CÓDIGO DE ÉTICA

Colombiana de Comercio S.A

corbeta
Colombiana de Comercio S.A.

Contenido

1. Definiciones 1

2. Objetivos 4

3. Pilares éticos 6

4. Conflictos de intereses 8
   - 4.1. Posibles conflictos de Intereses que se pueden presentar 9
   - 4.2. Roles y responsabilidades 12
     - 4.2.1. Gestión Humana 12
     - 4.2.2. Comité de Ética 13
     - 4.2.3. Comité de Ética Corporativo 13
     - 4.2.4. Junta Directiva 14

5. Relaciones con Grupos de Interés 15
   - 5.1. Relaciones con nuestros Empleados y Altos Directivos "Empleados" 16
   - 5.2. Relaciones con nuestros Asociados 17
   - 5.3. Relaciones con nuestros Clientes 18
   - 5.4. Relaciones con nuestros Contratistas 20
   - 5.5. Relaciones con los entes gubernamentales 22

6. Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, Soborno Transnacional y Corrupción 23

7. Donaciones 25

8. Contribuciones políticas 27

9. Ofrecimiento, entrega y recepción de regalos y atenciones a terceros 29

10. Gastos de viaje asumidos por la Compañía o pagados por terceros 31

11. Protección de la información confidencial o privilegiada y los datos personales de nuestras contrapartes 33

12. Uso de redes sociales 35

13. Uso de bienes y recursos de La Compañía 37

14. Salud y seguridad en el trabajo 39

15. Cuidado con el medio ambiente 41

16. Canales de denuncia 43

17. Sanciones 45

18. Certificación 47

1

Definiciones

Altos Directivos: Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Compañía y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la Compañía, trátese de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.

Asociados: Son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.

Auditoría de Cumplimiento: Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución de Programa de Ética Empresarial.

Cliente: persona, empresa u organización que adquiere o compra de forma voluntaria productos que ofrece la Compañía.

Comité de ética: Está conformado por el Oficial de Cumplimiento, la Dirección de Gestión Humana y Dirección o Gerencia Administrativa de la Unidad de Negocio en la cual se presente una situación de conflicto de intereses. Este comité se encargará de analizar las situaciones y determinará la existencia o no del conflicto de intereses.

Comité de ética Corporativo: Estará conformado por la Gerencia de Contraloría, Dirección Jurídica, Dirección de Gestión Humana de cada Unidad de Negocio y Oficial de Cumplimiento. Este comité estará encargado de analizar y determinar la gestión de las situaciones de posibles conflictos que se presenten en cargos de un nivel de Dirección o superior.

Contraparte: es cualquier persona natural o jurídica con la que la Empresa tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son Contrapartes los asociados, empleados, clientes, contratistas de bienes y servicios de la Empresa.

Contratista: Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, a cualquier tercero que preste servicios a una Compañía o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Compañía.

Contribución política: entrega de dinero, bienes, servicios, derechos o cualquier otro recurso a partidos políticos, asociaciones u organizaciones de carácter político, así como a candidatos a ocupar un puesto de elección popular.

Corrupción: Es el acto mediante el cual una persona directamente o por interpuesta persona promete, ofrece o concede a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella. También es el acto mediante el cual una persona directamente o por interpuesta persona recibe, solicita o acepta una dádiva o cualquier beneficio no justificado para favorecerse a él o a un tercero en perjuicio de la Compañía.

Debida Diligencia: revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables, financieros y de conocimiento en general relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Soborno Transnacional que pueden afectar a la Compañía, sus Sociedades Subordinadas y a los Contratistas. Respecto de estos últimos, se sugiere, además, adelantar una verificación de su buen crédito y reputación.

Donaciones: entrega de dinero, bienes, servicios de manera voluntaria, sin recibir nada a cambio.

Empleado: Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación a una Compañía o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas, a cambio de una remuneración.

Estado: se refiere a una organización o corporación de la cual es propietario parcial o total el Gobierno.

Financiamiento del Terrorismo - FT: es el proceso por medio del cual se proveen recursos de procedencia lícita o ilícita que sirven para realizar actividades terroristas. Se encuentra descrito en el artículo 345 del Código Penal Colombiano.

Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva o FPADM: es todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, trasferencia, deposito o uso dual para propósitos ilegítimos.

Grupos de interés: Empleados, Clientes, Accionistas, Contratistas, Estado, Comunidades y Agremiaciones.

Lavado de Activos o LA: proceso mediante el cual se trata de dar apariencia de legalidad o se introduce a la economía recursos provenientes de actividades ilícitas, de las cuales trata el artículo 323 del Código Penal Colombiano.

Manual de Cumplimiento: Es el documento que recoge los lineamientos y política del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, y el Programa de Ética Empresarial de la Compañía.

Oficial de Cumplimiento: Es la persona natural designada por los Altos Directivos para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Soborno/Corrupción.

PEE: es la abreviatura de Programa de Ética Empresarial.

Políticas de Cumplimiento: Son las políticas generales que adoptan los Altos Directivos de la Compañía para que ésta pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos relacionados con el Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas.

Principios: Son los enunciados en el numeral 3 de esta Guía, que tienen como finalidad la puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional.

Productos: son los bienes y servicios que produce, comercializa, transforma u ofrece la Compañía o adquiere de un tercero.

Programa de Ética Empresarial: Son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de Lavado de activos, Financiamiento del terrorismo, Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y Soborno Transnacional, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a la Compañía.

Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional: Es el sistema orientado a la articulación de las Políticas de Cumplimiento con el Programa de Ética Empresarial y su adecuada puesta en marcha en la Compañía.

SO/CO: abreviatura que se utiliza para identificar el riesgo de soborno y corrupción.

Soborno Transnacional: Es el acto en virtud del cual, una Compañía, por medio de sus Empleados, administradores, Asociados, Contratistas o Sociedades Subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

Unidad de Negocio (UN): son las líneas de negocio y/o marcas comerciales que maneja la Compañía bajo el mismo NIT. (Alkosto, Ktronix, Alkomprar, Corautos, Corbeta, AKT, Textiles, Kalley, entre otras).

Valores Corporativos: Son los enunciados en el numeral 3 de esta Guía, que tienen como finalidad definir el marco de acción dentro del cual cada área debe gestionar la relación con sus grupos de interés.

2

OBJETIVO

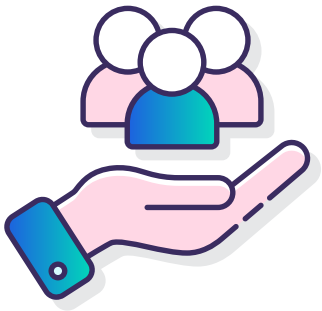
El Código de Ética busca definir un marco de actuación coherente con los Valores y Principios Corporativos de Colombiana de Comercio S.A. (en adelante **“La Compañía”**) con el fin de promover las relaciones de confianza con todos sus Grupos de interés.

Los Principios, reglas de conducta, políticas y manuales de la Compañía, no sustituyen el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común y la prudencia indispensable para el mejor desempeño de los Empleados en las actividades que desarrollan en ejercicio de su cargo.

3

PILARES ÉTICOS

Estamos comprometidos con asegurar a nuestros Grupos de Interés el respeto de sus derechos, el cumplimiento estricto de la Ley y una gestión transparente, equitativa y ética de la Compañía. Por lo anterior, nuestras acciones, así como las de nuestros Empleados y Asociados se deben caracterizar por reflejar los siguientes Valores y Principios Corporativos:



Valores corporativos

- Ética Comercial.
- Buena fe.
- Respeto.
- Honorabilidad.
- Solidaridad.
- Compromiso con nuestros grupos de interés.
- Conciencia verde.

Principios

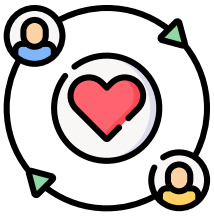
- Espíritu comercial.
- Orientación a la creación de valor económico y social.
- Legalidad.
- Responsabilidad social.
- Sostenibilidad ambiental.
- Eficiencia y eficacia en las operaciones .

4

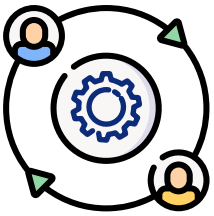
CONFLICTOS DE INTERESES

Los conflictos de intereses son situaciones en las cuales las actividades al igual que los intereses personales o familiares, interfieren o pueden interferir con la independencia para la toma de decisiones, el aprovechamiento de situaciones para beneficio propio o de un tercero, la omisión de obligaciones legales, contractuales o morales a las cuales estén sujetos los diferentes Grupos de Interés.

4.1
Posibles conflictos de intereses que se pueden presentar

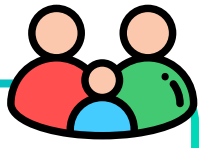


Relaciones afectivas: Se presentan cuando existen relaciones sentimentales entre Empleados, Altos Directivos, y/o Asociados o con cualquier tercero que preste servicios a la Compañía.



Intereses personales o de tercero en los negocios de la Compañía: Se pueden presentar cuando Empleados, Altos Directivos o Asociados de la Compañía o sus familiares:

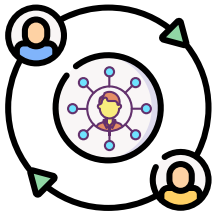
- Son o pueden ser Contratistas que participen o tengan un interés en algún negocio que puede abastecer de bienes y/o servicios a la Compañía.
- Tengan negocios dedicados a la comercialización, distribución o transporte de Productos de la Compañía.



Se entiende por familiares de los Empleados:

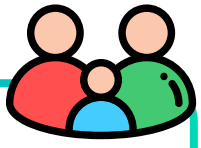
- **Primer grado de consanguinidad:** padres e hijos/as.
- **Segundo grado de consanguinidad:** hermanos/as, abuelos/as, nietos/as.
- **Tercer grado de consanguinidad:** sobrinos/as, tíos/as, bisnietos/as, bisabuelos/as.
- **Primer grado de afinidad:** Cónyuge o Compañero/a permanente, suegros/as, yernos, nueras.
- **Segundo grado de afinidad**: Cuñados/as.

Intereses en otras empresas o negocios: Se pueden presentar cuando Empleados, Altos Directivos o Asociados de la Compañía o sus familiares tengan vínculos económicos con una empresa que desarrolla alguna de las actividades relacionadas con el giro ordinario del negocio de la Compañía.



Intereses profesionales: Se pueden presentar cuando Empleados, Altos Directivos o Asociados de la Compañía prestan servicios o tienen cualquier otra relación con empresas que sean competencia, Cliente o Contratista de la Compañía y que pueda afectar el normal desempeño de la relación.

Para los casos mencionados a continuación, la Compañía no permite la contratación de familiares de Empleados, evitando los posibles conflictos de intereses que puede llegar a generar esta situación.



Se entiende por familiares de los Empleados:

- **Primer grado de consanguinidad:** padres e hijos/as.
- **Segundo grado de consanguinidad:** hermanos/as, abuelos/as, nietos/as.
- **Tercer grado de consanguinidad:** sobrinos/as, tíos/as, bisnietos/as, bisabuelos/as.
- **Primer grado de afinidad:** Cónyuge o Compañero/a permanente, suegros/as, yernos, nueras.
- **Segundo grado de afinidad**: Cuñados/as.

Con respecto a los Empleados que ya están contratados a la fecha de aprobación de este Código y que sean familia, tal y como se define en el párrafo anterior, dicha relación deberá ser informada como un posible conflicto de intereses para que el Comité de ética realice su análisis, determine la existencia o no del conflicto, así como la forma de resolverlo.

Al momento de la vinculación de alguno de nuestros Grupos de Interés, éste y/o el Empleado encargado del proceso deben reportar la existencia de situaciones susceptibles de generar un conflicto de intereses.

Asimismo, en caso tal de que el posible conflicto de intereses se presente con posterioridad a la vinculación, los implicados tienen la obligación de reportarlo de manera inmediata a través de los canales habilitados por la Compañía.

Los Empleados deberán reportar y actualizar su declaración de conflicto de intereses como mínimo una vez al año o cuando ocurra el conflicto.

Los Contratistas y Clientes deben declarar el conflicto antes de iniciar una relación comercial o contractual a través de los formularios de vinculación, si el conflicto se presenta de forma posterior a la vinculación deberán hacerlo a través de la Línea Ética de la Compañía o en la actualización de información, describiendo la situación completa, detallada y suministrando toda la información que sea relevante para el análisis del caso.

4.2 Roles y responsabilidades

4.2.1 Gestión Humana

Gestión Humana de cada Unidad de Negocio será la encargada de realizar un primer análisis y solución de los posibles conflictos de intereses declarados por los empleados.

Las situaciones que puede resolver por sí misma Gestión Humana son:

- Relaciones afectivas entre empleados que se presenten después de la vinculación laboral.
- Contratación de familiares en cargos operativos diferentes a los vínculos expresamente prohibidos. Cada Situación deberá ser evaluada y aprobada por la Dirección de Gestión Humana, (ejemplo: primos).

4.2.2 Comité de Ética

Está conformado por el Oficial de Cumplimiento, la Dirección de Gestión Humana y Dirección o Gerencia Administrativa de la Unidad de Negocio en la cual se presente la situación de conflicto. El Comité de Ética se encargará de analizar las situaciones y determinará la existencia o no del conflicto de intereses. En los casos que el Comité de ética determine existencia de conflicto de intereses de un nivel directivo o superior, éste será informado al Comité de Ética Corporativo, el cual se encargará de determinar las acciones para gestionar el conflicto.

El comité de ética se reunirá de forma trimestral, sin embargo, podrá sesionar de manera extraordinaria si se requiere.

Situaciones gestionadas por Comité de Ética:

- Intereses personales o de terceros en los negocios de la Compañía.
- Intereses en otras empresas o negocios.
- Intereses profesionales.

4.2.3 Comité de Ética Corporativo

Estará conformado por la Gerencia de Contraloría, Dirección Jurídica, Dirección de Gestión Humana de cada Unidad de Negocio y Oficial de Cumplimiento. Este comité estará encargado de analizar y determinar la gestión de las situaciones de posibles conflictos que se presenten en cargos de un nivel de Dirección o superior y se encargará de determinar las acciones para gestionar el conflicto. Este comité sesionará a demanda del Comité de Ética.

4.2.4 Junta Directiva

Será la instancia que evaluará y definirá la aprobación de situaciones en circunstancias excepcionales, las cuales deberán ser justificadas y con previa solicitud del Gerente de la Unidad de Negocio correspondiente.

Así mismo será quien resuelva los conflictos de intereses de alto nivel, es decir, conflictos que estén relacionadas con miembros de Junta Directiva, Asociados, Representantes Legales o miembros del Comité de Ética Corporativo. En estos casos el implicado en el conflicto no participará en el análisis y la decisión.

En caso de presentarse inquietudes sobre si las situaciones generan o no conflicto de intereses, los Empleados, Altos Directivos, Contratistas y Clientes podrán realizar las consultas pertinentes a través de la Línea Ética, las cuales serán de carácter confidencial.

5

RELACIONES CON GRUPOS DE INTERESES

La relación cercana y transparente entre la Compañía y sus diferentes Grupos de Interés les ha permitido establecer vínculos de confianza y crecer conjuntamente. En este proceso, la comunicación permanente y de doble vía ha sido fundamental para alcanzar los mejores resultados.

Los Valores y Principios Corporativos enunciados previamente han sido y deberán seguir siendo el marco de acción dentro del cual cada área debe gestionar, con responsabilidad y oportunidad, la relación con sus Grupos de Interés, promoviendo la creación de valor compartido y realizando sus acciones bajo las siguientes pautas de conducta que procuran un relacionamiento en el que priman la ética, honestidad y transparencia.

5.1
Relaciones con nuestros Empleados y Altos Directivos “Empleados”

Los Empleados son fundamentales para alcanzar el logro de nuestros objetivos, por lo cual promovemos un ambiente adecuado para su desarrollo, bienestar y desempeño en el trabajo. Así las cosas, cumplimos con nuestros compromisos legales y laborales, brindando a estos beneficios adicionales que aportan a su desarrollo personal y familiar, entre otros.

Los procesos de selección y promoción se basan en factores objetivos relacionados con el conocimiento, formación, experiencia y desempeño.

Los Empleados, a través de su comportamiento y acciones, tienen la obligación de dar cumplimiento a las leyes, políticas y procedimientos de la Compañía, así como a estas 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 y Valores Corporativos.

La Compañía espera y exige que sus Empleados y Asociados cumplan con los siguientes deberes:

- Cumplan con las leyes aplicables a la Compañía en el desarrollo de sus negocios y operaciones.
- Conozcan las políticas, procedimientos y reglamentos internos de la Compañía, al igual que este Código de Ética y den cumplimiento a los mismos.
- Sus actuaciones estén enfocadas en alcanzar los objetivos de la Compañía, garantizando siempre la práctica de los Valores y el cumplimiento de los Principios Corporativos.
- Compartan y pongan su conocimiento, experiencia y talento en beneficio de la Compañía.

- Hagan uso razonable de los recursos que la Compañía ha dispuesto para el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones.
- Declaren oportunamente las situaciones de posibles conflictos de intereses en las cuales se encuentren relacionados.
- Se abstengan de participar en actividades o administrar negocios contrarios a los intereses de la Compañía o que puedan perjudicar la completa dedicación o el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.
- Rechacen cualquier práctica de Soborno Transnacional, Corrupción o actividades ilícitas en la Compañía o con sus Grupos de Interés.
- Procedan en forma veraz, digna, leal y de buena fe, sin intervenir en actos simulados, operaciones fraudulentas o en cualquier otra que tienda a ocultar, distorsionar o manipular la información de la Compañía o la realidad de sus Clientes y Contratistas, en perjuicio de aquella, de los intereses de terceras personas o del Estado.
- Realicen las denuncias de conductas antiéticas, prácticas de Soborno Transnacional o Corrupción, comisión aparente de actividades ilícitas, incumplimiento normativo y/o de este Código de Ética, Manual de Cumplimiento, así como de las políticas y procedimientos de la Compañía, efectuado por Empleados o por cualquier Cliente o Contratista, en relación con las actividades de la Compañía o que ponga en riesgo sus intereses.
- No intervengan directa o indirectamente en arreglos indebidos con las instituciones, organismos públicos o con otras entidades privadas.
- No participen en actividades ilegales o delictivas.
- Seleccionen rigurosamente a los Clientes y Contratistas, y de igual manera a los Empleados de la Compañía.
- Garanticen la confidencialidad de la información a la cual tienen acceso para el desarrollo de sus funciones.
- No efectúen afirmaciones o negaciones maliciosas, ni emitan conceptos o cifras inexactas, que permitan o puedan desviar el recto criterio de los encargados de definir un asunto.
- Guarden, protejan y respeten la propiedad intelectual, los derechos de autor de todos los Productos, publicaciones y servicios creados, desarrollados o utilizados por la Compañía.
- En ninguna circunstancia usen los símbolos de la Compañía o de cualquier otra entidad para actos o hechos irrespetuosos, burlescos o indignos.

5.2
Relaciones con nuestros Asociados

La Compañía respeta los derechos de sus Asociados y desarrolla sus negocios de una manera responsable, velando por proteger la inversión de éstos y buscando siempre obtener la rentabilidad esperada. La información suministrada a nuestros Asociados es clara, confiable y refleja la realidad de la Compañía.

5.3
Relaciones con nuestros clientes

Nuestro compromiso con Clientes es comprender y atender sus necesidades, brindándoles bienes y servicios que cumplan con los estándares de calidad y desempeño requeridos por las normas o que son anunciados en los mismos Productos.

El relacionamiento con nuestros Clientes se basa en el respeto, la ética, la honestidad y el beneficio mutuo, todos ellos pilares esenciales para el éxito de nuestros objetivos.

Informamos a nuestros Clientes que La Compañía cuenta con unos lineamientos éticos para la contratación y vinculación con terceros, los cuales se encuentran publicados y a disposición para su consulta en la página web de la Compañía para que conozcan su contenido y lo acaten.

5.3
Relaciones con nuestros Contratistas

Los Contratistas son una pieza clave en la promesa de calidad y oportunidad de la Compañía frente al mercado. Por ello trabajamos por garantizar que las relaciones y negociaciones con ellos sean claras, transparentes y justas, que se basen en el respeto, ética y confianza, lo cual se traduce en un valor agregado para nuestros Clientes.

Las propuestas de nuestros Contratistas son revisadas de manera integral, considerando el precio, el valor agregado, la calidad y el Producto ofrecido. La Compañía otorga valor a la competencia justa en el proceso de evaluación para la selección de los mejores Contratistas.

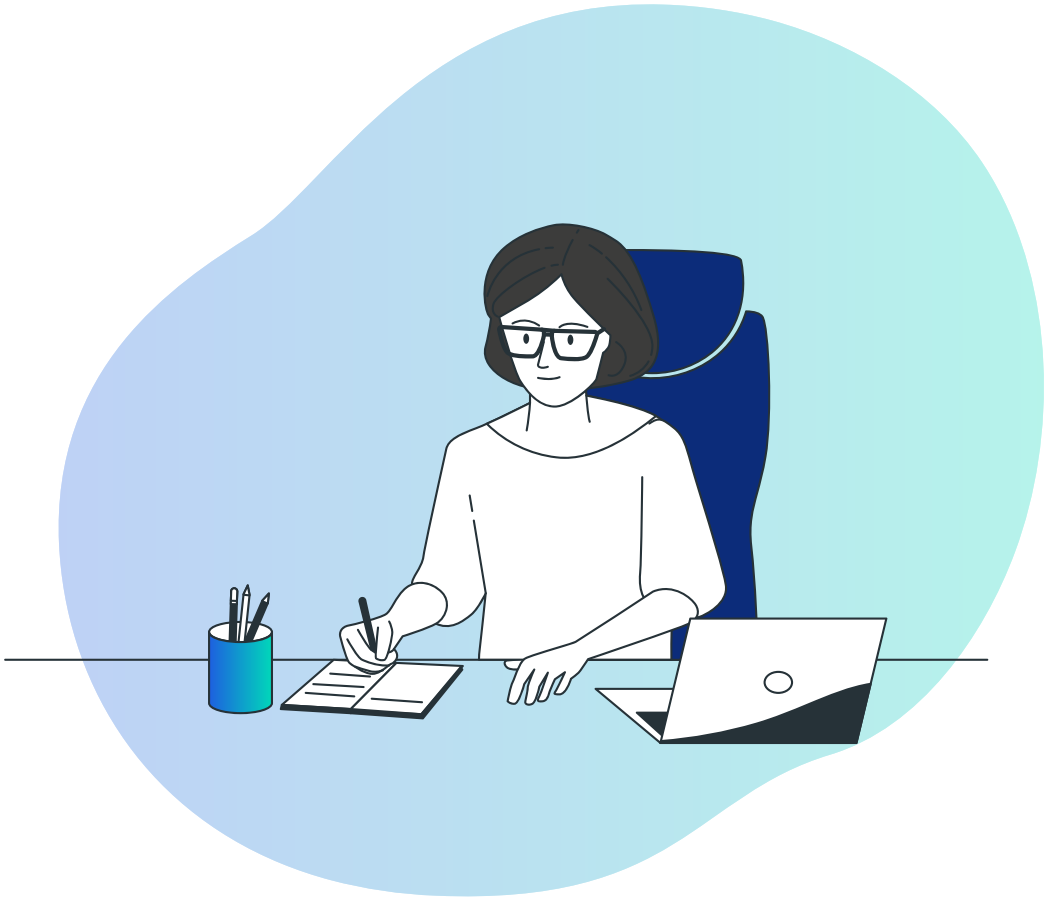
Nuestros Contratistas deben seguir los lineamientos éticos establecidos por la Compañía. Por este motivo se les informa que la Compañía cuenta con unos lineamientos éticos para la contratación y vinculación con terceros los cuales se encuentran publicados y a disposición para su consulta en la página web de la Compañía para que conozcan su contenido y lo acaten.

Colombiana de Comercio procura establecer relaciones con Clientes y Contratistas que:

- Cumplan estrictamente con la normatividad legal y ambiental aplicable.
- Brinden un trato justo a sus Empleados.
- Tengan un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso o cualquier otro tipo de abuso.
- Estén en contra de la explotación infantil.
- Brinden condiciones de trabajo sanas y seguras a sus empleados.
- Se abstengan de llevar a cabo prácticas de Soborno Transnacional o Corrupción directa o indirectamente para obtener un beneficio en la contratación o desarrollo de esta.
- Informen cualquier situación que genere conflicto de intereses con nuestros Empleados, Altos Directivos, y Asociados antes de iniciar relaciones con la Compañía o durante el desarrollo de la relación.
- Garanticen la confidencialidad y protección de la información que es suministrada por la Compañía en desarrollo de sus actividades y relaciones o con ocasión de estas.
- No cometan actividades ilícitas.
- En caso de contratación con el Estado, estas se realizarán siempre bajos los principios éticos y la Ley, dando cumplimento a las políticas y procedimientos establecidos por la Compañía.
- Respeten y cumplan los acuerdos y compromisos establecidos con la Compañía.

5.3
Relaciones con los entes gubernamentales

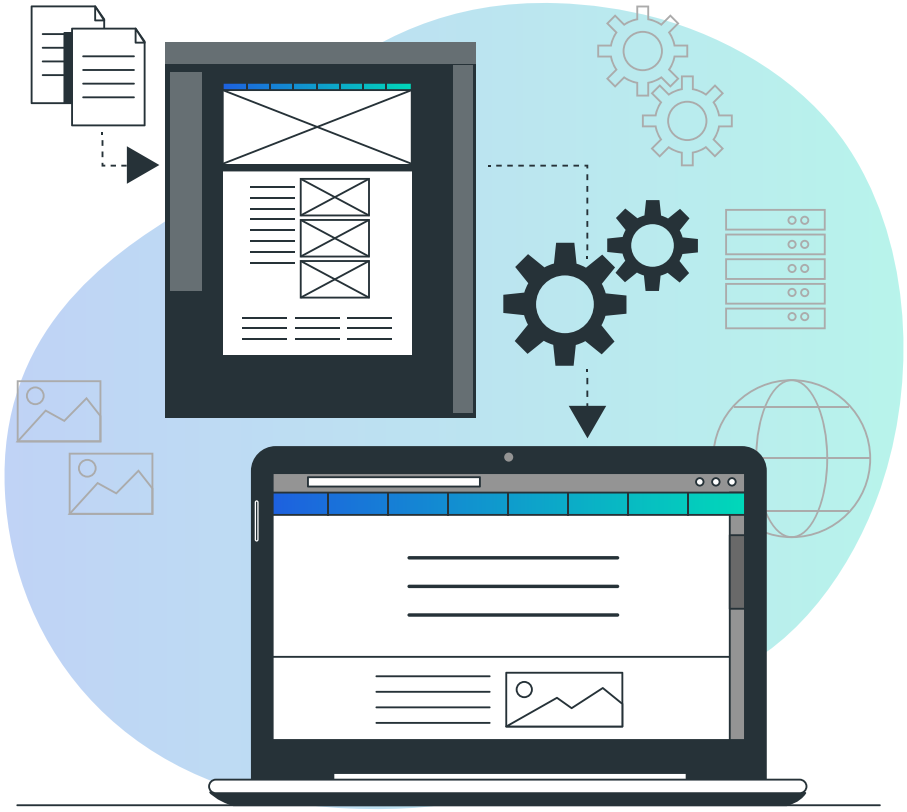
La Compañía tiene como obligación conocer y cumplir las leyes, normas y demás regulaciones definidas por el Estado y aplicables para el desempeño de su objeto social, por lo cual se mantiene en constante actualización y en la búsqueda e implementación de mecanismos que permitan dar a conocer a sus Grupos de Interés la regulación aplicable que rige la actividad de la Compañía, con el fin de que éstas se cumplan y así evitar incurrir en violaciones que acarreen sanciones o afectación de la reputación.



6

PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA, SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN.

La Compañía está comprometida con la prevención y control de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva – LA/FT/FPADM- así como con la prevención de las conductas de Soborno Transnacional y Corrupción – SO/CO. Por lo anterior cuenta con un Sistema de Cumplimiento mediante el cual se establecen medidas que permiten minimizar la posibilidad de que se utilice a la Compañía a través de las actividades de las diferentes Unidades de Negocio, para que se realicen operaciones que tengan como fin dar apariencia de legalidad a dineros provenientes de actividades ilícitas o la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas. Así mismo la Compañía censura cualquier acto de Soborno Transnacional o Corrupción, los cuales son considerados contrarios a la ética en los negocios y a los Principios que ésta promulga. Dicho sistema está regulado en el Manual de Cumplimiento.



7
DONACIONES

La Compañía fundamentada en la contribución al crecimiento económico y el desarrollo social del país podrá hacer donaciones en especie o en dinero a terceros.

Las donaciones deberán seguir los siguientes lineamientos:

- Serán autorizadas por el órgano estatutario competente.
- No podrán exceder el monto anual autorizado por el órgano estatutario competente.
- La donación deberá estar alineada con los Principios de la Compañía.
- En ningún caso las donaciones deberán representar un compromiso o tener el ánimo de obtener un provecho específico a cambio.

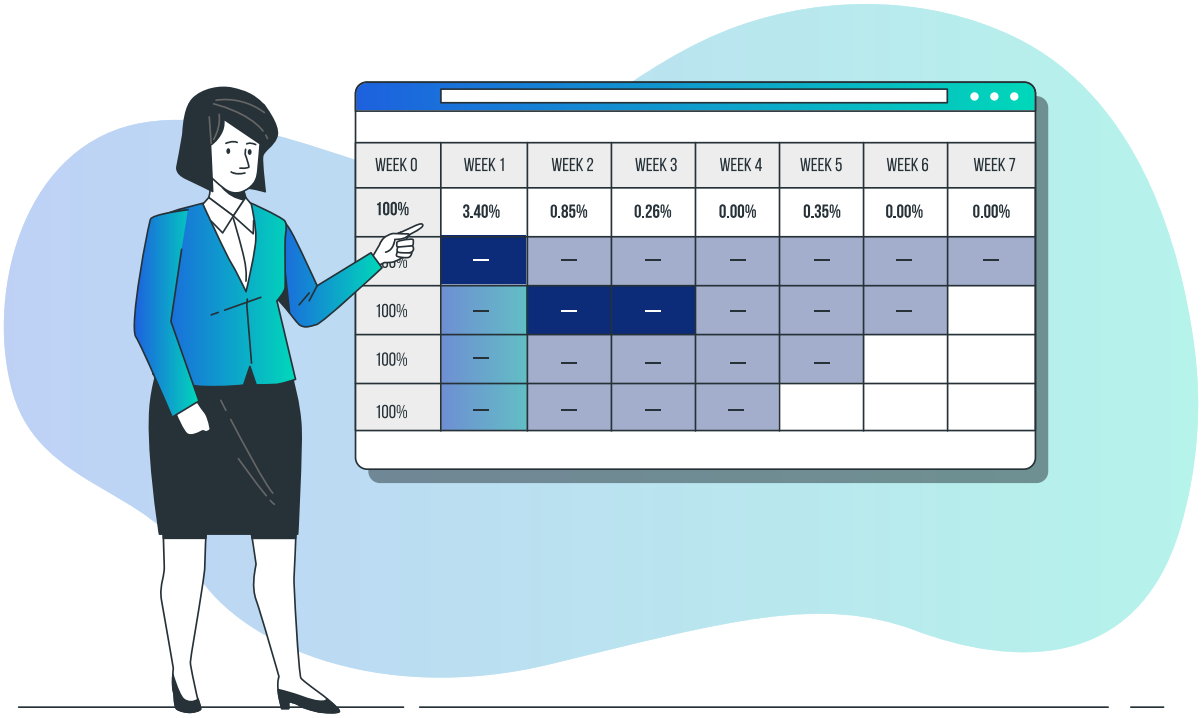
8

CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Buscando el fortalecimiento de la democracia, la Compañía podrá hacer contribuciones a partidos y movimientos políticos dentro del marco legal aplicable. Velará porque las Contribuciones Políticas se realicen bajo la práctica de los Valores y el cumplimiento de los Principios Corporativos y en ningún caso con el objetivo de recibir un beneficio futuro, pues es considerado una práctica de Corrupción. la cual es rechazada.

Previo a la Donación o la Contribución Política siempre se adelantará un proceso de Debida Diligencia de conocimiento del beneficiario de la Donación y/o Contribución.

El beneficiario de una Donación o Contribución deberán conocer y aceptar la presente Política, destinar los recursos exclusivamente para el desarrollo de los propósitos democráticos, rendir cuentas públicas sobre el manejo de los recursos y evitar el uso de la imagen o nombre de la Compañía. Así mismo, deberá expedir su respectivo certificado.



9

OFRECIMIENTO, ENTREGA Y RECEPCIÓN DE REGALOS Y ATENCIONES A TERCEROS

Ofrecimiento, entrega y recepción de regalos y atenciones a terceros

Ningún Empleado podrá ofrecer, prometer, dar, solicitar o recibir atenciones en dinero o en especie, tales como, regalos, invitaciones o cualquier otro beneficio, cuyo valor equivalente de forma acumulada durante el año supere 1 SMLMV. Adicionalmente la entrega o recepción de tales regalos, invitaciones o beneficios no debe comprometer o limitar la conducta del Empleado en favor de los Contratistas con las cuales la Compañía tenga o pretenda tener algún tipo de relación.

10

GASTOS DE VIAJE ASUMIDOS POR LA COMPAÑÍA O PAGADOS POR TERCEROS

Gastos de viaje asumidos por la Compañía o pagados por terceros

Los gastos de viaje pagados por la Compañía o pagados por terceros deben estar establecidos dentro de los términos de la negoción acordada, relacionarse directamente con el desarrollo del objeto de la misma y contar con la aprobación respectiva al interior de la Compañía. Los gastos de viaje de los Empleados deben realizarse de acuerdo con lo establecido en las políticas de cada Unidad de Negocio y de las áreas corporativas de la Compañía y no deben corresponder a gastos por concepto de entretenimiento ni a pagos de comisiones a terceros.

11

PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA Y LOS DATOS PERSONALES DE NUESTRAS CONTRAPARTES

Protección de la información confidencial o privilegiada y los datos personales de nuestras contrapartes

La Compañía vela por el uso, custodia, circulación y administración de la información interna y externa de manera responsable, cumpliendo con la ley y sus políticas internas según las cuales la información solo puede ser usada para el desarrollo de las funciones a cargo.

El incumplimiento de las políticas de uso o circulación de información confidencial o privilegiada, se considera una violación a este Código y puede implicar consecuencias de acuerdo con las normas laborales, civiles, administrativas y penales.

Los Empleados y Altos Directivos no realizarán ninguna de las siguientes actividades con información confidencial, privilegiada que contenga datos personales:

- Revelar información estratégica y/o privilegiada o datos personales de nuestras contrapartes.
- Realizar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando la misma.
- Suministrar información interna o de nuestras contrapartes a terceros no autorizados.
- Comentar temas relacionados con los negocios a personal ajeno a éste, incluyendo amigos y familiares.
- Copiar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio, programas, archivos, softwares o manuales de propiedad o bajo licencia de la Compañía, sin previa autorización.

La información interna, de nuestros empleados o de terceros que tenga carácter confidencial, privilegiada o datos personales, sólo será entregada a otros por requerimientos legales. También en alianzas, que se establezcan con terceros para la gestión o el desarrollo del negocio, para lo cual se harán extensivas las cláusulas de confidencialidad.

12

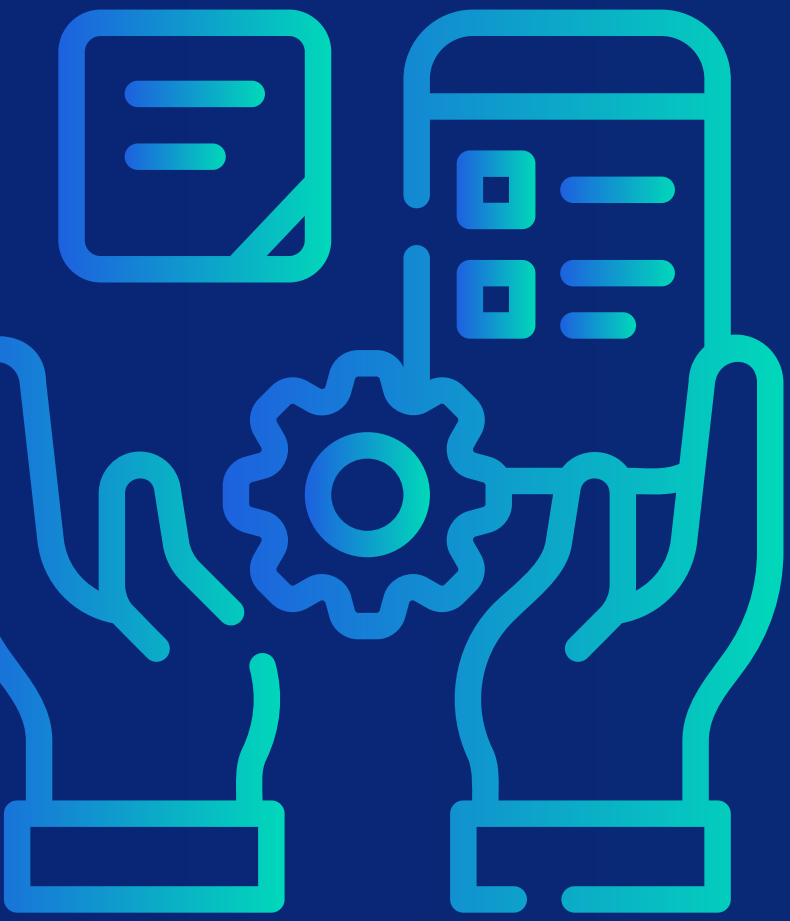
USO DE REDES SOCIALES

El uso de las redes sociales por parte de los empleados y Altos Directivos es de carácter personal y no podrán pronunciarse en nombre de la Compañía sin previa autorización de Gestión Humana.

En el ejercicio de la libertad de expresión, se recomienda mantener un comportamiento ético y de respeto hacia la diferencia. Adicionalmente, debe garantizarse el cumplimiento de los lineamientos sobre el manejo de información confidencial, privilegiada y los datos personales de contrapartes.

13

USO DE BIENES Y RECURSOS DE LA COMPAÑÍA



13 Uso de bienes y recursos de La Compañía

Los Empleados y Altos Directivos son responsables del buen uso de los bienes y recursos tangibles o intangibles, como los equipos, sistemas, información, conocimiento u otros procedimientos propios de la Compañía, que deberán ser utilizados únicamente para los fines para los cuales les fueron otorgados; en ningún caso deben destinarse al provecho personal y no podrán usarse para algún propósito que viole la ley o los procedimientos internos, o ponga en riesgo la reputación de la Compañía o de nuestras contrapartes.

14

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Compañía trabaja en la construcción de un espacio de trabajo seguro y saludable para todos sus Empleados, Contratistas y visitantes. Así mismo, trabaja en minimizar los riesgos y promover la salud en los equipos de trabajo, para lo cual cuenta con planes de gestión de riesgos, promoción de la cultura de cuidado, comités y espacios de promoción de la salud y con el compromiso de los Empleados con su seguridad.

Los Empleados son los responsables de su autocuidado y salud a través del cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la Compañía para la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo.

15

CUIDADO CON EL MEDIO AMBIENTE

Cuidado con el medio ambiente

La Compañía está comprometida con el cuidado del medio ambiente, a través del mejoramiento continuo de sus procesos y productos, el desarrollo de iniciativas para su protección y la implementación de una gestión integral y responsable de los residuos.

16
CANALES DE DENUNCIA

Línea **Ética**

01 8000 189 901

La Compañía tiene establecido como canal de denuncia la Línea Ética, para que sus Empleados y Grupos de Interés, en general, puedan reportar dudas, inquietudes o denuncias, relacionadas con fraude, hurto o actividades ilícitas (interno o externo), irregularidades contables o financieras, lavado de activos y financiación de terrorismo, corrupción o soborno, sabotaje o conductas indebidas contra la empresa y sustracción o divulgación no autorizada de información de la empresa.

Los canales para acceder a la Línea Ética son la **línea telefónica 01 8000 189 901** , el correo electrónico **lineaetica.corbeta@ratsel.com.co**, la línea de Whatsapp **3125266042** y a través de la página web de cada Negocio.

Los reportes realizados a la Línea Ética pueden ser anónimos y en todo caso, de identificarse o no la persona que realiza el reporte, la Compañía garantizará la confidencialidad de los mismos.

17
SANCIONES

Lo anterior son las reglas de conducta y lineamientos en general que permiten abordar el análisis de gran parte de las situaciones a las que se podría enfrentar un Empleado o Alto Directivo de la Compañía, mas no detalla necesariamente todos y cada uno de los escenarios que pueden llegar a surgir en su día a día y que reclaman la puesta en práctica del presente Código. El sano criterio, la experiencia, el conocimiento y la buena fe son elementos que deben sustentar todo acto o determinación de parte de los Empleados y Altos Directivos.

El incumplimiento u omisión de las reglas de conducta y lineamientos generales establecidos en el Código de Ética, así como de las normas vigentes que rigen cada una de las materias aquí enunciadas y el ejercicio de la actividad de la Compañía por parte de un Empleado o Alto Directivo, será considerado una violación grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y dará lugar al proceso disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad laboral vigente y, de ser el caso, a la imposición de la sanción disciplinaria a que hubiere lugar. Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal, administrativa o de cualquier otra índole que pueda derivarse de la conducta del Empleado o Alto Directivo.

18

CERTIFICACIÓN

Todos los Empleados y Altos Directivos deberán firmar la declaración de conocimiento y cumplimiento del Código de Ética.

*All illustrations by Storyset

CÓDIGO DE ÉTICA

Colombiana de Comercio S.A

corbeta

Colombiana de Comercio S.A.