



POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL.

GRUPO ADE S.A.S. para garantizar la protección de los derechos fundamentales de sus colaboradores, se compromete a promover un ambiente laboral que prevenga y erradique el acoso laboral, cumpliendo la normativa nacional e internacional vigente.

La empresa reconoce que las conductas constitutivas de acoso laboral afectan negativamente la productividad y el clima laboral, y no solo perjudican a los colaboradores directamente afectados, sino también a su entorno y a la empresa en general. Por lo tanto, se compromete a prevenir estas conductas y abordar las quejas que puedan surgir, en consonancia con los siguientes principios:

Todos los colaboradores tienen derecho a un trato correcto, respetuoso y digno, sin ser sometidos a tratos degradantes, humillantes u ofensivos por ninguna circunstancia personal o social, incluyendo su condición laboral.

El acoso laboral se considera un riesgo psicosocial en el ámbito laboral, por lo que GRUPO ADE S.A.S. asignará los recursos humanos y materiales necesarios para prevenir y abordar las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

La empresa se esforzará por mantener un ambiente laboral libre de riesgos y tomará medidas organizativas, formativas e informativas para prevenir la aparición de conductas de acoso entre su personal.

Se establecerá el Comité de Convivencia Laboral y se desarrollará un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, con libre acceso para garantizar la prudencia y confidencialidad de los afectados.

Los colaboradores que se consideren víctimas de acoso tienen derecho a plantear quejas que serán dilucidadas a través del procedimiento



establecido, con participación de los representantes de los colaboradores y de GRUPO ADE S.A.S.

GRUPO ADE S.A.S. considera que el acoso laboral es una conducta inaceptable que socava la integridad de la relación de empleo. Por lo tanto, todos los colaboradores tienen derecho a laborar en un ambiente libre de discriminación, hostigamiento, coerción o alteración. Cualquiera que se involucre en este tipo de conductas se sancionará con el reglamento de trabajo y la normatividad vigente.

Esta política se revisó y aprobó a los diecinueve (19) días de enero del dos mil veintiséis (2026).

DANIEL ALBERTO RODRIGUEZ MORALES

Representante Legal