

Código de **Ética** y Conducta

Contenido

- **MENSAJE DE MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA**

- **INTRODUCCIÓN**

- **FUNDAMENTOS**

1. Propósito Superior, Política De Calidad, Inocuidad, Medio Ambiente y Seguridad Basc, Principios , Valores y Cultura.

- **RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS**

2. Nuestra gente y derechos humanos.
3. Relación con los clientes y términos de las negociaciones.
4. Relación con los proveedores y términos de las negociaciones.
5. Relación con la comunidad.
6. Cumplimiento de leyes de libre competencia.
7. Anti-soborno.
8. Previniendo lavado de activos.
9. Conflictos de interés y oportunidades comerciales.
10. Regalos, atenciones y otras cortesías.
11. Responsabilidad ambiental.

- **SALUD Y SEGURIDAD**

12. Seguridad y salud en el trabajo.
13. Información confidencial y/o privilegiada.

- **ADMINISTRACIÓN**

14. Controles y registros financieros.
15. Protección de activos.
16. Administración del Código de Ética y Conducta.
17. Línea ética Celema.
18. Carta de compromiso del Código de Ética y Conducta Celema S.A.

Mensaje de

Miembros de Junta Directiva

Un factor fundamental en el avance y éxito de **CELEMA**, ha sido vivir los valores y principios que integran nuestro Código de Ética y Conducta y fundamentar toda la estrategia en los elementos de estructura y cultura; siendo este último la base de cada una de las actuaciones y comportamientos de quienes hacemos parte de esta gran organización. Ante el dinamismo y la rápida evolución de la industria, nuestros valores de colaboración, liderazgo e integridad, se mantienen inalterables y seguirán siendo los pilares que soportan nuestras acciones.

Sin embargo, como parte de nuestro esfuerzo por reforzar la confianza en **CELEMA** de nuestros colaboradores, clientes, inversionistas, proveedores y comunidades, debemos actualizar y fortalecer continuamente todos aquellos aspectos que contribuyan a garantizar la transparencia de nuestras actividades.

Todos tenemos la obligación de observar este Código de Ética y Conducta de **CELEMA**, no solo para garantizar que las operaciones que realizamos cumplan con la Ley, sino también para asegurar la aplicación de los más elevados estándares y principios de responsabilidad social corporativa. También invitamos a preguntar o denunciar malos comportamientos observados.

Estamos seguros que contamos con todo su apoyo, entusiasmo y compromiso para seguir construyendo el futuro como un solo **CELEMA**, cada vez más unido por la cultura que distingue a todos los que formamos parte de esta gran empresa.

Con un saludo cordial,
MIEMBROS JUNTA DIRECTIVA

Introducción

Desde sus inicios en 1960, **CELEMA** se ha orientado por valores específicos que le han llevado a ser lo que hoy es. Este documento contiene precisamente los fundamentos que le han servido de guía.

Debemos asegurar que nuestros valores y principios se vivan en todas las regiones donde operamos con el propósito de unificar y al mismo tiempo fortalecer la identidad de **CELEMA**.

Nuestro Código de Ética y Conducta **CELEMA** lo presenta los miembros de junta directiva, el cual se ha establecido en un marco de referencia basado en la razón de ser de nuestra organización y en los principios que inspiran nuestro comportamiento diario.

El compromiso de quienes trabajamos en **CELEMA**, es dar vida a este documento, mediante su aplicación en todas nuestras acciones, y siempre en cumplimiento con las leyes del país donde operamos convencidos de que una cultura basada en los valores **CELEMA** fortalece nuestras virtudes y competencias, así mismo está fundamentado en la estrategia de Sostenibilidad corporativa en la que, para **CELEMA**, es de alto impacto el relacionamiento efectivo con nuestros grupos de interés.

Al mismo tiempo, contribuye a incrementar, de manera sostenida, el valor de la compañía para todos los grupos de interés: inversionistas, junta directiva, colaboradores, clientes, proveedores, comunidad en general.

Toda persona que trabaja en **CELEMA**, debe conducir sus acciones de acuerdo al lenguaje y la esencia de este Código.

Vivir éticamente
HACE MEJORES PERSONAS
Y dignifica nuestra actividad
Profesional

Fundamentos

1.

Propósito Superior, Política de Calidad, Inocuidad, Medio Ambiente y Seguridad Basc, Principios , Valores y Cultura.

Propósito Superior

Somos una compañía que brinda soluciones de alimentación, nutrición y bienestar humano **orientada por la innovación, la competitividad, la responsabilidad y la adaptabilidad**, siendo cada día la mejor opción en sostenibilidad para nuestros grupos de interés.



Celema

Política de calidad, inocuidad, medio ambiente y seguridad BASC

Brindar soluciones de alimentación, nutrición y bienestar humano, que garanticen el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, así como los requerimientos de clientes respecto a calidad e inocuidad, medio ambiente, control y seguridad BASC, por medio de la mejora continua de los sistemas de gestión implementados en CELEMA. La alta dirección se compromete a promover la mitigación permanente de los riesgos, mediante el control de los procesos, alineados con los objetivos de la organización, asegurando servicios seguros y de valor, para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Así mismo, mantener la integridad de los procesos, con respecto a la prevención de actividades ilícitas, corrupción, soborno, lavado de activos y seguridad en el uso de tecnologías de la información.

Principios individuales y organizacionales:

Solidaridad

Es ser corresponsable de construcciones en equipo que permiten el desarrollo integral, la ayuda mutua y la satisfacción del aporte

Honestidad

Es comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, requiere de actuar bajo la verdad, transparencia y ética, lo que permite ir más allá de las intenciones individuales o de un grupo de personas o por encima del resto de la organización.

Pasión

Es tener en el corazón lo que hacemos todos los días, la fuerza interior y motivadora que nos mueve a hacerlas cosas con impulso, entrega y amor para un logro armónico y efectivo.

Lealtad

Unirse genuinamente al principio superior de CELEMA, es la premisa de la fidelidad y la confianza actuando dentro del marco de la Ley, los principios y valores organizacionales y los cánones de la sociedad.

VALORES CORPORATIVOS

Confianza

Es el vínculo que se genera a través de cumplir con buenas acciones y resultados, necesarios para reconocernos, compartir y relacionarnos de una manera afectiva y efectiva fortaleciendo la fe en sí mismo y en los demás.

Respeto

Es la base que fundamenta las relaciones y resultados. Tiene que ver con valorar la diferencia en el otro, sus aportes, conocimientos, experiencia y reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades y derechos de los demás en pro de la sana convivencia.

Disciplina

Es la capacidad de cumplir de manera ordenada, juiciosa y constante lo que se propone; manteniendo una actitud alerta y de autocontrol sobre las posibles desviaciones de sus logros; buscando mitigar los riesgos de manera proactiva.

Servicio

Es demostrar sensibilidad, disponibilidad y disposición por las necesidades, exigencias y requerimientos de clientes externos o internos e incorporarlos como vocación en nuestro plan de trabajo diario.

Cultura Celema

Nuestra cultura se vive desde cuatro grandes pilares que orientan el comportamiento, el liderazgo y las decisiones de la organización:



En Celema, cada persona aporta al bienestar de alguien más. La suma de lo que hacemos en nuestro día a día, el cómo lo hacemos y el para quién lo hacemos es nuestro propósito central.

Nutrimos y alimentamos la mejor versión que personas, familias, empresas y todo un país desean alcanzar, a través de soluciones de alimentación de alta calidad.

Creamos bienestar cuando cuidamos cada detalle, cuando innovamos con propósito, cuando colaboramos con empatía y responsabilidad, y cuando lideramos el cambio con integridad, eficiencia, transparencia y coherencia en cada decisión que tomamos.

En Celema somos orgullosos CREADORES DE BIENESTAR.

Relaciones con grupos de interés

2. Nuestra gente y derechos humanos.

En CELEMA, nuestra gente es una ventaja competitiva, nuestra compañía promueve el ambiente apropiado para el desarrollo integral. Quienes formamos parte de esta empresa debemos contribuir al logro de su propuesta de valor, a través de un comportamiento que refleje consistentemente los principios y pilares que compartimos e incorporamos. En CELEMA, la selección y contratación de personal se fundamenta en la capacidad, la experiencia profesional y el nivel de identificación que los candidatos tengan con los pilares de la empresa. El proceso de selección y contratación se realiza con respeto y cultura sin crear falsas expectativas, competencias además, se adapta a las características culturales y legales del país.

Compromiso de Celema con nuestra gente:

De manera sistemática, nuestra empresa busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de cada uno de nosotros, al tiempo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. Tenemos el derecho de gozar de un ambiente de trabajo en donde se respeten los principios de los derechos humanos fundamentales de acuerdo a la normatividad mundial vigente.

En Celema

RESPETAMOS Y HACEMOS CUMPLIR LOS DERECHOS HUMANOS, POR ENDE CUSTODIAMOS:

Derecho a la vida (Declaración Universal de los Derechos Humanos).

Derecho al trabajo digno (Constitución Política de Colombia-Artículo 123).

Derecho del trabajador a ser tratado con respeto y consideración por parte de sus superiores (Ley 1010 de 2006 –por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo).

Derecho a la libertad de reunión y de asociaciones pacíficas (Artículo 20– Declaratoria de los Derechos Humanos; Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).

Derecho a la seguridad social (Corte Constitucional de Colombia).

Derecho a un medio ambiente sano (Constitución Política de Colombia –Artículo 79).

Derecho de los niños, niñas y adolescentes (Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia; Código Colombiano de Infancia y Adolescencia; Declaración de los Derechos de los niños, niñas y adolescentes–Unicef).

Derecho a la NO discriminación de la mujer (Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia; Declaratoria de los Derechos de Mujer –ONU).

Derechos consuetudinarios de los grupos humanos.

- **Evitar verse involucrado en circunstancias que puedan ser consideradas como abusos a los Derechos Humanos.**
- **Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de asociación colectiva.**
- **Abstenerse de realizar actividades que puedan ser consideradas como expresiones de trabajo forzoso.**
- **Abstenerse de fomentar, participar o ejecutar prácticas que atenten contra los Derechos de los Menores de Edad, incluyendo pero sin limitarse a la contratación de menores en condiciones diferentes a aquellas aceptadas por la normatividad vigente.**
- **Abstenerse de realizar prácticas que puedan ser consideradas discriminatorias en el ámbito laboral.**
- **Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.**

Relación entre los colaboradores

En CELEMA buscamos que las relaciones derivadas del trabajo estimulen la colaboración y la participación en equipo, el respeto por el otro y por la diferencia, necesarios para superar con éxito los retos y desafíos que se le presentan a nuestra organización.

Para incentivar la colaboración:

- Atender y proporcionar ayuda efectiva a las solicitudes de apoyo entre unidades y áreas, fomentando el trabajo en equipo y la formación de redes de expertos en la que todos aporten su conocimiento, experiencia y lo mejor de sí mismos.
- Dar prioridad a los resultados globales de CELEMA sobre los resultados particulares de cada individuo o área. No sacrificar a la compañía en el largo plazo por obtener mejores resultados en el corto plazo.
- Reconocer que una competencia sana entre compañeros de trabajo basada en el reto intelectual que fundamenta y enriquece las ideas, es un medio para crecer personal y profesionalmente; por lo mismo, no debe deteriorarse el espíritu de colaboración ni afectar los resultados de la organización.

Para motivar la comunicación:

- Ser promotor de los pilares que compartimos como empresa y ejemplo de las conductas y prácticas que se fomentan en nuestro Código de Ética y Conducta.
- Comunicar oportunamente y con responsabilidad nuestras ideas y preocupaciones en forma clara y honesta, mediante el aporte de comentarios constructivos que hagan más eficientes nuestras relaciones y procesos. Respetar las opiniones de los demás.

Para mejorar la gestión de personas:

- Evitar juicios infundados sobre otras personas.
- Establecer objetivos retadores con énfasis en los resultados y de acuerdo nuestras habilidades. Pedir retroalimentación, saber escucharla y utilizarla como un medio para mejorar.
- La retroalimentación constructiva cuando sea oportuno, y hacerlo con honestidad y objetividad; describir más que evaluar y sugerir alternativas para mejorar.
- Contribuir a crear y mantener un ambiente de trabajo sano, estimulante y productivo, en el que todos seamos tratados con imparcialidad y respeto.
- Facultar al personal a nuestro cargo y presentarle retos intelectuales en la realización de su trabajo. Reconocer el trabajo bien hecho realizado por otros y manifestarlo en su oportunidad.

SE ESPERA DE NOSOTROS:

Responsabilidad de la gente

Conozcamos los fundamentos de Celema y contribuyamos a su logro mediante la práctica de los principios y valores.

Compartidos en la empresa y cumplamos lo establecido en nuestro código de ética y conducta celema.

Conozcamos, entendamos, cumplamos y aseguremos que se cumplan las políticas y reglamentos internos de CELEMA.

Dediquemos a la empresa nuestro talento y mejor esfuerzo.

Compartamos nuestro conocimiento y experiencia para beneficio de CELEMA y sus grupos de interés.

Cumplamos con nuestros compromisos de manera consistente, honesta y responsable.

Respondamos por nuestra formación y desarrollo, y busquemos en todo momento aprovechar las oportunidades de desarrollo que CELEMA proporciona.

Contribuyamos en el fomento de la colaboración y el trabajo en equipo. Cumplamos y aseguremos que se cumplan los estándares de salud y seguridad.

Proyectemos con el buen ejemplo, la imagen de la empresa dentro y fuera de las instalaciones.

Acerquémonos cada vez que tengamos alguna duda o hayamos observado un posible comportamiento inadecuado, usa la línea ética, lineaetica@celema.com.co , la línea telefónica gratuita 01800942808 ext2, o acércate a la dirección de gestión del riesgo Celema.

Compromiso de Celema **con los DERECHOS HUMANOS**

Son también compromisos de CELEMA brindar oportunidades de entrenamiento y desarrollo profesional, otorgar reconocimiento, propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación efectiva, y basar las promociones en los méritos.

Adicionalmente, cumplimos con las leyes laborales aplicables, incluyendo el pago adecuado de salarios y honorarios, y evitar en todo momento el trabajo forzado o realizado por menores de edad.

En CELEMA, creemos en el poder de actuar con integridad y es por eso que damos especial atención al respeto de los derechos humanos.

Es así que nuestra compañía da un ejemplo global al:

Enfatizar el cumplimiento de los derechos fundamentales y cumplir en todo momento con las prohibiciones legales relativas a esclavitud y trabajo infantil, así como evitar cualquier tipo de acto de discriminación.

Tomar decisiones laborales considerando solo el mérito individual y evitar discriminación debido a cualquier rasgo, factor o característica individual tal como edad, raza, sexo, etnicidad, religión, capacidad diferente, estado civil u orientación sexual, entre otros.

Dar prioridad en proveer un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo y digno. Reconocer el derecho a la libertad de asociación.

Mejorar nuestros procesos y procedimientos para minimizar el impacto al medio ambiente y las comunidades en las que operamos.

Es necesario para alcanzar los objetivos y ejecutar nuestras operaciones que todos los que trabajamos en CELEMA cumplamos con los principios que fundan los derechos humanos fundamentales. Adicionalmente, es nuestra responsabilidad reportar cualquier posible violación a estos derechos, lo anterior incluye cualquier acto de represalias que alguien pudiera haber experimentado por defender sus derechos humanos o el de otros.

No dudes en contactar la línea ética Celema, lineaetica@celema.com.co, línea gratuita 01800 opción 2 , o acércate a la dirección de gestión del riesgo, en caso de tener alguna inquietud o incumplimiento de ley.

3. Relación con los clientes y términos de las negociaciones selección de mercados

El propósito de CELEMA es ser la mejor opción para sus clientes. Es por eso que tiene con ellos un trato de profesionalismo e integridad, al tiempo que les suministra servicios y productos de calidad, oportunamente y en el lugar acordado. También la empresa y quienes la integramos buscamos actuar en forma innovadora y proactiva, de modo que superemos las expectativas de nuestros clientes, nos anticipemos a sus necesidades, y con ello aseguremos una relación duradera de mutuo beneficio.

Selección de mercados

Al escoger a sus clientes y/o mercados, con excepción de restricciones legales, CELEMA no establece diferencias discriminatorias de ningún tipo, sino que selecciona sus mercados en base a criterios de negocio. La discriminación ilegal es una violación a nuestro Código y a las leyes de libre competencia, por tal motivo dichos actos no serán tolerados. Si eres testigo o sospechas de cualquier discriminación ilegal en contra de un cliente o mercado, reporta la situación inmediatamente al Área de Gestión del Riesgo o por intermedio de la línea ética

Relación con clientes

Nos esforzamos en promover la práctica de los estándares de nuestro Código. Por tal motivo, promovemos entre nuestros clientes el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta y recomendamos que se desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes. En caso que identifiquemos que un cliente está involucrado en actos ilegales o no éticos, pudiera resultar en la terminación de la relación comercial.

Compromisos y promesas

Uno de los valores dentro de la empresa es brindar un trato a los clientes en el que, por un lado, se distingan la integridad y el profesionalismo y, por otro, se excluya la arrogancia.

Para crear y mantener esta confianza y credibilidad entre CELEMA y sus clientes, tenemos como principio establecer como compromiso solo aquello con lo que podamos cumplir cabalmente. Ahora bien, si por circunstancias imprevistas no resulta posible concretar el compromiso contraído, es obligación de la persona involucrada informar a su jefe inmediato y al cliente.

Promoción y argumentos de ventas

Buscamos que las promociones y los argumentos de ventas que usamos en CELEMA, estén libres de información falsa en relación a la disponibilidad, fecha de entrega o calidad de nuestros productos, así como de los términos de venta, incluyendo el pago. Debemos ofertar nuestros productos y servicios de manera honesta y precisa. Emplear prácticas engañosas o deshonestas es una violación a nuestro Código de Ética y nuestros valores, y no será tolerado.

CELEMA exhorta a los colaboradores que hacen negociaciones por parte de la empresa a reportar cualquier información relevante sobre intenciones o hechos de prácticas comerciales desleales de terceros.

Si eres responsable de instalaciones, medios de transporte u otros activos de las operaciones de CELEMA, debes apegarte a las prácticas y procedimientos referentes a la prevención de tráfico de estupefacientes, movimiento ilegal de mercancía y mal uso de dichos medios.

4 **Relación con los proveedores y términos de las negociaciones**

El desarrollo de relaciones de confianza y mutuo beneficio con los proveedores, ha contribuido al éxito de CELEMA, por tal motivo, buscamos que nuestras relaciones con ellos se manejen siempre con transparencia, de modo que les aseguremos igualdad de oportunidades, respeto e integridad.

Equidad y justicia en la relación con proveedores:

CELEMA en un marco de confidencialidad y respeto, busca otorgar a los proveedores las mismas oportunidades para contratarlos, sin generar falsas expectativas y siempre guardando congruencia y consistencia en el proceso de selección.

La empresa se compromete a garantizar que todas las condiciones de trabajo en sus actividades comerciales sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y que las tareas se realicen de manera responsable en relación con el medio ambiente y de conformidad con las normas de cumplimiento sobre responsabilidad social, seguridad. Toda vez que defiende sus valores fundamentales, la empresa gana la confianza de sus interesados y crea valor compartido. Se espera que los proveedores, en todas sus actividades, cumplan estrictas normas éticas; actúen con integridad, confianza, respeto, honestidad y trabajo en equipo; y realicen sus actividades en pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentaciones vigentes

Normas y prácticas del lugar de trabajo y cumplimiento de la ley

Los proveedores de productos o servicios deberán cumplir con las leyes y reglamentaciones vigentes de los países pertinentes. Sin embargo, independientemente de las leyes y reglamentaciones vigentes, los proveedores deben tratar a los colaboradores con dignidad y respeto en defensa de sus derechos humanos y teniendo en cuenta las directrices definidas en el Pacto Mundial.

Los proveedores contratados por la empresa y sus agentes y subcontratistas permitidos, son plenamente responsables de la calidad, del desempeño, del comportamiento, de la supervisión y de la protección de su personal.

Uno de los principios que nos mueven en CELEMA, es el respeto de los acuerdos y compromisos establecidos en nuestros contratos. Respetamos también los derechos de propiedad intelectual e industrial y por ello el personal no puede establecer relaciones comerciales con contratistas o proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos y servicios sujetos a pago de regalías o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, así como la autenticidad y licitud de los mismos.

Los criterios de selección de proveedores son precio competitivo, cumplimiento a los requerimientos de calidad, experiencia y servicio. Si un colaborador de CELEMA duda sobre el carácter legal de una práctica, o tiene duda ante cualquier Ley, Regulación o estándar, debe dirigirse a la línea ética, lineaetica@celema.com.co , línea gratuita 018000942808 ext.2, o diríjase a la dirección de gestión del riesgo.

Prácticas de salud, seguridad y medio ambiente:

La seguridad es siempre la prioridad de la empresa. Los proveedores deben aplicar prácticas laborales seguras (que incluyen requisitos específicos de contrato y reglamentación), velar por la calidad del medio ambiente cuando realicen sus actividades y aplicar su buen juicio cuando tomen decisiones laborales. Los proveedores que realicen tareas en nuestra propiedad o en nuestro nombre, deben inculcar respeto por la salud, la seguridad y el medio ambiente en todos los aspectos de sus procesos de trabajo y en la actitud y el comportamiento de sus empleados.

Ética comercial

Los proveedores deben comprometerse a cumplir con las normas más estrictas de conducta ética cuando tratan con colaboradores, proveedores, autoridades gubernamentales y de reglamentación, y con la empresa. Las formas de actividad ilícita o inapropiada, que incluyen, entre otras, corrupción, declaraciones falsas, extorsión, malversación o soborno, están estrictamente prohibidas y pueden generar la rescisión de los acuerdos celebrados con la empresa y el inicio de acciones legales.

Regalos y gratificaciones a los empleados de la empresa

Los proveedores no deben otorgar ni recibir presentes, agasajos, viajes, reembolsos de viáticos ni cualquier otra forma de gratificación en calidad de recompensa, incentivo o influencia inadecuada para obtener un tratamiento preferencial. Los proveedores que deseen otorgar presentes y agasajos modestos a la empresa o a cualquiera de sus empleados, o recibir presentes y agasajos modestos de estos, están sujetos a la previa autorización por parte del Oficial de Cumplimiento designado.

Uso correcto de activos y de información de la empresa:

Los proveedores deberán respetar y no, violar los derechos de propiedad intelectual de la empresa y de terceros, que incluyen, entre otros, información de propiedad exclusiva, derechos de autor, patentes, marcas comerciales y secretos comerciales.

Subcontratistas:

Los proveedores deben garantizar que los subcontratistas que empleen, han implementado prácticas éticas y comerciales similares a las normas y las prácticas de la empresa.

Auditorías e inspecciones:

La verificación del cumplimiento está sujeta a auditorías por parte de la empresa o de un tercero designado por ella.

Relación con proveedores:

CELEMA se esfuerza en promover la práctica de los estándares de nuestro Código. Por tal motivo, promueve entre sus proveedores el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta y recomienda que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes. CELEMA investigará, caso por caso, reportes presentados por posibles actividades ilegales o no éticas, y de encontrarse ciertos pudiera resultar en la terminación de la relación

5. Relación con la comunidad

En CELEMA nos hemos comprometido a promover y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos, sin que ello suponga crear dependencias. Buscamos cuidar el medio ambiente y procuramos el beneficio mutuo, para lo que mantenemos siempre un canal de comunicación abierto con las comunidades.

Como un vecino más en las comunidades en donde operamos y como parte de nuestra responsabilidad social, en CELEMA participamos directamente o a través de organizaciones reconocidas en programas y actividades que promueven la integración, el desarrollo y la mejoría en la calidad de vida de las comunidades.

La participación de CELEMA puede significar presencia, asesoría, gestoría, patrocinios u otra clase de apoyos específicos, con frecuencia vinculados con nuestros productos, equipos y servicios. Para que nuestra organización participe en proyectos de desarrollo comunitario, dicha participación debe sujetarse a lo siguiente:

Contemplar programas, acciones o patrocinios avalados o apoyados por las autoridades locales.

No estar prohibida por la Ley.
Estar aprobada por la dirección.

No generar o propiciar dependencia hacia el apoyo de CELEMA

No significar asumir las obligaciones y responsabilidades fundamentales de las entidades gubernamentales, de otras empresas o de la misma comunidad.

Estar orientada al desarrollo de la comunidad al fomentar la cultura, la salud, la educación, el deporte o el medio ambiente.

Entre otros aspectos

Reflejarse en los registros contables de CELEMA de acuerdo con la normativa aplicable y a los estándares generales de CELEMA.

Se obtenga expresa constancia de recibo del beneficiario con importe o naturaleza de la contribución, así como destinatario y finalidad de la misma

- Como colaboradores de CELEMA, no debemos comprometer el futuro de la compañía ni la calidad de su relación con las comunidades en que opera.
- Se espera que la conducta del personal de CELEMA en su comunidad refleje los pilares mismos que promovemos como empresa. CELEMA apoya la participación de su gente en aquellas actividades y/o eventos que contribuyen al desarrollo de la comunidad o en asociaciones que lo promueven, siempre y cuando estas actividades no interfieran con el cumplimiento y/o desempeño de sus funciones.
- Cuando participemos en dichas actividades, ya sea en nuestro tiempo libre o bien, durante horario laboral con consentimiento de la empresa, no debemos generar falsas expectativas o promesas sobre posibles apoyos o contribuciones que la empresa pueda proporcionar.

Desarrollo de proveedores y contratación de personal local

Como una contribución al desarrollo y beneficio de las comunidades en las que CELEMA opera, procuramos la contratación de personal local y el desarrollo de proveedores de bienes y/o servicios también locales. Por supuesto, la oportunidad laboral está enmarcada por principios claros de capacidad técnica, calidad, competitividad, experiencia adquirida y alineamiento.

La libre competencia

SE OCUPA DE LOS INTERESES DE LOS
**CONSUMIDORES Y DE LA LIBRE Y LEAL
COMPETENCIA**

6. Cumplimiento de leyes de libre competencia

El cumplimiento de las normas es parte fundamental de nuestros valores corporativos. Lo anterior, tiene gran relevancia cuando se interioriza el rol que asume la Compañía en el mercado colombiano frente a sus competidores, clientes y consumidores, pues desde esta perspectiva surge la necesidad de observar, actuar y cumplir las disposiciones que evitan la incursión en prácticas restrictivas de la competencia o en competencia desleal.

La buena práctica de negocios deber ser un principio rector en las actividades comerciales de CELEMA, dado que su inobservancia puede dañar severamente a los clientes y colaboradores de la organización. Por ello, se exhorta a todos los colaboradores de la Compañía para que en todas las actividades que desplieguen en el ejercicio de sus funciones cumplan todas las leyes, regulaciones locales y políticas propias de la organización.

De igual forma, no sobra reiterar, todos los colaboradores de CELEMA tenemos la responsabilidad de informar a la Dirección de Gestión del Riesgo de la organización sobre cualquier conducta, comportamiento o actuar indebido, sea existente o potencial del que tengamos conocimiento, así como consultar en caso de que tener alguna duda, respecto de alguna actividad específica que pueda asumirse como una práctica restrictiva de la competencia o competencia desleal.

Por tal motivo, con el propósito de resguardar a la Compañía de cualquier situación que afecte el régimen de la libre de competencia, se enlista de forma enunciativa algunas conductas, actos o comportamientos, que en el evento de presentarse, deberá ser reportada por parte del colaborador que tenga conocimiento o sospecha de ella a través de la línea ética corporativa dispuesta para tal efecto, para su identificación e intervención efectiva, así:

1.

Acuerdos con la competencia que tengan por objeto o como efecto : i) La fijación directa o indirecta de precios, ii) Determinar condiciones de venta o comercialización discriminatoria para con terceros, iii) La repartición de mercados entre productores o entre distribuidores, iv) La asignación de cuotas de producción o de suministro, v) Repartición o limitación de fuentes de abastecimiento de insumos productivos, vi) La limitación a los desarrollos técnicos, vii) Subordinar el suministro de un producto a la aceptación de obligaciones adicionales que por su naturaleza no constituirían el objeto del negocio, viii) La abstención de producir un bien o servicio o afectar sus niveles de producción, ix) La colusión en las licitaciones o concursos o los que tengan como efecto la distribución de adjudicaciones de contratos, distribución de concursos o fijación de términos de las propuestas x) Impedir a terceros el acceso a los mercados o a los canales de comercialización

2.

Actos que tengan por objeto o como efecto: i) Infringir las normas sobre publicidad contenidas en el estatuto de protección al consumidor, ii) Influenciar a una empresa para que incremente los precios de sus productos o servicios o para que desista de su intención de rebajar los precios. iii) Negarse a vender o prestar servicios a una empresa o discriminar en contra de esta cuando ello pueda entenderse como una retaliación a su política de precios.

3.

Abusar de la posición dominante en el mercado cuando esta tenga por objeto o como efecto: i) La disminución de precios por debajo de los costos cuando tengan eliminar uno o varios competidores o prevenir la entrada o expansión de éstos. ii) La aplicación de condiciones discriminatorias para operaciones equivalentes, que coloquen a un consumidor o proveedor en situación desventajosa frente a otro consumidor o proveedor de condiciones similares. iii) Subordinar el suministro de un producto a la aceptación de obligaciones adicionales, que por su naturaleza no constituirían el objeto del negocio, sin perjuicio de lo establecido por otras disposiciones, iv) La venta a un comprador en condiciones diferentes de las que se ofrecen a otro comprador cuando sea con la intención de disminuir o eliminar la competencia en el mercado. v) Vender o prestar servicios en alguna parte del territorio colombiano a un precio diferente de aquel al que se ofrece en otra parte del territorio colombiano, cuando la intención de la práctica sea disminuir o eliminar la competencia en esa parte del país y el precio no corresponda a la estructura de costos de la transacción. vi) Obstruir o impedir a terceros, el acceso a los mercados o a los canales de comercialización.

4.

Todo acto o conducta desleal realizado contra la competencia, tendiente a lograr: i) La desviación de la clientela, ii) Confusión, engaño, descrédito, comparación o imitación ante sus consumidores, iii) Provocar la desorganización interna que impida la realización de su objeto social, iv) Explotar o apalancarse en la reputación de un competidor, v) Inducción a la ruptura contractual de clientes, proveedores o empleados.

5.

Pactos desleales de exclusividad celebrados.

6.

Violación de secretos industriales de clientes, proveedores o de la competencia

7.

La transgresión de normas con el objeto o efecto de obtener una ventaja competitiva en el mercado.

La empresa espera y requiere un estricto seguimiento al cumplimiento de las normas que protegen la libre competencia (Decreto 2153 de 1992 y Ley 256 de 1996) a los estándares previstos en este Código de Ética y Conducta, asumir su revisión, análisis y estudio en la medida en que las circunstancias legales o de mercado lo ameriten.

En tal sentido, todos los colaboradores son conscientes de que la infracción de las disposiciones que salvaguardan la incursión en prácticas restrictivas o en competencia desleal, además de ser reprochable, genera sanciones y demandas para la Compañía, afectando su reputación en el mercado. Todas las actuaciones de la empresa y de sus colaboradores se enmarcan en los principios y lineamientos establecidos en las normas que promueven y protegen un mercado competitivo, leal y transparente.

Los miembros de la empresa, cuyas actividades pudieran generar riesgo de infracción a las normas de libre competencia, tienen el compromiso de leer y cumplir la legislación en esta materia, así como este Código de Ética y Conducta establecido por CELEMA.

Acuerdos promovidos

1. Observa, repasa e interioriza las normas sobre competencia, así como los principios y valores que la inspiran en este aspecto.
2. Compite vigorosamente en el mercado respetando en todo momento las normas que protegen la incursión en prácticas restrictivas o en competencia desleal.
3. Difunde las normas sobre competencia de manera permanente entre sus colaboradores.
4. Maneja la información reservada bajo protocolos de confidencialidad, indicando los usos que se le puede dar y los que no se le puede dar.
5. Implementa normas técnicas de buenas prácticas de protección de la libre competencia.

7. Anti-Soborno

Rechazamos cualquier tipo de acto de corrupción. Dar o recibir sobornos es ilegal, altamente no ético y puede ocasionar consecuencias severas para todas las personas involucradas, incluyendo privación de la libertad de las personas y fuertes multas para la compañía. Estamos comprometidos en conducir nuestras operaciones de manera transparente e íntegra, por lo que todas nuestras transacciones deben cumplir con las leyes anti-corrupción, incluyendo los requerimientos de mantener libros contables y registros completos y precisos.

Prohibición general a la corrupción

Todas las formas de soborno son ilegales y no éticas. Investigaremos cualquier denuncia de corrupción y tomaremos medidas disciplinarias y, en su caso, consecuencias legales contra los implicados.

De acuerdo a las leyes anti-corrupción internacionales, no debemos prometer, ofrecer, comprometer, pagar, prestar, dar o de manera alguna transferir cosas de valor a un agente o funcionario de gobierno, en aquellos casos en los que la contribución sea ilegal. Esto incluye desde contribuciones en dinero en efectivo, hasta contribuciones indirectas, como puede ser el caso de autorizar al colaborador a usar los recursos o instalaciones de la empresa. Contribuciones legales requieren la debida autorización del Gerente General y deberá ser registrada contablemente.

Todos los regalos, gastos de viaje y entretenimiento, deben quedar registrados apegados estrictamente a lo establecido por las políticas y procedimientos promulgados por Celema.

Tratando con intermediarios

No podemos hacer de manera indirecta lo que no estamos autorizados para hacer de manera directa. Por lo tanto, no debemos usar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados.

La ignorancia no es una excusa suficiente para violar las leyes anti-corrupción. Antes de tratar con terceras personas o intermediarios, debemos asegurarnos de su buena reputación y su voluntad en cumplir con lo establecido por nuestro Código de Ética. El área de Gestión del Riesgo te puede apoyar en conducir una revisión exhaustiva y recabar la documentación necesaria del prospecto a actuar como intermediario.

Negociar con funcionarios de gobierno puede ser complejo, existen muchas leyes y procedimientos de los cuales hay que estar pendientes. Abajo encontrarás una serie de escenarios que presentan situaciones inapropiadas, y que pudieran violar las leyes anti-corrupción:

- Un candidato de un partido político pidiendo a Celema una contribución ilegal, ya sea para su campaña, o para apoyar un programa o causa impulsada por el candidato.
- Un oficial de gobierno exigiendo un pago en efectivo con el fin de garantizar algún proyecto o contrato o autorizaciones para llevarlo a cabo.
- Un agente solicitando reembolso de sus gastos personales en los que incurrió por visitar instalaciones de Celema y lo cual no está pactado previamente.
- Una tercera persona actuando en representación de CELEMA ofreciendo un soborno.
- Un empleado de CELEMA invitando a comer a un funcionario, y no registrando dichos gastos en la contabilidad de la empresa.
- En caso de que te enfrentes a situaciones similares a las anteriores, debes buscar asesoría inmediata por medio del área de Gestión del Riesgo antes de continuar.

8

Previnendo lavado de activos, financiación del terrorismo

El lavado de activos se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones llevadas a cabo para esconder el origen real de fondos ilícitos o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas. Lo anterior puede incluir el esconder los orígenes de activos de procedencia.

Celema está comprometida a nunca facilitar o apoyar el lavado de activos. Estamos comprometidos a:

- Siempre cumplir con las leyes y regulaciones aplicables relativas al lavado de activos.
- Minimizar el riesgo de lavado de activos y evitar involucrarnos en arreglos u operaciones que puedan ser o estén relacionados con activos de origen delictivo.
- Tomar las acciones apropiadas para evaluar nuestras relaciones comerciales para asegurar su integridad.

En caso de que tengas alguna preocupación sobre pagos o transacciones que pudieran estar sujetos a las señales de alerta mencionadas anteriormente, deberás reportar dicha preocupación en la línea ética, lineaetica@celema.com.co. o Línea gratuita 018000942808 ext2

Si durante el desarrollo de negocios con alguna contraparte, dicha contraparte se niega a proporcionar información sobre su identidad o detalles de la transacción, o si sospechas alguna participación en actividades de lavado de activos, deberás reportar y enviar inmediatamente dichas preocupaciones al área de Gestión del Riesgo.

En Celema, te invitamos a no hacer negocios con persona alguna que se sepa que se haya involucrado o que sea sospechosa de crímenes relacionados con transacciones comerciales irregulares; si un tercero solicita discutir preocupaciones de lavado de activos, le solicitamos que lo consulte previamente con la dirección de Gestión del Riesgo; nunca esconder dinero que tenga o pueda tener origen delictivo; y nunca formar parte de arreglos que involucren activos de origen delictivo.

9. Conflicto de interés y oportunidades comerciales

Todos los que trabajamos en Celema, tenemos la obligación de actuar con honestidad y ética, buscando siempre la protección de los intereses de la compañía. La gente Celema debe evitar situaciones que signifiquen o pudieran significar un conflicto entre intereses personales y los de nuestra compañía.

Personal con intereses externos o negocios independientes

Se espera que dediquemos nuestro talento y mejor esfuerzo a la empresa y guardar para ella un sentido de lealtad. Esto significa que no debemos:

- Participar en cualquier negocio o actividad que de manera directa o indirecta compita o interfiera con la compañía.
- Tomar provecho de nuestro puesto o posición en la compañía para obtener beneficios personales, incluyendo a miembros de nuestra familia o terceras personas.
- Recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes.

Personal como cliente de Celema

Los colaboradores de la empresa pueden adquirir nuestros productos para su propio consumo, siempre que sea de acuerdo con la política establecida para ello. Celema se reserva el derecho de verificar el destino final del producto adquirido.

De ninguna manera quienes trabajan en Celema pueden tener negocios dedicados a la comercialización, distribución, transportación o transformación de nuestros productos o servicios.

Personal como proveedor de Celema

No está permitido que el colaborador de Celema sea al mismo tiempo proveedor de nuestra empresa. De ahí que quien sea propietario de algún negocio debe abstenerse de proveer a Celema de sus productos y/o servicios.

Familiares del colaborador como clientes o proveedores

Los colaboradores de Celema no debe participar ni influir directa o indirectamente en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los de Celema, por el que pueda obtener beneficios personales.

Celema busca mantener sus operaciones libres de conflictos provenientes de prácticas desleales de sus colaboradores. Los colaboradores de Celema debe evitar situaciones que den lugar a conflictos de interés entre intereses personales e intereses de Celema. Esas situaciones deben ser notificadas siempre a la dirección de gestión del riesgo.

Es obligación de toda persona que trabaja en Celema notificar a su jefe inmediato si tiene familiares propietarios de negocios que sean o pretendan ser proveedores o clientes de nuestra empresa.

Accionistas como clientes o proveedores

Los accionistas que tienen o pretenden establecer una relación comercial con Celema, se sujetan a los mismos procedimientos y condiciones que el resto de nuestros proveedores y clientes.

Accionistas y/o personal con familiares en Celema

Los familiares del personal y/o accionistas de nuestra empresa pueden trabajar para ella siempre y cuando cumplan con los requisitos para el cargo.

La contratación de los mismos se hace siguiendo el procedimiento de selección establecido por el Área de Talento Humano. Sin embargo, está prohibido que una persona que trabaja en la empresa supervise de manera directa o indirecta a un familiar.

Si llegan a existir relaciones de pareja formales en la compañía, en ningún caso podrá corresponder a una relación de dependencia Jefe – colaborador o viceversa por las implicaciones que existen respecto a

toma de decisiones y conflictos de interés. En todos los casos deberá ser reportada al área de Talento Humano para el respectivo análisis.

Cualquier movimiento interno o decisión laboral está sujeto a las prácticas y políticas laborales aplicables para todos los colaboradores de Celema.

Reporte de conflictos de interés

Las situaciones que involucren un conflicto de interés no siempre son obvias o fáciles de resolver. Se espera que como colaboradores de Celema, reportemos los conflictos de interés reales y potenciales a través de la dirección de gestión del riesgo. En circunstancias similares, los Directivos de Celema reportarán aquellas transacciones o relaciones que pudieran propiciar esta clase de conflictos.

Temas relacionados

- **Nuestra gente y derechos humanos.**
- **Relación con clientes y términos de las negociaciones, relación con los proveedores y términos de las negociaciones Anti-soborno.**
- **Regalos atenciones y cortesías, información confidencial y/o privilegiada protección de activos.**

10. Regalos, atenciones y otras cortesías

transparencia y ética empresarial

NO PODEMOS ACEPTAR O DAR CORTESÍAS DE NINGÚN TIPO QUE COMPROMETAN, O DEN LA APARIENCIA DE COMPROMETER NUESTRO PROCESO DE DECISIÓN DE ALGUNA NEGOCIACIÓN ACTUAL O FUTURA. ESTÁ PROHIBIDO CONDICIONAR O BUSCAR CONDICIONAR UNA NEGOCIACIÓN A CAMBIO DE ALGÚN REGALO, ATENCIÓN O CORTESÍA.

No está permitido que estructuremos o busquemos estructurar una negociación en base a un regalo, atención y cortesía de parte de un cliente, proveedor, consultor, proveedor de servicio o cualquier otra tercera persona.

Adicionalmente, no se permite recibir regalos, servicios u otras cortesías de parte de terceros, excepto cuando sean legítimos materiales promocionales o atenciones en línea con estándares y prácticas aceptables de negocio. En caso de aceptar, dichas cortesías, debe contar con autorización por escrito del Gerente General y sobre todo, no deben comprometer o dar la apariencia de comprometer tu integridad u objetividad, o crear una expectativa de obligación para con la tercera persona.

No debemos solicitar, negociar o aceptar descuentos o cortesías de parte de proveedores, consultores o prestadores de servicio para beneficio propio o de otros a menos que dicha acción sea legal, ética y una práctica de negocio generalmente aceptada entre Celema y la tercera persona.

Tampoco debes solicitar o aceptar donaciones con fines altruistas de parte de clientes, proveedores, consultores o prestadores de servicio, a menos que Celema, en colaboración con otras compañías, decida apoyar dichas campañas o asociaciones.

Debemos cumplir el programa de transparencia y ética empresarial, en caso de incumplimiento debemos reportarlo a la línea ética, lineaetica@celema.com.co, o a la línea gratuita 018000942808, o acércate a la dirección de gestión del riesgo.

Dando regalos, servicios y otras cortesías

Regalos, servicios y otras cortesías para beneficio de clientes, proveedores, consultores o proveedores de servicio actuales o futuros son permitidos solo cuando sean otorgados con fines legítimos de negocio. En todos los casos, dichas cortesías deben ser legales y requieren aprobación previa por escrito de parte del Gerente General de la compañía.

Cualquier gasto deberá de quedar registrado contablemente de acuerdo a los procesos establecidos por la compañía. No estás autorizado a condicionar o buscar condicionar una negociación en base a algún regalo para algún cliente, proveedor, consultor o proveedor de servicio.

Soborno y/o extorsión

Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno y/o la extorsión. Si alguna persona en la empresa está siendo objeto de soborno y/o extorsión en sus relaciones de trabajo, dentro o fuera de la organización, debe reportarlo de inmediato a la dirección de gestión del riesgo. De igual forma, cuando se conozca el caso de una tercera persona de la empresa que esté siendo objeto de alguna clase de extorsión y/o soborno, es nuestra responsabilidad reportarlas a nuestra dirección de Gestión del Riesgo.

Temas relacionados

- **Relación con clientes y términos de las negociaciones.**
- **Relación con los proveedores y términos de las negociaciones Anti-soborno.**
- **Conflicto de intereses y oportunidades comerciales. Protección de activos.**

11. Responsabilidad ambiental

Para Celema es parte de nuestra filosofía y prioridad, desarrollar nuestras operaciones en armonía con la naturaleza. Nos comprometemos con el desarrollo sostenible, realizando esfuerzos para mitigar los impactos ambientales, propios de nuestra actividad económica.

Compromiso de Celema al medio ambiente

Estamos comprometidos a mitigar el impacto ambiental que nuestras plantas y actividades logísticas generan afectando a la comunidad; lo logramos monitoreando y controlando las emisiones; minimizando las molestias ocasionadas por el ruido, vibraciones y tráfico; tratando el agua adecuadamente, energía, gas; y reduciendo y reciclando los residuos. Nuestros objetivos internos son continuamente monitoreados, revisados y actualizados. Proveemos los recursos necesarios para capacitar, entrenar y supervisar para que nuestra gente realice sus operaciones de acuerdo a nuestros estándares ambientales.

Compromiso del personal de Celema

Es obligación de quienes trabajamos en Celema, demostrar comportamientos responsables con el medio ambiente, cumplir y hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente establecido por la empresa, así como reportar cualquier riesgo ambiental potencial. Todos los jefes son responsables de definir roles y

responsabilidades claras para proteger el medio ambiente, proveer recursos apropiados, medir, revisar y continuamente mejorar el desempeño ambiental de Celema. Además, buscamos participar en las campañas y prácticas ambientales, siguiendo las directrices emitidas por la empresa.

Compromiso con la comunidad

En todo momento, Celema mantiene el compromiso de maximizar el uso eficiente de recursos, así como ofrecer productos que respondan a las expectativas ecológicas de nuestros clientes. Continuaremos trabajando con el gobierno y la sociedad para promover mecanismos efectivos que permitan mejoras ambientales. Mantenemos canales de comunicación abiertos con nuestros colaboradores, proveedores, comunidades y otros grupos de interés para que conozcan nuestro progreso. Nuestra compañía proactivamente participa con organismos públicos y privados comprometidos en el desarrollo de planes para mantener el equilibrio ecológico.

Temas relacionados

- Relaciones con la comunidad.

12. Seguridad y salud en el trabajo

Celema da la más alta prioridad a salvaguardar la seguridad y salud de su gente. Estamos comprometidos a realizar nuestras operaciones de una manera segura y eficiente y a procurar el bienestar de todos aquellos que se encuentren en nuestras instalaciones y que pudieran ser afectados por nuestras actividades.

Responsabilidad por la seguridad y la salud

Todos en Celema somos responsables en demostrar comportamientos que fomenten la salud y la seguridad en el trabajo, así como de reportar cualquier riesgo potencial personal o de otros que puedan afectar la vida o la salud. Ninguna acción o decisión debe ser tan importante como para sacrificar la salud o seguridad de otros compañeros, externos o la comunidad.

Todo el personal, proveedores y contratistas; deben reportar o eliminar cualquier actividad que pudiera ser considerada como riesgosa.

Los directivos son responsables que se desempeñen las actividades bajo estándares de prevención. Se espera que visiblemente demuestren comportamientos y compromiso para asegurar que la seguridad y salud en el trabajo sea considerada una prioridad.

Estamos comprometidos en mantener en Celema un ambiente de trabajo seguro y que apoye el bienestar de nuestros empleados. Proveemos a nuestra gente entrenamiento para que puedan identificar riesgos en el ambiente.

Celema espera que todo el personal y contratistas, cumplan con todas las leyes y regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, así como las políticas, prácticas, sistemas y procedimientos de Celema.

Quien atiende servicios de contratistas o personal externo, debe asegurarse que éste se apegue también a las disposiciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo sigue el propio personal de Celema.

Seguridad y perseveración de activos

Es responsabilidad del personal que labora en la empresa, mantener un ambiente adecuado de orden y limpieza en las instalaciones, que contribuya a las prácticas seguras y a la eliminación de condiciones de riesgo en el trabajo.

Las personas que trabajamos en Celema, participamos proactivamente en el diseño e implementación de las medidas de seguridad necesarias para la protección de los activos a nuestro cuidado. Así mismo, estamos conscientes de la necesidad de respetar y hacer respetar las disposiciones de seguridad, así como de reportar cualquier acto que ponga en riesgo a los empleados, los centros de trabajo o las comunidades en donde operamos.

13. Información confidencial o privilegiada

En Celema consideramos que la obtención y el buen uso de la información son ventajas competitivas, por lo que su administración y manejo debe darse en forma responsable, segura, objetiva y apegada a derecho.

Información confidencial

Se considera información confidencial, aquella que reciban los funcionarios en desarrollo o con ocasión de su vinculación a la entidad, tanto de propiedad de la entidad, como información que los funcionarios hayan recibido de terceros, incluyendo, sin limitación, cualquier información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la entidad o de los terceros, de los socios o accionistas, y/o de los clientes de ambos.

Información privilegiada:

Información contable

y proyecciones financieras, Fusiones, adquisiciones, asociaciones, planes de expansión y planes de negocio

- Políticas y prácticas comerciales y operativas.
- Controversias judiciales o administrativas.
- Cambios organizacionales.
- Investigación y desarrollo de nuevos productos.
- Información personal de los empleados de Celema. Propiedad intelectual e industrial, tal como secretos industriales, marcas registradas, patentes y derechos de autor.
- Listados de clientes y proveedores, estructuras y políticas de precios.

Entre otras:

**Seguridad y manejo de
información confidencial o
privilegiada**

Quien tiene colaboradores, es corresponsable del buen uso que éstos hagan de la información, por lo que debe tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la Política de Seguridad de la Información. El uso o distribución de información confidencial o privilegiada sin autorización, viola las disposiciones de este Código de Ética y Conducta, e incluso puede ser ilegal.

Uso de información confidencial o privilegiada

Quienes trabajamos en Celema de ningún modo debemos revelar o comunicar información confidencial o privilegiada a terceros, excepto cuando sea requerida por razones de negocio, medie solicitud de autoridad competente, y se cuente con la autorización para divulgarla. En este caso, siempre hay que notificarlo por escrito al superior inmediato o a la dirección de gestión del riesgo. Si se presentan dudas sobre el manejo de la información confidencial o privilegiada, también debe consultarse al superior inmediato.

Cuando por razón justificada se revele o comunique información confidencial o privilegiada a personal de Celema, siempre debe advertirse sobre la naturaleza de "confidencialidad". En el caso en que se trate de terceros, debe obtenerse de ellos una Carta Compromiso de Confidencialidad.

Está prohibido hacer uso de la información confidencial o privilegiada para obtener un beneficio o lucro propio, sea directamente o a través de otra persona; esto puede ocasionar pérdidas, daños o menoscabo de los intereses de Celema.

El mal uso de información confidencial o privilegiada, puede tener consecuencias civiles o penales, sin perjuicio de la acción disciplinaria que para este caso establece la compañía.

Salvaguardar la información de carácter confidencial o privilegiada es obligación y compromiso de accionistas, Junta Directiva, Directivos, Colaboradores, auditores externos, prestadores de servicios, proveedores y clientes de Celema.

Operaciones con base en información confidencial o privilegiada

Es ilegal usar información confidencial o privilegiada para compartir dicha información a un familiar, amigo o cualquier persona ajena a esta información. Toda la información no pública debe ser considerada como interna y en ningún caso ser utilizada con fines de lucro personal

Requerimientos de información por autoridades y terceros

Cuando alguna autoridad gubernamental requiera información de la empresa, la solicitud puede ser atendida siempre y cuando se presente por escrito, reúna los requisitos de Ley, y se cuente con la autorización del superior inmediato, o a la dirección de gestión del riesgo. Es importante cumplir con los requisitos establecidos.

Información confidencial de terceros

Celema respeta los derechos de propiedad intelectual e industrial de otras compañías y requiere que sus empleados respeten dichos derechos. Esto significa que no utilizaremos inadecuadamente documentos o materiales patentados o registrados. Además, nunca debemos revelar información confidencial de las compañías en las que hemos trabajado anteriormente. Nunca copies o compartas información confidencial sin antes estar seguro que lo puedas hacer, en caso de duda consulta a la dirección de gestión del riesgo.

Sujeto a lo previsto por la legislación, los inventos, mejoras, innovaciones y desarrollos generados por quienes laboramos en CELEMA, en relación directa con nuestro trabajo y responsabilidades, son propiedad de la empresa. Finalmente, así como tenemos la obligación de proteger la información de las empresas en las que anteriormente hemos laborado, también tenemos la obligación de proteger la información confidencial o privilegiada de Celema.

Temas relacionados

- Conflictos de interés y oportunidades comerciales.
- Controles y registros financieros.

14. Controles y registros financieros

Celema busca mantener y fortalecer la credibilidad y la confianza a través de una comunicación efectiva. Del mismo modo, la compañía adopta la responsabilidad de comunicar de manera oportuna información fidedigna y, completa en todos los aspectos, sobre la condición financiera y los resultados de las operaciones de Celema. Por consiguiente, los empleados de Celema debemos garantizar, en los ámbitos de nuestra responsabilidad, que los registros financieros reflejen la realidad, que los controles sean efectivos, que los reportes y documentos sujetos a revisión de las autoridades gubernamentales y cualquier comunicación sean hechos públicos de manera oportuna e incluyan información real, precisa y completa.

Los registros financieros incluyen documentos como estados financieros, informes, declaraciones fiscales, soportes y otros similares que reflejan las operaciones de nuestra compañía. Los controles financieros son los procedimientos relacionados con la salvaguarda de los activos y la confiabilidad de los registros financieros, incluidos los lineamientos de autorización de transacciones.

Registro, conservación y elaboración de informes financieros

El registro, conservación y elaboración de informes financieros para los diferentes grupos de interés, deben cumplir con las disposiciones legales correspondientes, con los Principios de Contabilidad generalmente aceptados y con los lineamientos de control emitidos por la compañía.

Las operaciones que implican un registro contable, deben ser respaldadas por documentación que soporte la transacción, cumpla con los requisitos fiscales, y sea exacta. Para su preparación, se requiere un detalle razonable y registro en las cuentas contables y asiento en el momento que suceden las operaciones.

Revelación de información financiera

Solamente puede revelarse información financiera de acuerdo a los lineamientos establecidos en el capítulo de Información Confidencial y/o Privilegiada. Está prohibido modificar o falsificar documentos, registros e informes, así como ocultar información que pueda alterar los registros financieros y afecte o pueda afectar a Celema.

Controles financieros y operativos

Las operaciones relacionadas con Controles y Registros Financieros, deben apegarse a los lineamientos establecidos en las políticas definidas por Control Interno. Es responsabilidad de los directivos asegurar la difusión y la implantación de las políticas establecidas y la verificación periódica de su cumplimiento

Cualquier preocupación relacionada con asuntos contables, de controles internos y registros financieros o de auditoría, debe ser reportada directamente a la dirección de gestión del riesgo. El sistema de control interno de Celema cuenta con los siguientes objetivos:

- Mejorar la eficiencia y eficacia en las operaciones de las entidades supervisadas.
- Prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes, originados al interior o exterior de la Compañía.
- Realizar una gestión adecuada de riesgos, atendiendo la naturaleza de la Compañía. Dar cumplimiento a la regulación aplicable a cada Sociedad.

Temas relacionados:

- Conflictos de interés y oportunidades comerciales.
- Controles y registros financieros.

15. Protección de activos

El buen uso y la salvaguarda de los activos de Celema, son elementos fundamentales que contribuyen al logro de nuestra propuesta de valor. Los activos son todos los bienes tangibles e intangibles propiedad de la organización, tales como edificios, maquinaria y equipo, inventarios, efectivo, cuentas por cobrar, acciones y valores. Los activos también incluyen información, inventos, planes de negocio, patentes y marcas, nombres comerciales, identidad e imagen corporativa, tecnología de información, entre otros.

Custodia y salvaguarda de activos

Cada uno de nosotros es responsable de la custodia y salvaguarda de los activos que se encuentran bajo nuestro control. En ningún caso debemos participar, influir o permitir situaciones o acciones que se vinculen con el robo, mal uso, préstamo, desecho o venta de activos, en forma no autorizada

Uso de activos para beneficio personal y otros fines distintos a los establecidos en las políticas

Los activos propiedad de Celema así como los servicios de que disponemos los que trabajamos en la empresa, son para ser usados en el desempeño de nuestra función y en beneficio de la empresa misma. De ningún modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes, si no se cuenta con la autorización por escrito del superior inmediato.

En el caso en que estos activos y/o servicios sean utilizados para fines caritativos o de donaciones, es necesario la autorización correspondiente por escrito del Gerente Financiero y Administrativo o el Gerente General de la compañía.

Uso y mantenimiento de instalaciones, maquinaria y equipo

Las instalaciones, maquinaria y equipo de Celema, deben ser operados solo por personal autorizado y capacitado. Adicionalmente, es responsabilidad del personal involucrado en cada área mantener dichos activos en buen estado, observar las prácticas de mantenimiento y aplicar los programas de prevención de riesgos. Esto tiene como propósito propiciar la continuidad de la operación, evitar accidentes e incrementar la vida útil de los activos.

Documentos relacionados:

- Conflicto de intereses y oportunidades comerciales.
- Seguridad industrial y salud en el trabajo.
- Información confidencial y/o privilegiada.
- Controles y registros financieros.

16. Administración del código de ética y conducta

Con el fin de promover la práctica de los pilares en la organización y de estructurar la manera de resolver los dilemas éticos, se establece en este apartado un mecanismo para la administración del Código de Ética y Conducta Celema.

Procedimientos para consultas, sugerencias y reportes

Sistema de consecuencias

Vivir intensamente nuestros Valores nos beneficia en lo personal y a quienes nos rodean; la empresa lo fomenta y reconoce públicamente los casos ejemplares. Es por ello que cuando una persona incurra en una conducta perjudicial para la organización, habrá una consecuencia, que puede ir desde una amonestación hasta el despido, sin perjuicio de cualquier acción, obligación o sanción que resulte de la Ley vigente o el Reglamento Interno de Trabajo. Recuerda que los directivos tienen la responsabilidad de ser ejemplo en la práctica y promoción de Valores; esto implica dar reconocimiento a su equipo, así como aplicar las sanciones oportunamente en caso de que el personal a su cargo haya incurrido en una conducta no deseada

17. Línea ética

La Línea Ética es un sistema para prevenir, disuadir y detectar conductas irregulares, fraudes y actos no éticos en la organización. Por lo anterior, CELEMA cuenta con una línea ética, la cual está implementada como un mecanismo para atender denuncias o reportes de actividades que sean contrarias a la Ley, al Código de ética y conducta de la organización, a los derechos humanos y cualquier comportamiento inapropiados o indeseables dentro de la compañía.



Línea Ética

☎ 018000-942-808

✉ lineaetica@celema.com.co

Así las cosas, la Compañía invita a todos sus colaboradores, proveedores, clientes y contratistas a reportar las sospechas de violación, conservando esta denuncia como anónima y reservada. CELEMA investigará a profundidad cualquier reporte hecho de buena fe. De igual forma, la organización no tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes hechos bajo los presupuestos de la premisa mencionada. La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los colaboradores, proveedores, clientes y contratistas sin temor a consecuencias negativas, es vital para la adecuada implementación de nuestro Código de Ética.

Todo el personal vinculado en CELEMA, debe cooperar en todas las investigaciones internas concernientes a la ética y reputación corporativa. La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta expedita, profesional y confidencial. Nuestro Código de Ética y Conducta CELEMA, es aplicable a toda la organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y velar por su cumplimiento.

Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación que el personal de la Compañía, proveedores, clientes y contratistas pueden utilizar para resolver dudas acerca del Código de Ética y Conducta Celema, realizar sugerencias, informar sobre casos de ejemplaridad donde se promuevan los pilares, o bien, evidenciar conductas indebidas dentro de la organización.

No siempre es sencillo definir y juzgar si una situación viola las disposiciones de este Código de Ética y Conducta CELEMA. Se espera que cualquier duda sobre el carácter legal y/o ético de una situación o comportamiento, sea reportada a la instancia correspondiente. Es por ello, que cuentan con la línea ética corporativa y el área de gestión del riesgo para que sean aclaradas todas sus inquietudes.

Si tienes temas que consideras importante reportarle a la compañía, no dudes en acercarte mediante la línea ética correo: lineaetica@celema.com.co, la línea telefónica gratis 018000942808 extensión 2, [el formulario web](#) o acércate a la dirección de gestión del riesgo.

18.

Carta de compromiso código ética

Hago constar que he leído el Código de Ética y Conducta Celema y que comprendo en todos sus términos la Propuesta de Valor, Valores y Estándares de Conducta que rigen nuestra organización. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de Celema y que al cumplir con el Código de Ética y Conducta Celema, todos aportamos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta establecidos, incluyendo la exención de cualquier conflicto de intereses, ya sea actual o potencial. Adicionalmente, entiendo que el Código de Ética y Conducta Celema se encuentra disponible en la página web e intranet de Celema y lo debo consultar cada que tengo alguna pregunta o preocupación y en caso de cualquier inquietud o caso conocido que viole este Código de Ética, estoy en la obligación de reportarlo al Área de Gestión del Riesgo al correo establecido como Línea de Ética, lineaetica@celema.com.co, línea gratuita 018000942808 ext.2, o acércate a la dirección de gestión del riesgo.

Lugar y fecha:_____

Firma:_____

Nombre completo:_____

Cargo:_____