

Código de Ética

Empresa Colombiana de
Cementos e Insumos y
Agregados de Colombia.



ALION
© 2011 **corona**

Índice

Generalidades	3
-Propósito y espíritu	
-Responsabilidades y deberes	
1. Marco filosófico.....	5
1.1. ¿Qué se espera de cada uno de los colaboradores de las Compañías?	
1.2. ¿Qué se espera del líder?	
1.3. ¿Cómo reportar un problema de ética y qué hacer?	
2. Integridad en las Compañías.....	11
2.1. Ambiente de control y control interno	
2.2. Autocontrol	
2.3. Prácticas laborales justas	
2.4. Equidad y no discriminación	
2.5. Medio ambiente	
2.6. Salud y seguridad en el trabajo	
2.7. Registros comerciales y financieros	
2.8. Segundo empleo o actividades extra laborales remuneradas	
3. Relaciones con los grupos de interés.....	15
3.1. Relaciones con nuestros colaboradores	
3.2. Relaciones con nuestros accionistas	
3.3. Relaciones con los consumidores	
3.4. Relaciones con canales y distribuidores	
3.5. Relaciones con proveedores	
3.6. Relaciones con la competencia	
3.7. Relaciones con autoridades gubernamentales	
3.8. Actividad política	
4. Prácticas de negocio.....	22
4.1. Prevención de lavado de activos y la financiación del terrorismo y actos de fraude, soborno o corrupción	
4.2. Cumplimiento de leyes de libre competencia	
4.3. Pagos indebidos	
4.4. Donaciones	
4.5. Regalos y atenciones	
4.5. Gastos de entretenimiento y viajes	

Índice

5. Conflicto de interés.....	25
5.1. ¿Qué es conflicto de interés?	
5.2. Vinculación de familiares y amigos	
5.3. Relaciones afectivas en el trabajo	
5.4. Inversiones personales	
5.5. Ser juez y parte	
5.6. Si usted se encuentra ante un conflicto de intereses o cree estar en él	
6. Administración del Código de Ética.....	29
6.1. Declaración de independencia y compromiso	
6.2. Suscripción de la declaración de independencia y compromiso	
6.3. Responsabilidad	
6.4. Canales de reporte	
6.5. Procedimiento de investigaciones	
7. Recursos.....	33
7.1. Sistema de gestión de la ética	
7.2. Página web de las Compañías	

Propósito y Espíritu

Nuestro Código de Ética traduce los principios y valores de EMPRESA COLOMBIANA DE CEMENTOS e INSUMOS Y AGREGADOS DE COLOMBIA (en adelante las “Compañías”) y sus accionistas al diario quehacer en la gestión de los negocios. Describe el clima ético que las Compañías aspiran a alcanzar, y para ello, integra a través del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, la reflexión, la experiencia y la práctica de unas Compañías perdurables, que se han convertido en un importante referente de honestidad, transparencia y cumplimiento de la ley, lo cual ha sido un compromiso constante. Los planteamientos aquí contenidos constituyen nuestra guía de desempeño y comportamiento, y proporcionan orientación, aún en aquellos eventos que no están expresamente contemplados.

Este Código refleja, además, el compromiso con la sostenibilidad que las Compañías mantienen como parte integral de su estrategia de negocios y de sus operaciones diarias. En virtud de este compromiso, las Compañías buscan de manera decidida y medible generar valor en todos sus grupos de interés mediante la optimización de la rentabilidad financiera, la generación de equidad social y la protección del medio ambiente.

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

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

¿Quién debe cumplir con este código?

Todos los colaboradores, incluyendo los miembros de Juntas Directivas o máximo órgano social.

Las Compañías esperan que sus distribuidores, proveedores y consumidores finales contribuyan al fortalecimiento de su cultura ética, mediante el cumplimiento de los aspectos relevantes de este Código. Para ello, pone a su disposición la línea ética lineaetica@alio.com.co en la que podrá reportarse cualquier situación que atente contra la integridad o que pueda constituir una violación del presente Código de Ética.

Responsabilidades y Deberes con las Compañías

Las Compañías han puesto su buen nombre y reputación al servicio de la sociedad. Por ello, un deber elemental de sus colaboradores es hacer su mejor esfuerzo para asegurar que en todo lugar su actuación sea consistente en sus principios y valores, acorde con las legítimas aspiraciones de sus accionistas y agregando valor a su inversión.

Por tanto, es nuestra responsabilidad como colaboradores de las compañías:

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

1. Marco Filosófico

Promovemos que todos los colaboradores de las Compañías compartamos los siguientes valores y comportamientos que reflejen y den cuenta de nuestro accionar ético:

Ética:

Manejo transparente y oportuno de la información.

Damos ejemplo de juego limpio.

Respeto:

Generamos confianza en nuestros colaboradores, accionistas y comunidades.

Respondo por mi seguridad aplicando los estándares establecidos.

Cuidamos la sostenibilidad del ambiente en el que nos desempeñamos.

Seguridad

Somos personas inteligentes, líderes, atentas y saludables que promovemos el autocuidado.

Eficacia:

Ejecutamos con fundamento en nuestras fortalezas.

Sentido de urgencia.

Actuamos como emprendedores, reconociendo errores y aprendiendo de ellos.

Adaptabilidad:

Somos abiertos a incorporar cambios.

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

Somos humildes y escuchamos con empatía.

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

Todos los colaboradores deben honrar los siguientes principios:

Sea íntegro en todo momento: obre de forma correcta, honesta y transparente en todo momento y lugar en el ejercicio de sus funciones.

En todas sus actuaciones use su buen juicio y sentido común, considerando si su proceder es ético y legal, y si refleja el buen nombre e imagen de las Compañías y el suyo propio, los cuales son importantes proteger y preservar.

Informe y hágase sentir: reporte las situaciones que vayan o que podrían ir en contra de los principios y guías de conducta de este Código, a través de la línea ética.

Sus inquietudes serán atendidas. Si considera que el asunto no ha sido gestionado, o no ha recibido respuesta a su reporte, infórmelo con confianza a su jefe directo o a través de los canales definidos. Así estará contribuyendo a la consolidación de la ética en nuestras Compañías y nuestro país.

Sea cuidadoso y absténgase de presentar denuncias. El uso de los canales de denuncia debe realizarse de manera responsable y siempre de buena fe. Proceder de manera temeraria también atenta contra la ética en las Compañías. En caso de que se detecten denuncias de esta índole, las Compañías se reservan el derecho de tomar medidas disciplinarias correspondientes y se tomarán las medidas disciplinarias que correspondan de acuerdo a gravedad del caso.

Asimismo, las Compañías se comprometen a que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia haya represalias de ninguna naturaleza por causa de la información que usted proporcione. No olvide ser preciso y veraz.

Actúe con austeridad: Haga uso razonable de los recursos que las Compañías han dispuesto para el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones.

Cumpla sus compromisos y honre la palabra empeñada: su confiabilidad como colaborador de las Compañías depende del rigor con el que atiende los compromisos que adquiere. Cuando se comprometa con algo, cúmplalo. Sea transparente y exija transparencia: base sus relaciones con compañeros, superiores y terceros en la buena fe y la transparencia. En ningún caso oculte información de negocio relevante para las Compañías, no divulgue información confidencial de las Compañías, tenga segundas intenciones en su proceder o sus palabras, no manipule o diga verdades a medias, absténgase de inducir al error o a la percepción equivocada y, en general, no tenga ningún comportamiento que pueda tener relación con delitos, actos de soborno y corrupción. Tenga en cuenta que ninguna de sus actividades y relaciones puede poner en entredicho el buen nombre de las Compañías. Informe cuando perciba alguno de estos comportamientos y dé ejemplo.

Declare su compromiso con la ética: Tenga presente que el presente Código no puede contemplar todas las posibilidades que existen respecto de un conflicto de intereses real o aparente. Utilice su buen juicio y sea consciente de sus actuaciones.

Declare sus conflictos de intereses: informe sobre la existencia real o aparente de cualquier situación en la que sus intereses personales pudieran estar en conflicto con los de las Compañías.

Sea exacto y veraz: en los informes o reportes relativos a su trabajo, garantice la veracidad en cuanto a presupuestos, costos, gastos, producción, ventas, calidad, cumplimiento, inventarios, precios, salarios, tiempo trabajado y pagado, accidentalidad, desempeño y a cualquier otro elemento a que haya lugar.

En las Compañías entendemos que errar es humano y que en la gestión diaria pueden presentarse equivocaciones. Si comete alguna, informe a su superior inmediato. Él, como responsable del proceso, debe ayudarle a encontrar la solución, la cual debe cumplir, en todo caso, con los criterios contenidos en este Código.

Informe sobre: las oportunidades que, en razón de su cargo o por su condición de colaborador y/o contraparte, le parezcan de interés para las Compañías.

Gestione el conflicto: los desacuerdos con acciones, decisiones y actividades tanto individuales como organizacionales, forman parte de la realidad del

trabajo. No guarde silencio. Manifiéstelos con respeto y veracidad.

Respete el disenso: un buen ambiente de trabajo se caracteriza por el diálogo espontáneo, abierto y honesto, en el que la confianza y el respeto permiten que el desacuerdo se manifieste de manera abierta y transparente. Respete la diferencia de opinión.

1.2. ¿Qué se espera del líder?

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

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

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

- ▶ La comprensión de los elementos esenciales de la filosofía corporativa y las metas propuestas.
- ▶ La comprensión y el cumplimiento del Código de Ética de las Compañías.
- ▶ La presentación responsable y veraz de inquietudes relacionadas con conductas que pudieran resultar contrarias a la ética empresarial.

▶ Preste atención a las observaciones hechas por sus colaboradores respecto de prácticas laborales que puedan implicar el desconocimiento de principios sobre el trato interpersonal, la jornada de trabajo, el descanso, la compensación, la salud y la seguridad en el trabajo, entre otros. No subestime estas observaciones.

Integre en los criterios de evaluación del desempeño, la valoración ética ▶ del comportamiento de los colaboradores a su cargo.

Promueva el mejoramiento permanentemente del desempeño ▶ individual y grupal, teniendo en cuenta el cumplimiento de este Código, los valores, la cultura organizacional y las normas legales aplicables.

Atienda las inquietudes que le sean formuladas por su equipo. Dé las respuestas pertinentes y, en caso de tener alguna duda o no tener la ▶ respuesta, reporte dicha situación en la línea ética que las Compañías han puesto a disposición de todos los colaboradores.

Al contratar bienes y servicios, elija proveedores que observen los mandatos de la legislación laboral, de los derechos humanos en el ▶ trabajo, de protección al medio ambiente y, en general, de la ley. Para la toma de decisiones, tenga en cuenta además los siguientes criterios: la calidad de las relaciones con sus colaboradores, la responsabilidad social, el clima organizacional y la competitividad.

Evite las conductas tendientes a obtener ventaja o provecho indebido ▶ para usted mismo, sus familiares o allegados, o para los colaboradores a su cargo.

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

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

Si usted observa un comportamiento que le preocupe o que represente una violación de nuestro Código, repórtelo lo antes posible. Al hacerlo,

usted le da a las Compañías la posibilidad de prevenir o corregir el problema oportunamente, por ejemplo, antes de que se viole la ley o se genere un riesgo para la salud, la seguridad y el buen nombre de las Compañías.

Informe inmediatamente: a través de la línea ética que las Compañías han

- ▶ dispuesto, cualquier comportamiento inapropiado que observe o del que tenga conocimiento. No permita que las Compañías desconozcan estas situaciones, ni trate de solucionarlas solo.

Confidencialidad: la información que usted reporte tendrá carácter estrictamente confidencial y será utilizada con el único fin de

- ▶ salvaguardar los intereses de las Compañías, según el marco ético contenido en este Código.

Es su decisión identificarse o no: las Compañías se comprometen a mantener en reserva su identidad, salvo si es absolutamente necesario

- ▶ darla a conocer a las personas encargadas de investigar la comunicación para la debida atención del mismo, caso en el que usted será informado/ de manera oportuna antes de proceder a la revelación de la misma para su expresa autorización.

Consecuencias y sanciones: las Compañías adoptarán las medidas tendientes a corregir la situación identificada y a prevenir que se repita,

- ▶ aplicando las sanciones a que hubiere lugar.

No habrá represalias por la información que usted reporte de buena fe: las Compañías sólo esperan que usted sea veraz actuando de buena fe y

- ▶ le agradecen que se interese por proteger la integridad y la ética. Las denuncias y reportes de buena fe están protegidos por el compromiso de no represalia, que también se extiende a todos aquellos que colaboren con investigación relacionadas con las Compañías.

2. Integridad en las Compañías

2.1. Ambiente de control y control interno:

Cuente con la función de Auditoría Interna y comparta con ella sus procesos, pues así logrará mayor control de sus funciones.

Mire a la función de auditoría con la óptica de la prevención y el mejoramiento. Acuda a ella también si identifica alguna situación de riesgo o de incumplimiento, implemente las acciones acordadas y comunique los cambios a los colaboradores de todas las áreas que deban estar enterados.

Solicite la realización de revisiones periódicas que permitan determinar la efectividad de las medidas adoptadas, implemente las acciones correctivas que le sean recomendadas y gestione las consecuencias de la falta de cumplimiento.

2.2. Autocontrol:

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

2.3. Prácticas laborales justas:

El trabajo es parte importante de nuestra vida y un factor determinante para alcanzar la dignidad, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. El cumplimiento de la ley no nos diferencia de otras organizaciones, pues todos, como integrantes de la sociedad, estamos llamados a obedecerla en procura de la convivencia armónica. Pero nosotros vamos más allá. Nos interesa que las prácticas laborales permitan a los colaboradores de las Compañías trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad, y así, su vida mejore de un modo integral. Todos los días trabajamos para alcanzar esta meta.

2.4. Equidad y no discriminación:

Es nuestro deber respetar la individualidad. Las prácticas públicas y privadas de las Compañías deben ser coherentes con los principios universalmente aceptados en cuanto a no exclusión y no discriminación por razón de raza, nacionalidad, sexo, religión, credo, edad, filiación política, procedencia, clase social, apariencia física, forma de vestir, limitaciones físicas o de salud.

Por tanto, sus procesos de reclutamiento, selección, promoción y ascenso se fundamentan en criterios y factores objetivos de conocimientos, formación, experiencia, desempeño y méritos.

2.5. Medio ambiente:

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

Preservamos el medio ambiente a través del mejoramiento continuo de nuestros procesos y productos, para que se haga uso cada vez más eficiente de los recursos naturales y generen el menor impacto ambiental posible.

Asumimos responsablemente los efectos que nuestras actividades pudieran tener en el ambiente, emprendiendo acciones de restablecimiento del equilibrio ecológico en nuestra planta industrial y sitios de operación.

2.6. Salud y seguridad en el trabajo:

Es objetivo fundamental para las Compañías la protección de nuestros colaboradores en el desarrollo de sus actividades, por lo cual la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro para todos, es una prioridad.

Usted es el primer responsable de cuidar su salud y adoptar las medidas de seguridad que le sean indicadas para prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo.

A su vez, las Compañías se encargan de la identificación, evaluación, prevención y mitigación de los riesgos para la salud y la vida; así como de la divulgación oportuna y efectiva de la existencia y naturaleza de tales riesgos y del resultado de los estudios e investigaciones que adelante al respecto a las personas interesadas y a las autoridades pertinentes.

2.7. Registros comerciales y financieros:

Estos deben reflejar la realidad de la situación a la que se refieren. No altere los datos de los informes para ocultar situaciones que deban ser conocidas, ni siquiera con el argumento de favorecer a las Compañías.

Ésta es una responsabilidad que incluye a quien incurre en un gasto de cualquier naturaleza y cuantía en nombre o en representación de las Compañías, al personal de los procesos contables y financieros y a los encargados de su aprobación.

Activos de las Compañías: haga uso de ellos de acuerdo con sus responsabilidades y funciones en las Compañías y cuídelos como lo hace con los suyos. Úselos de forma responsable, preservándolos de cualquier pérdida, daño, robo o uso ilegal o deshonesto.

Son considerados activos de la empresa: dinero, equipos, materias primas e insumos, productos, tiempo de trabajo y el fruto de este, sistemas de información, teléfonos y otros medios de comunicación, computadores y demás herramientas informáticas, vehículos, información confidencial o privilegiada, marcas, patentes y demás registros comerciales, y en general, todos los derechos de propiedad intelectual.

Tenga presente que no está permitido tener software no licenciado o ilegal. Su uso compromete la responsabilidad de las Compañías y puede implicar conductas delictivas.

Para las Compañías, el hurto, la destrucción, la sustracción de producto, equipo o información de las Compañías, o el desfalco y la información falsa dada intencionalmente, son infracciones tan graves como el robo de bienes de los colaboradores en el lugar de trabajo.

Propiedad intelectual: Este es uno de los activos más importantes de las Compañías. Todos los colaboradores deben esforzarse por protegerlo, así como respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros. Proceder de manera contraria podría afectar la reputación de las Compañías, además de generar cuantiosos perjuicios e incluso demandas contra la misma y sus colaboradores.

- ▶ La propiedad intelectual de las Compañías incluye patentes, marcas comerciales, derechos, secretos, fórmulas, información, inventos y desarrollos realizados por los colaboradores y, en general, cualquier intangible sujeto a derecho de propiedad.

Uso de la información confidencial o privilegiada: proteja la información de las Compañías que no es de uso público, incluyendo contratos, información de precios, planes de mercadeo, especificaciones técnicas y aquella relacionada con los colaboradores.

- ▶ Tenga presente que la información a la que usted accede en calidad de colaborador de las Compañías es propiedad de esta, que le es confiada debido a sus funciones y que la responsabilidad por el uso de la misma subsiste, aun cuando su relación laboral haya terminado.

Cumpla los acuerdos de confidencialidad celebrados en virtud de su

- ▶ participación en proyectos de negocio o desarrollo de productos. No se preste a suministrar información de las Compañías a terceros,
- ▶ comprometiéndose a escuchar conversaciones o a invadir la privacidad de alguien, ni mucho menos bajo el ofrecimiento económico u otro beneficio.

2.8. Segundo empleo o actividades extra laborales remuneradas:

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

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

En caso de que le sea ofrecido cualquier tipo de compensación (pago,

reembolso de gastos o cualquier otro reconocimiento) cuando sea invitado a dictar una charla o hacer una presentación como parte de sus responsabilidades con las Compañías o en virtud de sus conocimientos o experiencias en el cargo que desempeña en las Compañías, informe al Comité de Ética y obtenga su autorización previa para aceptar dicha compensación.

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

3. Relaciones con los grupos de interés

3.1. Relaciones con nuestros colaboradores:

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

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

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

3.2. Relaciones con nuestros accionistas:

Respetamos en igualdad de condiciones los derechos de nuestros Accionistas.

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

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

3.3. Relaciones con los consumidores:

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

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

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

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

3.4. Relaciones con canales y distribuidores:

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

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

Ningún empleado y mucho menos aquél que tenga la facultad de decidir acerca de la celebración de acuerdos comerciales con los distribuidores o con quienes aspiren a serlo, puede aceptar, de manera directa o indirecta, atenciones, regalos, obsequios o cualquier otro beneficio o ventaja para sí o para sus familiares, salvo que se trate de material comercial o de mercadeo usual que se le regala a cualquier persona, como agendas, lapiceros o cuadernos de notas y siempre que su valor económico no influya en la toma de decisión presente o futura.

Quien tenga la facultad de decidir acerca de la celebración de acuerdos comerciales con los distribuidores o con quienes aspiren a serlo, notificará oportunamente cualquier práctica que pudiera afectar la cultura ética de las Compañías.

Reporte estas situaciones por medio de la Línea Ética.

3.5. Relaciones con proveedores:

Nos interesa contar con proveedores de bienes y servicios que, además de dar cumplimiento a la legislación, brinden un trato justo a sus colaboradores.

Los proveedores son un factor clave para el cumplimiento de los objetivos de las Compañías, por tal motivo buscamos que nuestras relaciones con ellos sean claras, transparentes y justas.

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

- ▶ Ofrezcan de manera directa o indirecta algún beneficio que no sea aplicable a toda la comunidad de trabajo o que su valor económico influya en la toma de decisión presente o futura.
- ▶ Exista un conflicto de intereses, real o aparente.
- ▶ Exista información que cuestione su cumplimiento de la legislación y las prácticas laborales justas.
- ▶ Le soliciten omitir requisitos definidos en las políticas de contratación y de compras.

La selección de los proveedores se realizará con base en la idoneidad de sus productos o servicios, por medio de criterios claros, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad.

3.6. Relaciones con la competencia:

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

Las Compañías actúan en el mercado con transparencia y no toleramos prácticas ilegales como la obtención de información de competidores que no es de conocimiento público, la participación en acuerdos de precios o la manipulación de ofertas o licitaciones. Por esta razón, las Compañías:

- ▶ Se abstienen de adoptar prácticas tendientes a la desacreditación, desorganización o desviación de la clientela de sus competidores, a la confusión o engaño de los clientes, consumidores y público en general, o cualquier otra práctica contraria a la libre competencia.
- ▶ Comunican de manera precisa a los consumidores y al público en general los atributos de sus productos.
- ▶ Hacen inteligencia de mercado y de la competencia de acuerdo a los límites de la lealtad y la moralidad comercial debidos en la gestión de los negocios.

Los colaboradores de las Compañías tienen la responsabilidad de informar inmediatamente por medio de la Línea Ética o a las Directivas, sobre cualquier practica comercial indebida, sea actual o potencial, de la que

tengan conocimiento. Asimismo, deben consultar con el Comité de Ética en el caso de que tengan alguna duda sobre una práctica o actividad específica que les sean propuestas.

3.7. Relaciones con autoridades gubernamentales:

Las Compañías cumplen y promueven el cumplimiento de leyes y normas definidas por el gobierno y aplicables para el desempeño de nuestro objeto social.

Los Colaboradores de las Compañías no deben, por ningún motivo, cometer actos ilegales o indebidos, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlos. Si un Colaborador de las Compañías duda sobre el carácter legal de una práctica, o tiene duda ante cualquier ley, regulación o estándar, debe dirigirse a la línea Ética.

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

- ▶ Actúe con absoluta integridad y transparencia en las actividades que realice en nombre de las Compañías.
- ▶ Establezca relaciones serias, íntegras y profesionales con los representantes de las entidades oficiales, en procura de crear vínculos desinteresados.
- ▶ Realice los trámites administrativos ante las entidades gubernamentales, cumpliendo rigurosamente los requisitos establecidos en la ley.

En ningún caso ejerza presión indebida sobre un Servidor Público, ni

- ▶ utilice procedimientos que no se ajusten íntegramente a la Ley.

Absténgase de ofrecer o recibir dinero, regalos, beneficios, descuentos,

- ▶ oportunidades de empleo y cualquier consideración que pudiera ser interpretada como soborno. Recuerde que aún en el caso en que las Compañías sean beneficiarias o esté interesada en un trámite o una decisión respecto de la cual tenga un derecho o interés legítimo, hacer este tipo de pagos es una conducta inaceptable.

Evite contratar directamente con el Estado y oriente la oportunidad de negocio hacia los diferentes canales de distribución con que cuenta las

▶ Compañías.

Las contrataciones con el Estado se podrán realizar en los municipios de influencia de las Compañías, para lo cual, la autorización para la

▶ contratación estará a cargo del Director General.

Previo a la celebración de acuerdos o contratos con el gobierno, realice la revisión de las normas aplicables con el fin de cumplir cabalmente con todos los requisitos de índole regulatorio.



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

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

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

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

3.8. Actividad política:

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

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

Si usted participa o quiere participar en actividades políticas para ocupar cargos en corporaciones públicas, tenga presente:

- ▶ Informe al Comité de Ética para que éste pueda verificar si, en caso de resultar elegido, se pueda presentar algún conflicto de intereses entre las Compañías y la corporación a la que usted aspira, o entre sus actividades políticas y sus responsabilidades con colaboradores de las Compañías, para que pueda resolver la situación oportunamente.

Hágalo a título personal.

- ▶ Absténgase de usar los activos de las Compañías para estos fines.
- ▶ En caso de resultar elegido para ocupar cargos en corporaciones
- ▶ públicas, como Concejos Municipales, Asambleas Departamentales o cualquier otro, reporte inmediatamente este hecho al Comité de Ética.

4. Prácticas de negocio

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Cumplimiento de leyes de libre competencia:

Para las Compañías el cumplimiento de las leyes es parte fundamental de nuestros valores, esto es particularmente importante en el cumplimiento de las leyes de libre competencia, lo cual representa no solo una buena práctica de negocios, sino que la falta de cumplimiento de dicha normatividad puede acarrear consecuencias negativas para las Compañías y a sus colaboradores.

Los colaboradores de las Compañías deben asegurar que todas las actividades que desempeñan se hacen cumpliendo las leyes y las políticas propias de las Compañías. Las Compañías se relacionan con sus clientes y proveedores de manera justa y en cumplimiento de las leyes de libre competencia.

Las Compañías no toman ventaja indebida de su posición de mercado con ninguno de los productos o en las áreas geográficas donde opera. Las Compañías no realizan ningún tipo de acuerdo con nuestros competidores con el fin de restringir ilegalmente el libre comercio.

4.3. Pagos indebidos:

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

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

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

Cualquier duda acerca del carácter de un pago debe ser reportada al Comité de Ética para que se le dé la autorización previa correspondiente. Éste es un asunto delicado que puede comprometer su responsabilidad y la reputación de las Compañías, e incluso llevar a cometer un delito.

4.4. Donaciones:

Las Compañía apoya el servicio de asistencia a la comunidad y obras benéficas a través de donaciones.

Cualquier donación o patrocinio debe ser transparente y ajustado a la ley y debe estar reflejado en la contabilidad. Siempre se debe realizar un debido conocimiento de la contraparte a la cual está dirigida la donación o patrocinio.

Se debe asegurar que la donaciones o patrocinios no sean utilizados para generar una ventaja comercial impropia o acto de corrupción. Adicionalmente, se debe contar con la aprobación por escrito del Director General.

4.5. Regalos y atenciones:

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

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

Únicamente podrá aceptar presentes simbólicos y reconocimientos públicos a su gestión en nombre de las Compañías, tales como material promocional o de mercadeo que sean modestos y de valor económico razonable. Está prohibido aceptar o dar cortesías de ningún tipo que comprometan, o den la

apariencia de comprometer proceso de decisión de alguna negociación actual o futura. Está prohibido condicionar o buscar favorecimiento en una negociación a cambio de algún regalo, atención o cortesía.

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

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

4.5. Gastos de entretenimiento y viajes:

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

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

5. Conflictos de interés

5.1. ¿Qué es conflicto de interés?

Se considera Conflicto de Interés las situaciones en las cuales las actividades, al igual que los intereses personales y familiares, o los de amigos y allegados, interfieren o pueden interferir con la independencia para la toma de decisiones en procura del mejor interés de las Compañías, en la omisión de

obligaciones legales, contractuales o morales a las cuales esté sujeto o para el aprovechamiento de situaciones para beneficio propio o de un tercero.

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

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

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

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

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

5.2. Vinculación de familiares y amigos:

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

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

Los términos FAMILIA o FAMILIARES usados en presente Código y en las

políticas que lo desarrollan o complementan, se refieren al cónyuge, los padres, hermanos, abuelos, hijos, nietos, suegros, compañeros, así como a cualquier otro miembro de la familia no incluido expresamente aquí, que dependa financieramente de usted o de quien usted dependa.

5.3. Relaciones afectivas en el trabajo:

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

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

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

5.4. Inversiones personales:

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

Si su inversión existe o se realiza en empresas proveedoras de bienes y servicios, distribuidoras, competidoras u otras que pudieran estar

relacionadas de cualquier manera con las actividades de las Compañías, podría generarse un conflicto de intereses. Por ello, usted debe declarar oportunamente al Comité de Ética su participación en dichas empresas.

5.5. Ser juez y parte:

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

- ▶ Hace un reporte y también lo aprueba.
- ▶ Define una inversión, hace los trámites de pago a terceros y aprueba los pagos.
- ▶ Simultáneamente invierte recursos de las Compañías y aprueba el pago de estos.
- ▶ Utiliza a otros para ocultar, disfrazar o encubrir sus intereses personales y darles apariencia de intereses de las Compañías.
- ▶ Toma decisiones o aprueba trámites influenciado por las personas respecto de las que se encuentra en conflicto o influenciando a las mismas.

Por ello, cuando se enfrente a un problema de incorrecta segregación de funciones, repórtelo a su superior jerárquico o al Comité de Ética para que se proceda a solventar el conflicto.

5.6. Si usted se encuentra ante un conflicto de intereses o cree estar en él:

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

Reporte inmediatamente la situación al Comité de Ética.

Absténgase de tomar decisiones relacionadas con la situación reportada mientras espera que el Comité de Ética le dé una respuesta.

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

- ▶ Usar o suministrar, a cualquier título y en beneficio propio o de terceros, información relativa a las Compañías, sus empresas o negocios.
- ▶ Usar su influencia o posición para desviar oportunidades o negocios de las Compañías en beneficio propio o de terceros, o evitar o dificultar que las Compañías compita libremente para conseguir la colocación u obtención de bienes y servicios en el mercado.
- ▶ Usar el personal de las Compañías, sus instalaciones, equipos, información y recursos de cualquier naturaleza en beneficio propio o de terceros, o para fines diferentes a los que le son propios dentro de su objeto social.

Rehúse cualquier tipo de remuneración, préstamo, comisión, participación en utilidades o cualquier otra clase de compensación económica que le sea ofrecida por personas o entidades con las cuales las Compañías sostenga o pueda llegar a sostener relaciones de negocio.

Haga primar el interés de las Compañías de manera clara y efectiva.

6. Administración del Código de Ética

6.1. Declaración de independencia y compromiso:

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

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

6.2. Suscripción de la declaración de independencia y compromiso:

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

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

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

6.3. Responsabilidad:

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

Responsabilidad de las Instancias:

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

- ▶ Impulsar la cultura ética dentro de la Compañía, fomentar la difusión del Código de Ética, así como revisar y actualizar periódicamente la normatividad de buenas prácticas y conducta.
- ▶ Hacer las interpretaciones oportunas del Código cuando sea necesario.
Resolver los conflictos que puedan surgir en la aplicación del Código.
- ▶ Atender (por cualquier canal de comunicación) información sobre dudas,
- ▶ inquietudes o quejas sobre conductas que signifiquen o puedan significar desconocimiento o no aplicación del Código de Ética; realizar los análisis

correspondientes, adoptar las acciones pertinentes para lograr la alineación ética en las Compañías y reportar su ocurrencia al Consejo de Administración.

Este comité de ética estará integrado por el Director General, el Director de Gestión Humana Integral y Jefe Legal. El Oficial de Cumplimiento será el responsable de presentar los casos que deberán ser analizados por el comité.

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

6.4. Canales de reporte:

Las Compañías dispone de diferentes medios, al alcance de todos, para facilitar el reporte de dudas, inquietudes o de otras situaciones relacionadas con la gestión ética. Haga uso de ellos.

Usted debe saber que cuenta con:

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

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

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

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

Línea ética: es el mecanismo dispuesto por las Compañías para que sus Colaboradores y grupos de interés en general, puedan reportar dudas, inquietudes o denuncias, relacionadas con conductas antiéticas, conflictos

de intereses, prácticas de fraude, soborno o corrupción, realización de actividades ilícitas e incumplimiento legal o del Código de Ética, políticas y/o procedimientos de las Compañías.

El canal para acceder a la Línea Ética, en la cual podrá realizar los reportes es la cuenta de correo lineaetica@alion.com.co

Gestión humana integral: es el área encargada de que el modelo de gestión de talento de las Compañías sea siempre realidad, el cumplimiento del Código de Ética es una de sus prioridades. Consulte al Director de Gestión Humana integral, quien podrá orientarlo en sus inquietudes y reporte de situaciones.

Las denuncias con mala fe, a sabiendas de su falsedad o con el propósito de perjudicar a un compañero o superior serán objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal.

6.5. Procedimiento de investigaciones:

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

Recibida la información por medio de la Línea Ética, anónima o no: El asunto se asigna al Comité de Ética, encargado de su esclarecimiento.

- ▶ La investigación de la situación se realiza de manera imparcial, contando con documentos y testimonios de las personas a quienes se considere pertinente contactar.
- ▶ El Comité de Ética, en un término prudencial y en todo caso con la debida diligencia, informará la existencia o no de violaciones a la legalidad vigente o al Código de Ética y presentará las recomendaciones a que haya lugar para que la instancia que haya iniciado la investigación tome las determinaciones necesarias.

- ▶ El Director General y la Dirección de Gestión Humana Integral, implementarán las decisiones conducentes a la consolidación ética en las Compañías, aplicarán las sanciones disciplinarias y la terminación del contrato de trabajo de los involucrados, si esto fuera pertinente.

Si una situación ofrece dudas acerca de si es exclusivamente disciplinaria

- ▶ o si tiene que ver con Integridad, el Director de Gestión Humana Integral debe asegurarse de que sea conocida por el Comité de Ética, quien tomará una decisión aplicando el más alto criterio ético, en procura de la protección de las Compañías.

7. Recursos

7.1. Las Compañías cuentan con un sistema de gestión de la ética del que forman parte:

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

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

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

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

7.2. Página web de las Compañías

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

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

Podrá encontrarlas en el portal corporativo. Si usted no tiene acceso a este medio, hable con su líder y el Director de Gestión Humana, quienes lo orientarán en el tema de su interés.

ALION

 CEMENTOS
MOLINS corona

www.alion.com.co