse a una conducta o hecho, tipificado como denunciable para su gestión a través de la Línea Ética, que atente contra el Código de Ética, la normativa vigente o las políticas y los procedimientos establecidos.
- Referirse a una conducta o hecho que no ha sido desestimado, evaluado o investigado anteriormente, salvo que se aporte nueva información relevante.

1.8 Proceso de Gestión de Denuncias

La Línea Ética del Grupo Viva Aerobus opera bajo un proceso accesible, diligente, imparcial, confidencial y libre de represalias, en estricto apego al Código de Ética, la normativa vigente, las políticas y los procedimientos establecidos.

1.8.1 Recepción de la Denuncia y Evaluación Preliminar

- La recepción de las denuncias únicamente se realiza por los canales establecidos, de forma anónima o nominada.
- Se emite un acuse de recibo de la denuncia al Denunciante, en el que consta información suficiente para que el Denunciante pueda dar seguimiento al desarrollo de su denuncia.
- El registro de la Denuncia en la plataforma diferencia entre:
 - Evaluaciones e investigaciones ordinarias: a cargo de Compliance.

- Evaluaciones e investigaciones extraordinarias, correspondientes a Directivos: a disposición exclusiva del Chief Advisory, Audit & Compliance Officer.
- Evaluaciones e investigaciones extraordinarias, correspondientes a miembros del área de Advisory, Audit & Compliance: a disposición exclusiva del Chief Legal Officer.
- Se ha de decidir si la denuncia cumple con los criterios de admisión, a cuyo efecto puede solicitarse información adicional al Denunciante y realizar acercamientos a Terceros con conocimiento. Dicha evaluación debe ser documentada en la Matriz de Seguimiento de Denuncias que soporta el proceso de evaluación preliminar. La denuncia puede así:
 - Ser desestimada, si no cumple con los criterios de admisión.
 - Ser derivada a canales alternos.
 - Ser canalizada al líder del Denunciado y / o del Denunciante.
 - Ser admitida para evaluación preliminar.
- Se valora la necesidad de implementar medidas de apoyo o protección al Denunciante y, en caso de ser necesarias, son solicitadas a Talento y Cultura (Relaciones Laborales) para su implementación y aseguramiento de su presencia y eficacia. Este análisis debe realizarse desde la evaluación preliminar de la denuncia y puede extenderse incluso después de concluida la evaluación preliminar o investigación.
- Se informa al Denunciante del resultado de la evaluación preliminar de la denuncia.

1.8.2 Tratamiento (Investigación Ordinaria)

- Se valora la necesidad de externalizar la investigación, en caso de que las circunstancias de la denuncia lo aconsejen. En este caso, Compliance es responsable de supervisar y dar seguimiento de la investigación hasta su conclusión.
- Todas las investigaciones ordinarias tienen asignado un Investigador y un Defensor del Denunciado, quienes deben conjunta y coordinadamente: investigar los hechos de forma objetiva; realizar los acercamientos y, en su caso, entrevistas a los Testigos y Terceros con conocimiento; obtener, revisar y valorar las evidencias recabadas; así como consultar, verbalmente o por escrito, o entrevistar al Denunciado respetando su derecho de audiencia.
- Únicamente pueden ser grabados los acercamientos y entrevistas previo consentimiento de todos los involucrados en la sesión.
- En caso de que se perciba que el anonimato del Denunciante está en riesgo, Compliance le comunicará esta circunstancia.

- Se comunica la continuidad de la Investigación al Denunciante, en caso de que la investigación se demore más de 35 días naturales desde su recepción.
- Se comunica al Denunciante la finalización de la investigación y el inicio de la fase de conclusión.

1.8.3 Conclusión

- Toda investigación cuenta con un Informe de Investigación, el cual, antes de darse por concluido, debe ser revisado por la Gerente Sr. de Compliance y el Chief Advisory, Audit & Compliance Officer, para su posterior resguardo en la plataforma del Sistema de Gestión de Denuncias junto con la documentación soporte.
- El Resumen de Investigación de las denuncias fundamentadas, parte inicial del mencionado Informe de Investigación, se comparte, de manera controlada y confidencial, en función del Nivel de Gravedad:
 - Para cualquier Nivel de Gravedad: con el VP y el Director del área o áreas involucradas, y con Talento y Cultura (Relaciones Laborales) para solicitar a estos últimos la acción y / o sanción aplicable para el Denunciado y, eventualmente, otras personas que resulten responsables.
 - Nivel de Gravedad Grave o Muy Grave: con el Comité de Ética, para la ratificación o revisión del Nivel de Gravedad y de las correspondientes acciones y / o sanciones.
- Se comunica al Denunciante el cierre de la denuncia y si esta ha sido considerada fundamentada o no.
- Se da seguimiento y asegura que la acción o sanción decidida ha sido aplicada, en un plazo no mayor a 30 días naturales, a partir de la confirmación por Talento y Cultura (Relaciones Laborales).

1.8.4 Retroalimentación y Mejora del Sistema de Gestión de Denuncias

- Se debe solicitar la retroalimentación y analizar la experiencia del Denunciante para reforzar la mejora del Sistema de Gestión de Denuncias.

1.9 Consideraciones Adicionales en el Caso de las Investigaciones Extraordinarias

Cuando exista una Investigación Extraordinaria, el Chief Advisory, Audit & Compliance Officer, en el caso de investigaciones de Directivos, o el Chief Legal Officer, para investigaciones de miembros del área de Advisory, Audit & Compliance, deben:

- Informar, atendiendo a la potencial Nivel de Riesgo del caso, al CEO.
- Liderar la investigación hasta su conclusión atendiendo a los principios y lineamientos de esta política y del procedimiento correspondiente.
- Compartir el Resumen de Investigación, atendiendo al Nivel de Gravedad, con el Comité de Ética.

Excepcionalmente, en caso de que el reporte verse sobre un miembro del Comité de Ética distinto al CEO, el Denunciado no participará en la sesión del Comité de Ética correspondiente. Si el reporte trata sobre el CEO o un Consejero, el Resumen de Investigación se traslada exclusivamente al Comité de Nominaciones y Prácticas Societarias.

1.10 Responsabilidad del Área de Compliance y Mejora Continua del Sistema de Gestión de Denuncias

Compliance es responsable de:

- Administrar la Línea Ética.
- Realizar las evaluaciones preliminares que preceden a la decisión de desestimar, derivar, canalizar o investigar cada denuncia.
- Realizar las investigaciones ordinarias, coordinar y supervisar las investigaciones extraordinarias, y dar seguimiento a todas ellas hasta su conclusión.
- Asegurar que toda denuncia sea atendida de acuerdo con los lineamientos establecidos en la presente política.
- Mantener informado al Comité de Ética del desarrollo de las anteriores funciones y de cualquier aspecto de estas que requiera su intervención.

Compliance mantiene, comunica, implementa y promueve esta política como parte integral de la cultura organizacional. Para ello, se desarrollan acciones de difusión a través de sesiones informativas, capacitaciones y materiales de apoyo, con el objetivo de asegurar que todos los Colaboradores comprenden su contenido, propósito y aplicación.

Se evalúa continuamente la eficacia y eficiencia de la Línea Ética mediante indicadores, tales como: el volumen total de denuncias; el número de denuncias no aceptadas y el de las derivadas a otros canales; la distribución de las denuncias aceptadas entre las

evaluadas y desestimadas, las investigadas y no fundamentadas, y las investigadas y fundamentadas; el porcentaje de denuncias aceptadas con indicios fundados de male fe; los plazos de respuesta en las evaluaciones e investigaciones; y la satisfacción del usuario. Complementariamente, se identifican de forma continua e implementan mejoras en el Sistema de Gestión de Denuncias, que es auditado internamente.

1.11 Compromiso del Liderazgo

La Dirección del Grupo Viva Aerobus asume un compromiso activo y visible con la ética, la transparencia y la protección de quienes reportan irregularidades y contribuyen a su esclarecimiento. Este compromiso es el pilar que garantiza que el Sistema de Gestión de Denuncias funciona alineado con el Código de Ética y con esta política, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad.

Este compromiso se refleja en las siguientes iniciativas:

- Asignación de recursos: Se destinan los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la operación, mejora continua y difusión de la Línea Ética.
- Promoción del uso responsable de la Línea Ética: A través de comunicaciones, campañas y el ejemplo personal de sus líderes, se fomenta la utilización responsable y de buena fe de la Línea Ética.
- Participación en la supervisión: Líderes de la Empresa forman parte del Comité de Ética, que supervisa el cumplimiento del Código de Ética y el correcto funcionamiento de la Línea Ética.
- Protección al Denunciante: Durante y, si resulta necesario, incluso tras el cierre de la investigación.
- Evaluación constante: El funcionamiento del Sistema de Gestión de Denuncias se monitorea y evalúa de manera continua para asegurar su eficacia y eficiencia.
- Integridad como parte de la estrategia: La gestión de denuncias y la cultura ética forman parte de los principios estratégicos de la Empresa.

1.12 Actualización, Difusión y Promoción de la Política

Esta política será revisada y actualizada formalmente de manera anual, o en cualquier momento en que resulte necesario, considerando cambios en la normativa aplicable, la adopción de mejores prácticas, hallazgos derivados de auditorías internas, así como cualquier otro factor que impacte su eficacia o eficiencia.

2 Definiciones

Buena fe: Presentar una denuncia de manera honesta, con base en hechos evidenciables y sin intención de causar daño a otra persona.

Conclusión: Etapa final en la que se evalúan los hallazgos, se establece el resultado general de la investigación y se determinan, en su caso, acciones y / o sanciones.

Confidencialidad: Principio mediante el cual se protege la identidad de las personas involucradas en una denuncia, así como la información relacionada con esta, asegurando que sólo personas autorizadas tengan acceso a ella.

Código de Ética: Conjunto de valores, principios y normas de conducta que rigen el comportamiento esperado de todas las personas vinculadas con el Grupo Viva Aerobus, promoviendo una cultura de integridad y responsabilidad.

Debido proceso: Garantías de imparcialidad, presunción de inocencia, derecho de audiencia y confidencialidad para todas las personas involucradas en el proceso de evaluación y eventual investigación de una denuncia.

Denuncia: Comunicación realizada de buena fe, mediante la cual se informa sobre una presunta irregularidad, conducta indebida o incumplimiento que afecta al Grupo Viva Aerobús o a sus Partes Interesadas.

Denunciante: Persona que, de buena fe, reporta una presunta irregularidad, conducta indebida o incumplimiento a través de la Línea Ética. Puede ser un Colaborador, Proveedor, Pasajero, Consejero, Accionista o cualquier Parte Interesada relacionada con el Grupo Viva Aerobus.

Desestimar: Cierre de una denuncia que no cumple con los criterios para ser evaluada.

Evaluación preliminar: Revisión inicial para determinar si la denuncia cumple con criterios suficientes y corresponde al ámbito de aplicación de esta política.

Irregularidades: Actos u omisiones que contravienen o pudieran contravenir el Código de Ética, la normativa vigente, las políticas y / o los procedimientos establecidos.

Línea Ética: Medios accesibles, seguros y confidenciales que el Grupo Viva Aerobus pone a disposición de cualquier persona que considere necesario reportar irregularidades y sin temor a represalias.

Mala fe: Presentar deliberadamente denuncias falsas o con el propósito de perjudicar a un tercero y / o a la Empresa.

Matriz de Seguimiento de Denuncias: Documento donde se registra la evaluación realizada a cada denuncia respecto a los criterios de admisión para su eventual investigación.

Medidas de protección al Denunciante: Acciones para prevenir represalias, amenazas, intimidación o cualquier tipo de perjuicio contra Denunciantes, Testigos o Terceros con Conocimiento en la evaluación preliminar o investigación de una denuncia.

Parte Interesada: Persona o grupo con relación directa o indirecta con el Grupo Viva Aerobus que pueda verse afectado por sus operaciones (Colaboradores, Proveedores, Pasajeros, Consejeros, Accionistas, Autoridades, Comunidades, entre otros).

Seguridad de la información: Protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la Empresa.

Sistema de Gestión de Denuncias: Conjunto de políticas, procedimientos y controles establecidos por el Grupo Viva Aerobús para recibir, evaluar, investigar y concluir las denuncias presentadas a través de la Línea Ética, promoviendo un entorno de confianza, transparencia y mejora continua.

Tratamiento o Investigación de una denuncia: Conjunto de actividades para analizar una denuncia, previamente evaluada y aceptada para su investigación, recopilar evidencias e identificar hallazgos, emitiendo una conclusión sobre su fundamentación de forma objetiva y documentada, y concluyendo sobre su nivel de gravedad.

Nota: Las definiciones contenidas en esta política se basan en:



- El Código de Ética del Grupo Viva Aerobus.
- La normativa vigente.
- Las políticas y procedimientos establecidos.
- La norma internacional ISO 37002:2021 (Sistemas de Gestión de la Denuncia de Irregularidades) y, por extensión, en la norma ISO 37301 sobre el Sistema de Gestión de Cumplimiento.
- Otras buenas prácticas internacionales en la gestión de canales de denuncia.

3 Anexos


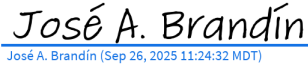

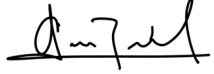



No aplica.

Información Administrativa

Propietario del Documento

Elaborado por: Anakaren Vargas – Compliance Coordinator		
Puesto	Nombre	Firma
Compliance Coordinator	Anakaren Vargas	
Compliance Sr. Manager	Rocio Tamayo	

Autorización

Puesto	Nombre	Firma
Chief Executive Officer	Juan Carlos Zuazua	
VP and Chief Audit, Advisory and Compliance Officer	José Brandín	 <small>José A. Brandín (Sep 26, 2025 11:24:32 MDT)</small>
VP and Chief Legal Officer	Lilia Pous	
Executive VP and Chief Financial Officer	Christian Ramos	
VP Talent-Culture & Chief People Officer	Eric Pascual	 <small>Eric Pascual (Sep 29, 2025 07:18:53 MDT)</small>
Executive VP & Chief Operations Officer	Adrián Torija	 <small>Adrián Torija Miranda (Sep 28, 2025 18:56:01 MDT)</small>
VP and Chief Quality and Safety Officer	Daniel Barcenás	 <small>Daniel Barcenás Ramirez (Sep 26, 2025 14:30:11 MDT)</small>

Puesto	Nombre	Firma
Executive VP & Chief Commercial Officer	Roberto Valdez	<u>ROBERTO VALDEZ</u> <small>ROBERTO VALDEZ (Sep 27, 2025 13:38:01 CDT)</small>
VP and Chief Loyalty Officer	Pablo Sordo	<u>Pablo Sordo Macias</u> <small>Pablo Sordo Macias (Sep 30, 2025 11:34:21 MDT)</small>
VP Corporate Affairs	Jesus González	<u>Jesús Horacio González</u> <small>Jesús Horacio González (Sep 26, 2025 13:43:48 MDT)</small>

Control de Revisiones

Número y Fecha de Revisión	Puntos Actualizados	Actualizado por
Original, 11 julio 2023	---	---
01, 31 julio 2024	Actualización de Prestador de Línea Ética	Mauricio Atri – Compliance Sr Manager
02, 18 septiembre 2025	Actualización completa del documento debido a nuevos lineamientos. Este documento reemplaza la política CI.DLG.003-23	Anakaren Vargas – Compliance Coordinator

Fin del Documento.