



# CÓDIGO DE ÉTICA

Empresa Colombiana de  
Cementos, Insumos y  
Agregados de Colombia  
y Concretos ALIÓN



# Índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Generalidades</b>   | <b>4</b>  |
| Propósito y espíritu   |           |
| Responsabilidades y deberes  |           |
| <b>1. Marco filosófico</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1. ¿Qué se espera de cada uno de los colaboradores de las Compañías? |           |
| 1.2. ¿Qué se espera del líder?   |           |
| 1.3. ¿Cómo reportar un problema de ética y qué hacer?                  |           |
| <b>2. Integridad en las Compañías</b>                                  | <b>9</b>  |
| 2.1. Ambiente de control y control interno                             |           |
| 2.2. Autocontrol   |           |
| 2.3. Prácticas laborales justas  |           |
| 2.4. Equidad y no discriminación                                       |           |
| 2.5. Medio ambiente  |           |
| 2.6. Salud y seguridad en el trabajo                                   |           |
| 2.7. Registros comerciales y financieros                               |           |
| 2.8. Segundo empleo o actividades extralaborales remuneradas           |           |
| 2.9. Compromiso contra el acoso sexual                                 |           |
| <b>3. Relaciones con los grupos de interés</b>                         | <b>13</b> |
| 3.1. Relaciones con nuestros colaboradores                             |           |
| 3.2. Relaciones con nuestros accionistas                               |           |
| 3.3. Relaciones con los clientes                                       |           |
| 3.4. Relaciones con canales y distribuidores                           |           |
| 3.5. Relaciones con la comunidad                                       |           |
| 3.6. Relaciones con proveedores  |           |
| 3.7. Relaciones con la competencia                                     |           |
| 3.8. Relaciones con autoridades gubernamentales                        |           |
| 3.9. Actividad política  |           |

# Índice

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>4.</b> | <b>Prácticas de negocio</b>  | <b>17</b> |
| 4.1.      | Prevención de lavado de activos y la financiación del terrorismo y actos de fraude, soborno o corrupción |           |
| 4.2.      | Cumplimiento de leyes de libre competencia   |           |
| 4.3.      | Pagos indebidos  |           |
| 4.4.      | Donaciones   |           |
| 4.5.      | Regalos y atenciones   |           |
| 4.6.      | Gastos de entretenimiento y viajes   |           |
| <b>5.</b> | <b>Conflicto de interés</b>  | <b>20</b> |
| 5.1.      | ¿Qué es conflicto de interés?  |           |
| 5.2.      | Vinculación de familiares y amigos   |           |
| 5.3.      | Relaciones afectivas en el trabajo   |           |
| 5.4.      | Inversiones personales   |           |
| 5.5.      | Ser juez y parte   |           |
| 5.6.      | Si usted se encuentra ante un conflicto de intereses o cree estar en él                                  |           |
| <b>6.</b> | <b>Administración del Código de Ética</b>  | <b>23</b> |
| 6.1.      | Declaración de independencia y compromiso  |           |
| 6.2.      | Suscripción de la declaración de independencia y compromiso  |           |
| 6.3.      | Responsabilidad  |           |
| 6.4.      | Canales de reporte   |           |
| 6.5.      | Procedimiento de investigaciones   |           |
| <b>7.</b> | <b>Recursos</b>  | <b>25</b> |
| 7.1.      | Sistema de gestión de la ética   |           |
| 7.2.      | Página web de las Compañías  |           |

## PROPÓSITO Y ESPÍRITU

Nuestro Código de Ética (el “Código”) traduce los principios y valores de EMPRESA COLOMBIANA DE CEMENTOS, CONCRETOS ALIÓN e INSUMOS Y AGREGADOS DE COLOMBIA (en adelante, las “Compañías”) y de sus accionistas a la cotidianidad en la gestión de los negocios. El Código describe el clima ético que las Compañías aspiran a alcanzar, por lo que es parte integrante del Programa de Transparencia y Ética Empresarial. El Código tiene como finalidad generar espacios de reflexión dentro de nuestros diversos grupos de interés, con el fin de tener su compromiso en el cumplimiento del Código, de forma tal que nuestra experiencia y puesta en práctica del Código contribuyan a unas Compañías perdurables, que sean un importante referente de honestidad, transparencia y cumplimiento de la ley. Los planteamientos aquí contenidos constituyen nuestra guía de desempeño, comportamiento y proporcionan orientación, para todas las personas que han acogido los principios y valores de las Compañías, incluso en aquellos eventos que no estén expresamente contemplados.

Este Código refleja además, el compromiso con la sostenibilidad que las Compañías mantienen como parte integral de su estrategia de negocios y de sus operaciones diarias. En virtud de este compromiso, las Compañías buscan de manera decidida y medible generar valor en todos sus grupos de interés mediante el crecimiento rentable y sostenible, el compromiso con los asuntos sociales y la acción climática orientada a la protección del medio ambiente.

En las Compañías estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos, entendiendo que son inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de sexo, raza, nacionalidad, origen familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica y trabajamos por garantizar su defensa y promoción en el interior de las Compañías y en nuestra cadena de valor.

Corresponde al equipo de la Dirección en pleno, liderar y adelantar todas las acciones tendientes a que la ética sea parte del diario vivir y fortalezca a las Compañías. De esta manera, contribuiremos a consolidar la gestión ética, no sólo dentro de las Compañías, sino también fuera de ella, para lograr una sociedad cada vez más íntegra; empeño con el cual estamos comprometidos.

## ¿QUIÉN DEBE CUMPLIR CON ESTE CÓDIGO?

**Todos los colaboradores, incluyendo los miembros de Junta Directiva y los accionistas de las Compañías los cuales componen la Asamblea de Accionistas que es el máximo órgano social.**

Las Compañías esperan que sus clientes, distribuidores, proveedores, contratistas, empleados y consumidores finales contribuyan al fortalecimiento de su cultura ética, mediante el cumplimiento de los aspectos relevantes de

este Código. Para ello, pone a su disposición este Código en su página web, así como la línea ética disponible en la página web [www.alion.com.co](http://www.alion.com.co) en la que podrá reportarse cualquier situación que atente contra la integridad o que pueda constituir una violación del presente Código de Ética.

## RESPONSABILIDADES Y DEBERES CON LAS COMPAÑÍAS

Las Compañías han construido un buen nombre y reputación por su correcto actuar con los diversos actores de la sociedad. Por ello, un deber elemental de sus colaboradores es hacer su mejor esfuerzo para asegurar que en todo lugar su actuación sea consistente con nuestros principios y valores, acorde con las legítimas aspiraciones de sus accionistas y agregando valor a su inversión. Por tanto, es nuestra responsabilidad como colaboradores de las compañías:

- Gestionar nuestros compromisos bajos los más altos estándares éticos, transparencia, rectitud y responsabilidad, Haciendo prevalecer siempre el mejor interés de las Compañías y conforme a sus valores, el Código y políticas corporativas.
- Hacer uso diligente, cuidadoso y razonable de los recursos y bienes que han sido confiados para el ejercicio de las funciones.
- Contribuir siempre de manera ética al logro de las metas del negocio.

### 1. MARCO FILOSÓFICO

Promovemos en todos los colaboradores de las Compañías los siguientes valores y comportamientos que reflejan y dan cuenta de nuestro accionar diario:

#### **Ética:**

Manejo transparente y oportuno de la información. Damos ejemplo de juego limpio.

#### **Respeto:**

Generamos confianza en nuestros clientes, proveedores, colaboradores, accionistas, gremios, medios y comunidades.  
Cuidamos la sostenibilidad del ambiente en el que nos desempeñamos.

#### **Seguridad**

Somos personas inteligentes, líderes, atentas y saludables que promovemos el autocuidado.  
Respondo por mi seguridad aplicando los estándares establecidos.

#### **Eficacia:**

Laboramos con sentido de urgencia.  
Actuamos como emprendedores, reconociendo errores y aprendiendo de ellos.

**Adaptabilidad:**

Somos abiertos a incorporar cambios.

Nos orientamos hacia afuera para conocer las necesidades de los clientes, las tendencias del mercado y los estándares de la industria. Somos humildes y escuchamos con empatía.

## 1.1 ¿Qué se espera de cada uno de los colaboradores de las Compañías?

Todos los colaboradores deben honrar los siguientes comportamientos:

- **Sea íntegro en todo momento:** obre de forma correcta, honesta y transparente en todo momento y lugar en el ejercicio de sus funciones. En todas sus actuaciones use su buen juicio y sentido común, considerando si su proceder es ético, legal, y si refleja el buen nombre de las Compañías y el suyo propio, los cuales son importantes proteger y preservar la buena reputación de las Compañías.
- **Informe y hágase sentir:** Reporte por medio de la línea ética las situaciones que vayan o que podrían ir en contra de los principios y guías de conducta de este Código.
- **Pida que sus inquietudes sean atendidas.** Si considera que el asunto no ha sido gestionado, o no ha recibido respuesta a su reporte, infórmelo con confianza a su Líder directo o al director general a través de los canales definidos. Así estará contribuyendo a la consolidación de la ética en nuestras Compañías y nuestro país.
- El uso de los canales de denuncia debe realizarse de manera responsable y siempre de buena fe. Proceder de manera temeraria también atenta contra la ética en las Compañías. Así mismo, las Compañías se comprometen a que en ningún caso y en ninguna circunstancia haya represalias de ninguna naturaleza por causa de la información que usted proporcione. No olvide ser preciso y veraz.
- **Actúe con austeridad:** Haga uso razonable de los recursos que las Compañías han dispuesto para el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones.
- **Cumpla sus compromisos y honre la palabra empeñada:** Su confiabilidad como colaborador de las Compañías depende del rigor con el que atiende los compromisos que adquiere. Cuando se comprometa con algo, cúmplalo.
- **Sea transparente y exija transparencia:** Base sus relaciones con compañeros, superiores y terceros en la buena fe y la transparencia. En ningún caso oculte información de negocio relevante para las Compañías, no divulgue información confidencial de las Compañías, no tenga segundas intenciones en su proceder o sus palabras, no manipule o diga verdades a medias, absténgase de inducir al error o a una percepción equivocada y en general, no tenga ningún comportamiento que pueda tener relación con delitos, actos de soborno y corrupción. Tenga en cuenta que ninguna de sus actividades y relaciones puede poner en entredicho el buen nombre de las Compañías. Informe cuando perciba alguno de estos comportamientos y dé ejemplo.

- **Declare su compromiso con la ética:** Tenga presente que este Código no puede contemplar todas las posibilidades que existen respecto a una situación antiética o la generación de un eventual conflicto de interés. Utilice su buen juicio y sea consciente de sus actuaciones.
- **Declare sus conflictos de intereses:** Informe sobre la existencia real o aparente de cualquier situación en la que sus intereses personales pudieran estar en conflicto con los de las Compañías.
- **Sea exacto y veraz:** En los informes o reportes relativos a su trabajo, garantice la veracidad en cuanto a presupuestos, costos, gastos, producción, ventas, calidad, cumplimiento, inventarios, precios, salarios, tiempo trabajado y pagado, accidentalidad, desempeño y a cualquier otro elemento al que haya lugar. En las Compañías entendemos que errar es humano y que en la gestión diaria pueden presentarse equivocaciones. Si comete alguna, informe a su superior inmediato. Él, como responsable del proceso, debe ayudarlo a encontrar la solución, la cual debe cumplir, en todo caso con los criterios contenidos en este Código.
- **Informe sobre:** Las oportunidades que, debido a su cargo o por su condición de colaborador y/o contraparte, le parezcan de interés para las Compañías.
- **Gestione el conflicto:** Los desacuerdos con acciones, decisiones y actividades tanto individuales como organizacionales, forman parte de la realidad del trabajo. No guarde silencio. Manifiéstelos con respeto y veracidad.

## 1.2. ¿Qué se espera del líder?

**Además de las conductas que las Compañías esperan de todos sus colaboradores, el líder está llamado a personificar los principios y valores de las Compañías. Debe ser íntegro en todo momento, lugar y circunstancia; orientar a los colaboradores a su cargo mediante el ejemplo y ser su mentor, tanto en las actividades diarias y sus resultados, como en los asuntos que tienen que ver con la ética. Por esto:**

- Establezca relaciones basadas en el respeto y la confianza con los colaboradores a su cargo y con sus compañeros de trabajo. Tenga en cuenta que las Compañías rechazan todas las conductas que pongan en entredicho la coherencia con los valores; especialmente, pero sin limitarse a, todas las formas de acoso en el trabajo sean ellas de índole laboral, sexual o cualquier otra que pudiera atentar contra la dignidad y el respeto debido a los colaboradores.

Propicie el establecimiento y la consolidación de espacios de participación y diálogo que promuevan y faciliten en los colaboradores a su cargo:

- La comprensión de los elementos esenciales de la filosofía corporativa y las metas propuestas.
- La comprensión y el cumplimiento del Código de Ética de las Compañías.
- La presentación responsable y veraz de inquietudes relacionadas con conductas que pudieran resultar contrarias a la ética empresarial.
- Preste atención a las observaciones hechas por sus colaboradores respecto



de prácticas laborales que puedan implicar el desconocimiento de principios sobre el trato interpersonal, la jornada de trabajo, el descanso, la compensación, la salud y la seguridad en el trabajo, entre otros. No subestime estas observaciones.

- Integre en los criterios de evaluación del desempeño, la valoración ética del comportamiento de los colaboradores a su cargo.
- Promueva el mejoramiento permanentemente del desempeño individual y grupal, teniendo en cuenta el cumplimiento de este Código, los valores, la cultura organizacional y las normas legales aplicables.
- Atienda las inquietudes que le sean formuladas por su equipo. Dé las respuestas pertinentes y en caso de tener alguna duda o no tener la respuesta, reporte dicha situación en la línea ética que las Compañías han puesto a disposición de todos los colaboradores.
- Al contratar bienes y servicios, elija proveedores que observen los mandatos de la legislación laboral, de los derechos humanos en el trabajo, de protección al medio ambiente y, en general, de la ley. Para la toma de decisiones, tenga en cuenta además los siguientes criterios: la calidad de las relaciones con sus colaboradores, la responsabilidad social, el clima organizacional y la competitividad.
- Evite las conductas tendientes a obtener ventaja o provecho indebido para usted mismo, sus familiares, allegados o para los colaboradores a su cargo.

### 1.3. ¿Cómo reportar un problema de ética y qué hacer?

**Todos tenemos la obligación de cumplir con los estándares éticos de las Compañías.**

Si usted observa un comportamiento que le preocupe o que represente una violación de nuestro Código, repórtelo lo antes posible. Al hacerlo, usted le da a las Compañías la posibilidad de prevenir o corregir el problema oportunamente, por ejemplo, antes de que se viole la ley o se genere un riesgo de índole operativo, cumplimiento y/o seguridad que afecte el buen nombre de las Compañías.

Informe inmediatamente: a través de la línea ética que las Compañías han dispuesto, cualquier comportamiento inapropiado que observe o del que tenga conocimiento. No permita que las Compañías desconozcan estas situaciones, ni trate de solucionarlas solo.

Confidencialidad: la información que usted reporte tendrá carácter estrictamente confidencial y será utilizada con el único fin de salvaguardar los intereses de las Compañías, según el marco ético contenido en este Código.

La decisión de identificarse al realizar una denuncia es completamente voluntaria. La Compañía se compromete a mantener en reserva la identidad del denunciante y a permitir que la denuncia se realice de manera anónima si así lo desea.



En caso de que el denunciante decida identificarse, su identidad será revelada únicamente si resulta absolutamente necesario para que las personas encargadas de la investigación puedan atender adecuadamente el caso. En tal situación, el denunciante será informado oportunamente y se solicitará su autorización expresa antes de proceder con la revelación de su identidad.

Las Compañías adoptarán las medidas tendientes a corregir la situación identificada y a prevenir que se repita, aplicando las sanciones a que hubiere lugar.

No habrá represalias por la información que usted reporte de buena fe: las Compañías sólo esperan que usted sea veraz actuando de buena fe y le agradecen que se interese por proteger la integridad y la ética. Las denuncias y reportes de buena fe están protegidos por el compromiso de no represalia, que también se extiende a todos aquellos que colaboren con la investigación correspondiente.

## 2. Integridad en las Compañías

### 2.1. Ambiente de control y control interno:

Fomente una relación activa y colaborativa con la función de Auditoría Interna. Comparta con ella sus procesos y actividades, ya que esto contribuye a fortalecer el control sobre sus funciones y a garantizar una gestión más eficiente.

Considere la auditoría como una herramienta de **prevención y mejoramiento continuo**, no solo como un mecanismo de control. Acuda a esta función cuando identifique situaciones de riesgo o posibles incumplimientos, y trabaje de manera conjunta en la definición e implementación de las acciones correctivas necesarias.

Una vez acordadas las acciones, asegúrese de: implementarlas de manera oportuna, comunicar los cambios a todos los colaboradores y áreas involucradas, solicitar revisiones periódicas que permitan evaluar la efectividad de las medidas adoptadas y gestionar adecuadamente las consecuencias derivadas de cualquier incumplimiento detectado.

### 2.2. Autocontrol:

En las Compañías, la autogestión, la autorregulación y el autocontrol caracterizan el ambiente de trabajo. Sea el primero en cuidar la transparencia de las actividades que realiza, de las decisiones que toma y de las relaciones que construye.

### 2.3. Prácticas laborales justas:

El trabajo es parte importante de nuestra vida y un factor determinante para alcanzar la dignidad, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. El cumplimiento de la ley no nos diferencia de otras organizaciones, pues todos,

como integrantes de la sociedad estamos llamados a obedecerla en procura de la convivencia armónica. Pero nosotros vamos más allá. Nos interesa que las prácticas laborales permitan a los colaboradores de las Compañías trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad, y así, su vida mejore de un modo integral. Todos los días trabajamos para alcanzar esta meta.

## 2.4. Equidad y no discriminación

Es deber de todos respetar la individualidad de las personas y promover la diversidad dentro de nuestros equipos de trabajo. Asimismo, debemos garantizar espacios laborales equitativos e inclusivos, donde se valore la diferencia y se fomente el trato justo para todos.

Las prácticas públicas y privadas de la Compañía deben ser coherentes con los principios universalmente aceptados de no exclusión y no discriminación, sin importar la raza, nacionalidad, sexo, religión, credo, edad, filiación política, origen, clase social, apariencia física, forma de vestir, o cualquier condición física o de salud.

Por lo tanto, los procesos de reclutamiento, selección y promoción se fundamentan en criterios objetivos como el conocimiento, la formación, la experiencia, el desempeño y los méritos, asegurando igualdad de oportunidades para todos los candidatos y colaboradores.

## 2.5. Medio ambiente:

**Nos caracteriza el compromiso con la sostenibilidad, entendido como la generación de valor económico, ambiental y social para nuestros grupos de interés.**

Preservamos el medio ambiente mediante el mejoramiento continuo de nuestros procesos y productos, buscando un uso cada vez más eficiente de los recursos naturales y minimizando el impacto ambiental de nuestras operaciones.

Asumimos de manera responsable los efectos que nuestras actividades puedan generar en el entorno, y emprendemos acciones orientadas a restablecer el equilibrio ecológico en nuestras plantas y sitios de operación.

## 2.6. Salud y seguridad en el trabajo:

**La protección de nuestros colaboradores en el desarrollo de sus actividades es un objetivo fundamental para la Compañía. Por ello, la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro es una prioridad permanente.**

Cada colaborador es el primer responsable de cuidar su salud y de adoptar las medidas de seguridad que le sean indicadas, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

A su vez, la Compañía cuenta con mecanismos orientados a la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos que puedan afectar la salud y

la vida de las personas. Estos mecanismos incluyen la divulgación oportuna y efectiva de la existencia y naturaleza de dichos riesgos.

Es responsabilidad de los colaboradores y contratistas conocer estos riesgos, aplicar las medidas preventivas y contribuir activamente al fortalecimiento de la cultura de seguridad en el desarrollo de sus actividades diarias.

## 2.7. Registros comerciales y financieros:

Los registros comerciales y financieros deben reflejar fielmente la realidad de las operaciones a las que se refieren. Está estrictamente prohibido alterar datos o informes con el fin de ocultar situaciones que deban ser conocidas, incluso si se argumenta que es en beneficio de la Compañía.

Esta responsabilidad recae sobre toda persona que incurra en un gasto en nombre o representación de la Compañía, así como sobre el personal de los procesos contables, financieros y quienes aprueban dichos registros.

### Uso y Protección de los Activos de la Compañía.

Los activos deben ser utilizados exclusivamente para fines relacionados con las funciones y responsabilidades asignadas. Cada colaborador debe cuidarlos como propios, usándolos de forma responsable y protegiéndolos contra pérdidas, daños, robos o usos ilegales o indebidos.

Se consideran activos de la Compañía: dinero, equipos, materias primas, productos terminados, sistemas de información, teléfonos, computadores y herramientas informáticas, vehículos, información, marcas, patentes y demás derechos de propiedad intelectual.

Está prohibido el uso de software no licenciado o ilegal, ya que compromete la responsabilidad legal de la Compañía y puede constituir una conducta delictiva.

El hurto, la destrucción, la sustracción de productos, equipos o información, el

desfalco y la entrega intencional de información falsa son consideradas faltas graves y serán sancionadas conforme a la normativa interna y legal vigente.

#### Propiedad Intelectual

La propiedad intelectual es uno de los activos más valiosos de la Compañía. Todos los colaboradores deben protegerla y respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros. El incumplimiento de esta obligación puede afectar gravemente la reputación de la Compañía y generar perjuicios legales y económicos.

La propiedad intelectual incluye:

- Patentes, marcas, derechos de autor, secretos industriales
- Fórmulas, información técnica, inventos y desarrollos
- Cualquier otro intangible sujeto a derechos de propiedad

## Uso de Información Confidencial o Privilegiada

La información no pública de la Compañía debe ser protegida rigurosamente. Esto incluye contratos, precios, planes de mercadeo, especificaciones técnicas y cualquier información relacionada con colaboradores o procesos internos.

La información a la que usted accede como colaborador es propiedad de la Compañía y su uso responsable subsiste incluso después de finalizada la relación laboral.

Cumpla con los acuerdos de confidencialidad firmados en el marco de proyectos o desarrollos.

No comparta información con terceros, ni participe en conversaciones o actividades que impliquen invadir la privacidad de otros, especialmente si hay ofrecimientos económicos u otros beneficios de por medio.

## 2.8. Segundo empleo o actividades extra laborales remuneradas:

**Las Compañías esperan que, dentro de los límites legales, usted dedique su tiempo y talento al cabal cumplimiento de sus compromisos laborales para con ella.**

Excepcionalmente, y con previa y expresa autorización del Director de área, los colaboradores podrán participar en juntas directivas o actividades docentes o gremiales, sin menoscabo de sus responsabilidades y cuidándose de no incurrir en conflictos de intereses.

En caso de que le sea ofrecido cualquier tipo de compensación (pago, reembolso de gastos o cualquier otro reconocimiento) cuando sea invitado a dictar una charla o hacer una presentación como parte de sus responsabilidades con las Compañías o en virtud de sus conocimientos o experiencias en el cargo que desempeña en las Compañías, informe a su Director de área para evaluar si es necesario convocar al Comité de Ética para dar la autorización previa para aceptar dicha compensación.

Si usted decide realizar alguna actividad complementaria diferente de las aquí expresadas o para la que no requiera autorización previa, comparta esta decisión con su Director de área. Tenga presente que, en virtud de su compromiso laboral con las Compañías, está adquiriendo responsabilidades que pueden significarle algunos límites o restricciones en su vida personal.

## 2.9 Compromiso contra el acoso sexual:

En la Compañía, tenemos una postura de tolerancia cero frente al acoso sexual en todas sus formas. Nos comprometemos a promover un entorno laboral seguro y respetuoso donde todas las personas sean tratadas con dignidad. El acoso sexual, ya sea verbal, físico, visual o digital, no será permitido ni justificado en ninguna circunstancia. Todos los empleados tenemos la responsabilidad de prevenir, denunciar y rechazar cualquier

conducta que vulnere la integridad de los compañeros. Las denuncias serán tratadas con seriedad, confidencialidad y diligencia, garantizando la protección de los derechos de las víctimas y la aplicación de medidas correctivas conforme a la ley y a nuestros principios éticos

## 3. Relaciones con los grupos de interés

### 3.1. Relaciones con nuestros colaboradores:

Nuestros Colaboradores son fundamentales para el logro de nuestros objetivos, las Compañías promueven un ambiente apropiado para el desarrollo profesional y personal.

Los procesos de selección y promoción se fundamentan en la capacidad, formación, experiencia profesional y desempeño. Las Compañías están comprometidas con el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

Los Colaboradores, a través de su comportamiento y acciones, tienen la obligación de dar cumplimiento a las leyes, políticas y procedimientos de las Compañías, así como a las normas de conducta. Sus actuaciones en el desempeño diario de sus funciones y en el relacionamiento con los diferentes grupos de interés deben estar enmarcadas bajo los principios de ética y de transparencia.

### 3.2. Relaciones con nuestros accionistas:

**Respetamos en igualdad de condiciones los derechos de nuestros accionistas.**

Promovemos la integridad y transparencia en todas nuestras actuaciones, asegurando así la disponibilidad, oportunidad y calidad de la información.

Protegemos la inversión y encaminamos las actividades de las Compañías buscando generar para ellos una rentabilidad sostenible y de largo plazo, de modo que esté garantizado que no se privilegie a un accionista en detrimento de otro.

### 3.3. Relaciones con los clientes:

**Los productos de las Compañías son fabricados con el objetivo de satisfacer las necesidades de los clientes y consumidores.**

El relacionamiento con nuestros clientes se basa en el respeto, la ética, la honestidad y el beneficio mutuo, pilares esenciales para el Logro de nuestros objetivos.

El respeto y la más alta consideración que debemos a nuestros clientes y a la sociedad en general, parte de que seamos personas íntegras y de estricto cumplimiento de nuestros principios éticos.

Al mercado sólo deben llevarse productos que cumplan los estándares de calidad, desempeño y responsabilidad social que nos caracterizan. La información sobre nuestros productos y servicios siempre debe ser clara y veraz.

### 3.4. Relaciones con canales y distribuidores

Como aliados esenciales de las Compañías, deben ser tratados de buena fe, con respeto, lealtad y transparencia.

Por ello, garantizamos el acceso a la información requerida en condiciones de igualdad para quienes aspiren a serlo y esperamos de ellos que su manera de hacer negocios no vaya en contra del propósito y espíritu de este Código.

Quien tenga la facultad de decidir acerca de la celebración de acuerdos comerciales con los distribuidores o con quienes aspiren a serlo, notificará oportunamente cualquier práctica que pudiera afectar el comportamiento ético de las Compañías. Reporte estas situaciones por medio de la Línea Ética.

### 3.5. Relaciones con la comunidad:

En las Compañías estamos comprometidos con el desarrollo de relaciones basadas en la tolerancia y el respeto mutuo con la comunidad, apoyamos iniciativas encaminadas al crecimiento de nuestros grupos de interés y velamos por el bienestar y la sana convivencia con la comunidad.

### 3.6. Relaciones con proveedores:

Nos interesa contar con proveedores de bienes y servicios que, además de dar cumplimiento a la legislación, brinden un trato justo a sus colaboradores. Los proveedores son un factor clave para el cumplimiento de los objetivos de las Compañías, por tal motivo buscamos que nuestras relaciones con ellos sean claras, transparentes y justas.

Reporte a través de la Línea Ética a quienes siendo proveedores actuales o aspiren a serlo, durante un proceso de negociación o en la ejecución de un bien o servicio:

Ofrezcan de manera directa o indirecta algún beneficio que no sea aplicable a toda la comunidad de trabajo o que su valor económico influya en la toma de decisión presente o futura, o sea un pago para facilitar un trámite o no reportar una situación irregular.

Tengan un conflicto de intereses, real o aparente.

- Pueda estar incurso en incumplimiento de la legislación colombiana o de prácticas laborales injustas.
- Solicite favores u omitir requisitos definidos en las políticas de contratación y de compras.
- De información sensible acerca de la competencia.
- Realizar acuerdos con otras empresas que estén participando en el proceso de licitación para excluir otros competidores y ganar la licitación con precios más ventajosos.
- La selección de los proveedores se realizará con base en el procedimiento de compras y según la idoneidad de sus productos o

servicios, por medio de criterios claros, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad.

### 3.7. Relaciones con la competencia:

Las Compañías actúan en el mercado con transparencia y respeto, por lo cual no toleramos actos de competencia desleal, prácticas restrictivas y nos abstendremos de participar en acuerdos anticompetitivos tales como acuerdos de precios o la manipulación de ofertas o licitaciones.

Por lo anterior, las Compañías deberán:

- Abstenerse de realizar acuerdos que limiten o restrinjan la libre competencia.
- Abstenerse de adoptar prácticas tendientes a la desacreditación, desorganización o desviación de los clientes de sus competidores, a la confusión o engaño de los clientes, consumidores y público en general, o cualquier otra práctica contraria a la libre competencia.
- Comunicar de manera precisa a los consumidores y al público en general los atributos de sus productos.
- Fijar de manera autónoma los precios y demás condiciones comerciales. Es ilegal acordar o fijar precios con la competencia u otras condiciones comerciales.
- Abstenerse de revelar información sensible de las Compañías.
- Recopilar información pública de mercado de acuerdo con los límites de la lealtad y la moralidad comercial debidos en la gestión de los negocios.

Los colaboradores de las Compañías tienen la responsabilidad de informar inmediatamente por medio de la Línea Ética o a las Directivas, sobre cualquier práctica comercial indebida, sea actual o potencial, de la que tengan conocimiento. Así mismo, deben consultar con el proceso legal en el caso de que tengan alguna duda sobre una práctica o actividad específica que les sean propuestas.

### 3.8. Relaciones con autoridades gubernamentales:

Las Compañías cumplen y promueven el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones establecidas por los entes reguladores y el gobierno, que sean aplicables al desarrollo de su objeto social.

Ningún Colaborador debe, bajo ninguna circunstancia, incurrir en actos ilegales o indebidos, ni inducir o instruir a terceros a realizarlos. En caso de tener dudas sobre la legalidad de una práctica, o sobre la interpretación de una ley, regulación o estándar aplicable, el Colaborador debe acudir al Comité de Ética para recibir orientación.

Es fundamental que usted, al estar vinculado con las Compañías:

- Actúe con absoluta integridad y transparencia en las actividades que realice en nombre de las Compañías.
- Establezca relaciones serias, íntegras y profesionales con los representantes de las entidades oficiales, en procura de crear vínculos desinteresados.



- Realice los trámites administrativos ante las entidades gubernamentales, cumpliendo rigurosamente los requisitos establecidos en la ley.
- En ningún caso ejerza presión indebida sobre un Servidor Público, ni utilice procedimientos que no se ajusten íntegramente a la Ley.
- Absténgase de ofrecer o recibir dinero, regalos, beneficios, descuentos, oportunidades de empleo y cualquier consideración que pudiera ser interpretada como soborno. Recuerde que aún en el caso en que las Compañías sean beneficiarias o esté interesada en un trámite o una decisión respecto de la cual tenga un derecho o interés legítimo, hacer este tipo de pagos es una conducta inaceptable.
- Evite contratar directamente con el Estado y oriente la oportunidad de negocio hacia los diferentes canales de distribución con que cuentan las Compañías.
- Las contrataciones con el Estado se podrán realizar en los municipios de influencia de las Compañías, para lo cual, la autorización para la contratación estará a cargo del Director General.
- Previo a la celebración de acuerdos o contratos con el gobierno, realice la revisión de las normas aplicables con el fin de cumplir cabalmente con todos los requisitos de índole regulatorio.

**Sea prudente, confirme el interés de las Compañías en participar en este tipo de procesos y solicite previa y expresamente la autorización para representar a las Compañías.**

Las Compañías podrán realizar actividades de Lobby para los asuntos de interés público, política pública y/o a través de agremiaciones que resulten de alto impacto para el desarrollo de las operaciones de las Compañías. En cualquier caso, estas actividades deben llevarse a cabo sobre la base de los valores de transparencia, honestidad, integridad y de respeto estricto a la Ley. Por lo tanto, no debe ser utilizado para propósitos corruptos o ilegales, ni para influenciar inapropiadamente ninguna decisión que represente una ventaja para las Compañías.

Si se contratan servicios para este fin, las personas o entidades deben contar con un alto nivel de reputación. Así mismo, el colaborador autorizado por la Dirección General para realizar estos acercamientos con las partes externas debe conocer los lineamientos de anticorrupción establecidos por las Compañías y estar comprometidas con el mismo, en ningún caso están permitidos pagos y/o dádivas a funcionarios públicos.

En el evento en que tenga alguna duda o inquietud, consulte al Comité de Ética antes de tomar una decisión que lo pueda comprometer.

### 3.9. Actividad política:

Las Compañías apoyan la democracia y respetan la estructura política y administrativa del país, así como a sus autoridades. Sin embargo, las Compañías no participan ni financian de manera alguna, actividades políticas, ni apoya ningún partido o movimiento político en las candidaturas a corporaciones públicas o cargos de elección popular.

Las Compañías respetan el derecho fundamental de sus colaboradores a pertenecer o no a partidos políticos, al voto y a participar activamente en política. Por lo tanto, ellos no serán constreñidos ni a contribuir económicamente, ni a participar o apoyar actividades partidistas, políticas o electorales, salvo aquellas que sean de obligatoria aceptación por mandato legal o constitucional, como actuar de jurado de votación en caso de ser convocado por la autoridad correspondiente.

Si usted participa o desea participar en actividades políticas con el fin de postularse a cargos en corporaciones públicas, debe tener en cuenta lo siguiente:

Es obligatorio informar al Comité de Ética, para que este pueda evaluar si su participación implica proselitismo político, o si, en caso de resultar elegido, su elección podría generar una desatención de sus responsabilidades laborales o un posible conflicto de intereses entre las Compañías y la corporación a la que aspira, o entre sus actividades políticas y sus deberes con otros colaboradores.

Para gestionar adecuadamente esta situación, tenga presente:

- Participe a título estrictamente personal.
- Absténgase de utilizar los recursos, instalaciones o activos de las Compañías para fines políticos.
- Si decide inscribirse como candidato a cargos en corporaciones públicas (como Concejos Municipales, Asambleas Departamentales u otros), debe reportarlo de inmediato al Comité de Ética, tanto en el momento de la inscripción como en caso de resultar elegido

## 4. Prácticas de negocio

### 4.1. Prevención de lavado de activos y la financiación del terrorismo y actos de fraude, soborno o corrupción:

**Las Compañías están comprometidas con la lucha en contra del lavado de activos, la financiación del terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva, el fraude, soborno y corrupción.**

Damos cumplimiento estricto a las políticas, lineamientos y procedimientos definidos en las Compañías para mitigar los riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva, fraude, soborno y corrupción.

Las Compañías adoptan medidas de prevención tales como la verificación en listas de control, para que los acuerdos comerciales celebrados y sus transacciones con sus contrapartes como, clientes y proveedores de bienes y servicios, entre otros, sean realizadas con personas y entidades libres de toda sospecha y que no sean utilizadas como instrumento o medio para la legalización, ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento de dinero, recursos o bienes provenientes de actividades delictivas, o cualquiera de las conductas relacionadas con actos terroristas.

Así mismo, las Compañías consideran como un acto de soborno o corrupción cualquier comportamiento ilegal que realicen sus clientes, proveedores, colaboradores o cualquier otra contraparte, con el fin de obtener beneficios en nombre propio o de otros.

Ni las Compañías ni sus colaboradores, ofrecen, prometen o conceden, directamente ni a través de intermediarios, ningún tipo de favor, prebenda, sumas de dinero, objetos de valor o cualquier beneficio o utilidad, con el fin de que una persona, autoridad o algún servidor público o privado realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones en relación con un negocio o transacción nacional o internacional o con el fin de obtener negocios, autorizaciones y/o cualquier otro tipo de ventaja.

Las Compañías ni sus colaboradores, acepta, acuerda, recibe o solicita, ningún tipo de favor, prebenda, sumas de dinero, objetos de valor o cualquier beneficio o utilidad, que un tercero ofrezca o prometa, con la finalidad de obtener algún trato preferencial o cualquier tipo de ventaja o que implique un acto deshonesto o ilegal.

## 4.2. Cumplimiento de leyes de libre competencia:

La participación de las Compañías en la economía requiere la adopción y práctica de sanos criterios y principios de libertad, lealtad y de respeto de la ley de libre competencia, en todos los lugares en los cuales las Compañías desarrollen su operación.

Los colaboradores de las Compañías deben asegurar que todas las actividades que desempeñan se hacen cumpliendo las leyes y las políticas propias de las Compañías.

Las Compañías se relacionan con sus clientes, proveedores, gremios, autoridad competente y otras autoridades de manera justa y en cumplimiento de las leyes de libre competencia con el propósito de no tomar ventaja indebida de su posición de mercado con ninguno de los productos o en las áreas geográficas donde opera y no realizan ningún tipo de acuerdo con nuestros competidores con el fin de restringir ilegalmente el libre comercio.

## 4.3. Pagos indebidos

La dinámica de los negocios implica, necesariamente, la relación con públicos externos en diversos niveles o en distintos países.

Las Compañías espera que usted construya y fortalezca con ellos relaciones basadas en la transparencia y la buena fe.

No están permitidos los pagos para obtener ventajas, influir en una decisión o acelerar un trámite, aún en el evento en que la decisión represente un interés o derecho legítimo de las Compañías.

Cualquier duda acerca del carácter de un pago debe ser reportada al Comité de Ética para que se le dé la autorización previa correspondiente. Éste es un asunto

delicado que puede comprometer su responsabilidad y la reputación de las Compañías, e incluso llevar a cometer un delito.

#### 4.4. Donaciones:

Las Compañías apoyan el servicio de asistencia a la comunidad y obras benéficas a través de donaciones.

- Cualquier donación o patrocinio debe ser transparente y ajustado a la ley y debe estar reflejado en la contabilidad. Siempre se debe realizar un debido conocimiento de la contraparte a la cual está dirigida la donación o patrocinio.
- Se debe asegurar que las donaciones o patrocinios no sean utilizados para generar una ventaja comercial impropia o acto de corrupción.
- Las donaciones de cemento o productos en especie deben contar con la aprobación del Comité de Donaciones de las compañías.

#### 4.5. Regalos y atenciones:

Las relaciones que usted establece con terceros en nombre de las Compañías deben basarse en la transparencia y en asegurar el mejor interés para las Compañías dentro del marco ético previsto en este Código.

Los pagos, regalos y atenciones no son necesarios para fortalecer las relaciones construidas. No acepte ni ofrezca pagos, regalos, atenciones ni viajes a terceros. No acepte ningún beneficio a cambio de favorecer a distribuidores o proveedores actuales o aspirantes a serlo.

Únicamente podrá aceptar presentes simbólicos y reconocimientos públicos a su gestión en nombre de las Compañías, tales como material promocional o de mercadeo que sean modestos y de valor económico razonable. Está prohibido aceptar o dar cortesías de ningún tipo que comprometan, o den la apariencia de comprometer proceso de decisión de alguna negociación actual o futura. Está prohibido condicionar o buscar favorecimiento en una negociación a cambio de algún regalo, atención o cortesía.

Todas aquellas situaciones en las que se ofrezcan atenciones diferentes a las aquí mencionadas deberán ser reportadas al Comité de ética, de manera que se pueda orientar su actuación con el más alto criterio ético.

En ningún caso, aceptamos regalos en dinero efectivo o sus equivalentes, cualquiera sea su valor. Las invitaciones a congresos, capacitaciones y foros, entre otros, realizadas por parte de un tercero a colaboradores de las Compañías deben ser de carácter académico y/o profesional, y en todo momento deben ser autorizadas por el Director del Área o Director General.

Ningún empleado y mucho menos que tenga la facultad de decidir acerca de la celebración de acuerdos comerciales con los distribuidores o con quienes aspiren a serlo, puede aceptar, de manera directa o indirecta, atenciones, regalos, obsequios o cualquier otro beneficio o ventaja para sí o para sus

familiares, salvo que se trate de material comercial o de mercadeo usual que se le regala a cualquier persona, como agendas, lapiceros o cuadernos de notas y siempre que su valor económico no influya en la toma de decisión presente o futura.

## 4.6. Gastos de entretenimiento y viajes:

Los gastos de viaje de los Colaboradores deben realizarse de acuerdo con lo establecido en las políticas de las Compañías, y no deben corresponder a gastos por concepto de entretenimiento ni a pagos de comisiones a terceros.

Los gastos de viaje pagados por las Compañías a sus contrapartes deben estar establecidos dentro de los términos de la negociación acordada, relacionarse directamente con el desarrollo del objeto de esta y contar con la aprobación respectiva al interior de las Compañías.

# 5. Conflictos de interés

## 5.1. ¿Qué es conflicto de interés?

Se considera Conflicto de Interés las situaciones en las cuales las actividades, al igual que los intereses personales y familiares, o los de amigos y allegados, interfieren o pueden interferir con la independencia para la toma de decisiones en procura del mejor interés de las Compañía en la omisión de obligaciones legales o contractuales a las cuales esté sujeto o para el aprovechamiento de situaciones para beneficio propio o de un tercero.,

Un conflicto de interés puede ser también potencial, esto ocurre cuando las circunstancias actuales no dan lugar a que el interés personal interfiera con los intereses de las Compañías, pero es previsible que en el futuro suceda, por lo que debemos analizar siempre las situaciones directas o indirectas de Conflictos de Interés, actuales o potenciales.

Reporte esta situación, tanto el conflicto como cualquier conflicto potencial, al hacerlo se protege usted, protege a las Compañías y contribuye a minimizar el impacto que podría generar su materialización.

Al momento de la vinculación de la Contraparte, esta debe de reportar la existencia de situaciones que pueden generar posibles conflictos de intereses en el desarrollo de sus funciones o actividades.

En caso de que el posible conflicto de intereses se presente posteriormente a la vinculación de la contraparte, esta debe reportarlo de manera inmediata.

Adicionalmente cada dos años se realizará actualización de la declaración de conflicto de intereses por parte de los empleados.

## 5.2. Vinculación de familiares y amigos:

La vinculación laboral de familiares y amigos en las Compañías debe hacerse conforme con las políticas vigentes en materia de reclutamiento, selección, contratación y demás aplicables.

No debe existir relación de dependencia, subordinación o influencia entre usted y su amigo o familiar. Por consiguiente, la contratación debe realizarse para áreas funcionales diferentes y es preciso mantener siempre la independencia. Si se trata de proveedores o distribuidores, debe aplicarse estrictamente el procedimiento de compras que regula la contratación objetiva de los mismos.

Los términos FAMILIA o FAMILIARES usados en presente Código y en las políticas que lo desarrollan o complementan, se refieren al cónyuge, los padres, hermanos, abuelos, hijos, nietos, suegros, compañeros, así como a cualquier otro miembro de la familia no incluido expresamente aquí.

## 5.3. Relaciones afectivas en el trabajo:

**Es posible que en el ejercicio de sus responsabilidades con las Compañías establezca relaciones con familiares, amigos o allegados, que vayan más allá de lo profesional.**

Es propio de la condición humana entablar relaciones afectivas y el espacio laboral no es ajeno a este tipo de vínculos. Si esto le ocurre, reporte su situación al Comité de Ética o al Director de Gestión Humana Integral, de manera que se pueda analizar la situación y tomar una decisión que contribuya a proteger el mejor interés de las Compañías y del trabajo de las personas involucradas en dicha relación. Conduzca su relación con seriedad y cuídese de no afectar el desempeño normal y eficiente de sus compañeros ni, en general, el clima organizacional. Obre con prudencia y asegúrese de que sus relaciones personales no interfieran ni den apariencia de interferir con su independencia.

Aquellas situaciones en las que una de las partes involucradas está en relación de dependencia, subordinación o influencia respecto de la otra, pueden afectar su independencia para tomar decisiones, generar conflictos de intereses e incluso causar perjuicios a las Compañías. En estos casos, el Comité de Ética tomará las medidas necesarias para evitar potenciales efectos negativos.

## 5.4. Inversiones personales:

**Las actividades que realice en esta materia no deben afectar su capacidad para decidir con base al mejor interés de las Compañías.**

Si su inversión existe o se realiza en empresas proveedoras de bienes y servicios, distribuidoras, competidoras u otras que pudieran estar relacionadas de cualquier manera con las actividades de las Compañías, podría generarse un conflicto de interés. Por ello, usted debe declarar oportunamente al Comité de Ética su participación en dichas empresas.

## 5.5. Ser juez y parte:

Cuando usted se encuentra frente a un conflicto de interés real o potencial y no se margina efectivamente de tomar decisiones, se convierte simultáneamente en juez y parte. Evite estar en situaciones en las que por ejemplo usted:

- Hace un reporte y también lo aprueba.
- Define una inversión, hace los trámites de pago a terceros y aprueba los pagos.
- Simultáneamente invierte recursos de las Compañías y aprueba el pago de estos.
- Utiliza a otros para ocultar, disfrazar o encubrir sus intereses personales y darles apariencia de intereses de las Compañías.
- Toma decisiones o aprueba trámites influenciado por las personas respecto de las que se encuentra en conflicto o influenciando a las mismas.
- Por ello, cuando se enfrente a un problema de incorrecta segregación de funciones, repórtelo a su superior jerárquico o al Comité de Ética para que se proceda a solventar el conflicto de interés.

## 5.6. Si usted se encuentra ante un conflicto de interés o cree estarlo:

El Código de ética no puede considerar todas las situaciones en las que usted pudiera encontrarse ante un real o aparente conflicto de interés. Por esto, es de vital importancia que esté atento, haga uso de su buen criterio y pida el concepto al Comité de Ética.

Absténgase de hacer cualquier actividad o gestión que perjudique o pueda perjudicar el interés de las Compañías, en beneficio del interés personal que se le opone. En especial de:

- Usar o suministrar, a cualquier título y en beneficio propio o de terceros, información relativa a las Compañías, sus empresas o negocios.
- Usar su influencia o posición para desviar oportunidades o negocios de las Compañías en beneficio propio o de terceros, y/o dificultar que las Compañías compitan libremente para conseguir la colocación u obtención de bienes y servicios en el mercado.
- Usar el personal de las Compañías, sus instalaciones, equipos, información y recursos de cualquier naturaleza en beneficio propio o de terceros, o para fines diferentes a los que le son propios dentro de su objeto social.
- Rehúse cualquier tipo de remuneración, préstamo, comisión, participación en utilidades o cualquier otra clase de compensación que le sea ofrecida por personas o entidades con las cuales las Compañías sostengan o pueda llegar a sostener relaciones de negocio.
- Haga primar el interés de las Compañías de manera clara y efectiva.
- Reporte inmediatamente la situación al Comité de Ética.
- Absténgase de tomar decisiones relacionadas con la situación reportada mientras espera que el Comité de Ética le dé una respuesta.



## 6. Administración del Código de Ética

### 6.1. Declaración de independencia y compromiso:

Como parte del proceso de inducción (periódica o inicial) realizado por las Compañías, en el que recibe formación en la concepción ética de la empresa y en lo que se espera de él, el colaborador debe declarar su compromiso con nuestro Código de Ética suscribiendo el documento respectivo.

El área de Gestión Humana Integral debe velar por la realización de este proceso.

### 6.2. Suscripción de la declaración de independencia y compromiso:

Los colaboradores de las Compañías suscribirán cada dos años la declaración de independencia y compromiso.

Los colaboradores, firmarán la declaración de independencia y compromiso con el Código de Ética y el reporte de su situación personal frente a posibles conflictos de intereses. Esto se desarrollará cada dos años, de acuerdo con el procedimiento dispuesto por las Compañías.

La Declaración de independencia y compromiso así firmada, será archivada en la historia laboral del colaborador. Cuando por cualquier circunstancia el contenido del Código de Ética sufra alguna actualización relevante, este será divulgado a todas las Contrapartes interesadas.

### 6.3. Responsabilidad:

La ética en las Compañías es responsabilidad de todos sus integrantes. Contamos con instancias que trabajan armónicamente en procura de que la integridad se mantenga a toda prueba.

**Comité de Ética:** Este comité tiene como objetivo dirimir sobre los reportes o denuncias, velando porque sean gestionados de forma confidencial, además de propender por la unificación de criterios y por el manejo consensuado de los temas de conducta al interior de las Compañías para lo cual tendrá a cargo las siguientes funciones:

- Recepción y análisis de denuncias: Garantizar la confidencialidad y el debido proceso en la recepción y evaluación de las denuncias.
- Investigación imparcial: Coordinar o supervisar investigaciones internas, asegurando objetividad y respeto por los derechos de todas las partes.
- Recomendación de medidas: Proponer acciones correctivas, disciplinarias o preventivas conforme a la normativa interna y legal vigente.
- Protección contra represalias: Velar porque la persona denunciante y los testigos no sufran represalias.

- Seguimiento y cierre de casos: Monitorear la implementación de las medidas y planes propuestos respecto a las denuncias.
- Promoción de la cultura ética: Impulsar acciones que fortalezcan los valores y principios éticos en la organización.

Este comité de ética está integrado por el Director General, el Director de Gestión Humana Integral, el Director Legal y de Sostenibilidad y el Oficial de Cumplimiento quien será el secretario del comité y responsable de presentar los casos que deberán ser analizados por el comité de ética.

**Director de Gestión Humana Integral:** como representante de las Compañías frente a las relaciones con los colaboradores, es responsable por velar por el cumplimiento del Código de Ética es una de sus prioridades. Consulte al Director de Gestión Humana Integral, quien podrá orientarlo en sus inquietudes y reporte de situaciones.

## 6.4. Canales de reporte:

Las Compañías disponen de diferentes medios, al alcance de todos, para facilitar el reporte de dudas, inquietudes o de otras situaciones relacionadas con la gestión ética. Haga uso de ellos y escoja el medio adecuado que le genere mayor confianza para tramitar sus inquietudes.

Usted debe saber que cuenta con:

**Declaración personal de conflictos y renovación del compromiso:** este documento evidencia su compromiso con la ética en las Compañías. Es la oportunidad de poner en conocimiento de las Compañías su situación particular frente a eventuales conflictos de intereses, actuales o potenciales, y de renovar su compromiso con el cumplimiento del Código de Ética.

Al diligenciarlo con honestidad y transparencia, usted está dando ejemplo de integridad a los demás, y confirmando que la ética empieza con cada uno de los colaboradores de las Compañías y nos compromete a todos.

**Superior jerárquico:** como directo responsable de los procesos del área a su cargo, está obligado a escuchar a los colaboradores de los cuáles es responsable, brindarles orientación y atender sus inquietudes con agilidad.

**Su grupo natural o comités de área:** es el espacio en el que las dificultades y problemas del trabajo son tratados para resolverlos oportunamente.

**Oficial de cumplimiento:** Funcionario encargado por la observancia del cumplimiento del programa de ética empresarial.

**Línea ética:** es el mecanismo dispuesto por las Compañías para que sus Colaboradores y grupos de interés en general, puedan reportar dudas, inquietudes o denuncias, relacionadas con conductas antiéticas, conflictos de interés, prácticas de fraude, soborno o corrupción, realización de actividades ilícitas e incumplimiento legal o del Código de Ética, políticas y/o procedimientos de las Compañías.

El canal para acceder a la Línea Ética, en la cual podrá realizar los reportes Se encuentra disponible en [www.alion.com.co](http://www.alion.com.co)

**Gestión humana integral:** es el área encargada de que el modelo de gestión de talento de las Compañías sea siempre realidad, el cumplimiento del Código de Ética es una de sus prioridades.

## 6.5. Procedimiento de investigaciones:

**Las Compañías han definido el siguiente procedimiento para investigar las situaciones reportadas a través de cualquiera de los canales provistos para temas éticos y de integridad.**

Recibida la información por medio de la Línea Ética, el asunto se asigna al Comité de Ética, encargado de su investigación.

- La investigación de la situación se realiza de manera imparcial, contando con documentos y testimonios de las personas a quienes se considere pertinente contactar.
- El Comité de Ética, en un término prudencial y en todo caso con la debida diligencia, informará la existencia o no de violaciones a la legalidad vigente o al Código de Ética y presentará las recomendaciones a que haya lugar para que la instancia que haya iniciado la investigación tome las determinaciones necesarias.
- Si una situación ofrece dudas acerca de si es exclusivamente disciplinaria o si tiene que ver con Integridad, el Director de Gestión Humana Integral debe asegurarse de que sea conocida por el Comité de Ética, quien tomará una decisión aplicando el más alto criterio ético, en procura de la protección de las Compañías.
- El Director General y la Dirección de Gestión Humana Integral,
- implementarán las decisiones conducentes a la consolidación ética en las Compañías, aplicarán las sanciones disciplinarias y la terminación del contrato de trabajo de los involucrados, si esto fuera pertinente.

## 7. Recursos

### 7.1. Las Compañías cuentan con un Programa de Transparencia y ética empresarial del que forman parte:

**La integridad de todos y cada uno de los colaboradores de las Compañías.**

El grupo primario de cada dirección, como primer espacio para el fomento de la reflexión y el proceder ético a partir de casos, videos, lecturas y otro material que, alineado con el contenido del Código, genere discusiones con propósito alrededor del tema.

Las comunicaciones directas con el líder, basadas en la confianza y la buena fe. Es el líder quien, al estar más cerca de sus colaboradores, puede ofrecerles espacios de tranquilidad para compartir sus dudas e inquietudes.

El diálogo permanente con el Director de Gestión Humana Integral/Director General. Como representantes de las Compañías, ellos son fuentes de consulta y asesoría que permiten tomar decisiones acordes con los lineamientos éticos de las Compañías.

## 7.2. Página web de las Compañías

Los clientes, proveedores y público en general, encontrarán en la página web [www.alion.com.co](http://www.alion.com.co) de las Compañías un vínculo para acceder a la línea ética y reportar situaciones que pudieran constituir prácticas indebidas.

Otras políticas que complementan y desarrollan este Código: el contenido del Código de Ética se complementa y desarrolla con políticas generales empresariales que usted debe conocer.



**ALION**  
Molins<sup>®</sup> corona

