

CÓDIGO DE ÉTICA
INDUSTRIAS BISONTE S.A.

INTRODUCCIÓN

Los empleados y trabajadores de **Industrias Bisonte S.A.**, tenemos el compromiso de aportar a la sociedad para un mejor país a través de acciones edificantes, honestas y transparentes que identifiquen a todos los miembros de la Organización. Para ello hemos reunido algunos preceptos que tienen como propósito establecer una guía y marco de actuación sobre los cuales será evaluado el comportamiento de todos.

Más que una recopilación de normas y deberes es un manual de actuación ética donde se reúnen la filosofía y los principios de comportamiento que deben inspirar nuestro actuar tanto a nivel interno como con los clientes, proveedores, comunidad y público en general.

Nos corresponde a todos entenderlo, asimilarlo, divulgarlo y exigir su estricto cumplimiento ya que forma parte del estatuto que rige las relaciones laborales en **Industrias Bisonte S.A.**

NUESTRA VISIÓN

Ser reconocidos como uno de los líderes en el mercado nacional de productos para el aseo del hogar y el cuidado personal por medio de marcas propias, licenciadas y maquiladas.

NUESTRA MISIÓN

Diseñar, fabricar y comercializar productos para el cuidado personal, del calzado y del hogar, con el propósito de generar utilidades, mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, y cumplir con las expectativas de nuestras partes interesadas.

POLÍTICA DE CALIDAD

Garantizar la satisfacción de los consumidores y clientes a través de productos que cumplan sus necesidades y expectativas, con altos niveles de productividad y eficiencia, mejorando los procesos y desarrollando el talento humano.

VALORES

- ✓ **Respeto Por La Gente:** Todos los trabajadores son considerados responsables, consientes e interesados y deben ser tratados con dignidad y respeto.
- ✓ **Confianza Y Apoyo:** Valoramos la confianza, la autenticidad, la apertura en las relaciones personales y el clima de apoyo.
- ✓ **Igualdad de Poder:** Todas las áreas cumplen un papel fundamental en la Empresa, integran un engranaje que funciona en pro del cumplimiento de los objetivos, respetando los niveles jerárquicos y los conductos regulares y valorando la opinión de todos los colaboradores.
- ✓ **Confrontación:** Los problemas no deben esconderse, deben ser confrontados abiertamente dentro de un ambiente de respeto, trabajo en equipo y mejoramiento continuo
- ✓ **Participación:** Los trabajadores deben participar en las decisiones que los rodean para fortalecer su compromiso con la ejecución y puesta en práctica de esas decisiones.

ALCANCE

Todos los colaboradores de la empresa deberán respetar lo establecido en el siguiente código.

Este Código no tiene la intención de describir cada conducta que debemos aplicar, ni entregar una respuesta definitiva a todas las preguntas. Confiamos en que nuestros colaboradores utilicen su buen juicio y sentido común ante situaciones cotidianas. Como complemento al Código se deben consultar las políticas específicas establecidas en el reglamento interno de trabajo y demás

procedimientos establecidos en la compañía. Hacemos presente que el cumplimiento y compromiso que nuestros colaboradores deben adoptar en virtud del presente documento tienen un alcance general y que abarca todas las labores y funciones que a cada uno corresponda realizar en función de su cargo, así como el correcto uso de las herramientas y sistemas que **Industrias Bisonte S.A.** ponga a disposición de ellos, tales como correo electrónico, teléfonos celulares, computadores, bases de datos, sistemas de información, marcas, uniformes, infraestructura, etc.

RESPONSABILIDADES

También es responsabilidad de cada uno de los trabajadores tanto consultar en caso de duda, como denunciar cualquier evento a tiempo, y revelar potenciales problemas como se prevé en el capítulo "Procedimiento de Canalización de Consultas y Denuncias".

MEDIOS DE DIFUSIÓN

Se entregará un ejemplar digital del Código de Ética a cada uno de los colaboradores actuales de **Industrias Bisonte S.A.** a través del correo electrónico, para los trabajadores nuevos se realizará entrega al momento de la firma del Contrato de Trabajo. Adicionalmente, estará disponible una versión digital del Código de Ética en el Drive y en la plataforma CABI. Los actuales y futuros colaboradores de **Industrias Bisonte S.A.** deberán confirmar la recepción y lectura del documento, a través de la firma del FOR-IB-TH 13 Lista de Asistencia con la divulgación del mismo y la firma de la carta de compromiso y aceptación.

CAPÍTULO 1 **PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO**

Vivimos en un Estado Social de Derecho, de esto se desprenden las obligaciones y derechos que todos tenemos con la sociedad.

EXCELENCIA Y CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

La confianza y el compromiso de las personas con la Empresa son condición necesaria para que se den los procesos de innovación y adaptación que caracterizan a las organizaciones de éxito.

DEBER Y DERECHO PARA DISSENTIR

La controversia en la Compañía es bienvenida y respetada. Los miembros de esta Organización pueden manifestar sus desacuerdos frente a acciones que consideren opuestas a sus principios de equidad, de la dignidad humana y de sus ideas. Pero su obligación deberá ser siempre la manifestación responsable, madura, prudente y respetuosa.

POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN - RESPETO POR LAS DIFERENCIAS

Industrias Bisonte S.A. se permite adoptar el siguiente ordenamiento con relación a la Discriminación en el trabajo, que se provee a posibles candidatos y sus trabajadores.

- 1.** En cumplimiento del convenio 111 de 1958 de la OIT, ratificado en Colombia desde el 04 de marzo de 1969, pero adoptado en la ley 22 de 1967, dentro de Industrias Bisonte S.A. queda proscrita toda forma de discriminación, y para darle cumplimiento a esta disposición interna, el término discriminación comprende:
 - a)** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b)** Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
 - c)** Cualquier tipo de discriminación que sea consecuencia de la existencia de una discapacidad, en los términos en los cuales lo establece la ley 361 de 1997, y en consecuencia carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación, sin que exista autorización previa del Ministerio de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".
 - d)** Cualquier tipo de discriminación que corresponda o sea consecuencia de la existencia de una enfermedad considerada como riesgosa, ruinoso o catastrófica, tal como pero sin limitarse a el VIH, o Sida, sin perjuicio de la política de confidencialidad que se debe al trabajador, si como consecuencia del examen médico pre ocupacional u ocupacional desarrollado en la resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Trabajo , apareciere que se encuentra infectado, en este evento Industrias Bisonte S.A. , dará cumplimiento a las previsiones que al respecto ha impartido la Organización Internacional de Trabajo, de manera particular las que se encuentran contenidas en la recomendación de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, No. 200 de 2010.
- 2.** La empresa se abstendrá de impedir el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo, basándose solo en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, condiciones de deficiencia o discapacidad o minusvalía, o de la existencia de

deficiencias que impidan temporalmente al trabajador desempeñarse en la plenitud de sus facultades.

3. Queda totalmente prohibida la exigencia dentro de INDUSTRIAS BISONTE S.A., la práctica de la prueba de embarazo salvo en los casos de actividades consideradas como de alto riesgo contenidas en los decretos 1281 de 1994 artículo 1 y en el numeral 5 del artículo 2 del decreto No. 1835 de 1994, hoy en el decreto 2090 de 2003, que al respecto señala: Artículo 2°. Actividades de alto riesgo para la salud del trabajador. Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes: 1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos. 2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional. 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes. 4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
4. El Departamento de Talento Humano con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral de Industrias Bisonte S.A. tendrá la responsabilidad principal de velar por el cumplimiento de esta política; también deberá resolver quejas sobre discriminación, hostigamiento, intimidación y represalias. Cualquier persona que considere que ha sido víctima de discriminación o de hostigamiento ilegal debe contactarse con el comité de Convivencia Laboral y/o con el Director de Talento Humano en la oficina principal de la empresa Carrera 22 No 15 – 46 Bogotá D.C. PBX 795 85 70, escribir a personal@inbisonte.com. Se llevará a cabo una investigación para llegar a una determinación sobre los méritos de alegación, dicha investigación será realizada por el comité de convivencia laboral y/o Talento Humano y las personas que Industrias Bisonte S.A. considere necesarios y competentes para hacerla. Si existe evidencia de discriminación, hostigamiento, intimidación o represalia, Industrias Bisonte S.A. realizará todos los esfuerzos razonables para garantizar que estas conductas indeseadas cesen de inmediato y no vuelvan a suceder. El demandante deberá ser notificado sobre las medidas correctivas tomadas. Se aplicarán sanciones disciplinarias por violar las políticas, que pueden incluir desde advertencias disciplinarias hasta el despido de la organización, de acuerdo con el reglamento interno de trabajo aplicable de Industrias Bisonte S.A.

CONFLICTO DE INTERESES

Conflicto de intereses se define como la situación en la cual los intereses de la Compañía se encuentran en oposición con los intereses personales de los colaboradores o de sus familiares, de tal forma que lleven al colaborador a actuar bajo parámetros diferentes a los que se han establecido para garantizar el real y ético cumplimiento de sus responsabilidades frente a la Empresa.

Estas situaciones son evitables si se logra que los colaboradores se responsabilicen de no generar para su beneficio y desde la Empresa, ingresos más allá de los estrictamente laborales.

Los conflictos de interés podrán tomar diversas formas no siendo posible especificarlas todas, en el presente documento. Es responsabilidad de cada colaborador emplear su juicio y criterio y notificar cualquier situación de potencial conflicto en el proceso a través de la carta de "Declaración de Conflictos de Interés".

Genera conflicto de intereses:

Participación en compañías o negocios

La participación o propiedad del colaborador en compañías o negocios que compitan con la Organización donde se actúe como proveedor, contratista o cliente.

Información sobre conflictos

Abstenerse de informar de manera oportuna a sus superiores la presencia de un conflicto, con el fin de que se tomen las determinaciones necesarias y la revisión de la conducta.

CAPÍTULO 2

CONDUCTAS OBLIGADAS PARA LOS COLABORADORES

USO DE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA

Se constituye en un deber para aquellos que han recibido el encargo de administrar los recursos de la Empresa, velar por la correcta disposición y uso racional, con beneficio exclusivo para la Compañía. De igual manera los colaboradores se obligan a informar a su superior, la presencia de conductas inadecuadas por parte de otros miembros de la Organización o de terceros, que ponga en riesgo la integridad y efectividad de dichos recursos.

USO DE SOFTWARE ILEGAL

El uso o instalación de software ilegal o no licenciado en el desarrollo de las funciones de los empleados o en los equipos propiedad de la Compañía, queda prohibido sin excepción. Así mismo se prohíbe reproducir para beneficio propio, de allegados, familiares o terceros, el software que ha sido licenciado por la Empresa.

DESCUBRIMIENTOS E INVENCIONES

La propiedad intelectual del mejoramiento de los procesos, descubrimientos o invenciones que se obtengan mientras el colaborador tenga contrato laboral con la Compañía serán de propiedad exclusiva de **Industrias Bisonte S.A.** quien tendrá el derecho de patentar a su nombre o al de terceros los inventos o mejoras, sin que la Organización esté obligada a pagar algún tipo de compensación.

Está prohibido aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador, por un compañero suyo, ya fuere con su invención o no, o que dicha invención fuere conocida en razón de su cargo durante la vigencia del contrato o divulgada en todo o en parte, sin autorización expresa de la empresa.

IMAGEN CORPORATIVA

La Empresa tiene especial empeño en ser reconocida en el medio por su trayectoria impecable, su responsabilidad social, sus creencias y su compromiso con el medio ambiente y la comunidad. Por lo tanto es obligación de todos sus miembros proyectar una imagen positiva y abstenerse de conductas laborales o personales que puedan poner en riesgo su imagen o buen nombre.

GASTOS DE VIAJE Y REPRESENTACIÓN

La austeridad ha sido señalada como uno de los valores de obligatoria observancia para todos los miembros de la Organización. En consecuencia los gastos de representación o de viaje y la responsabilidad con la cual se manejen los recursos que la Empresa ha dispuesto al servicio del colaborador para el desempeño de su cargo, deben corresponder a las necesidades del negocio, esperando que sus empleados hagan el uso adecuado y racional de esos dineros.

FIESTAS EN LA EMPRESA

Las instalaciones de la Compañía, no están a disposición de sus colaboradores para realizar celebraciones que no hayan sido autorizadas. En consecuencia sólo se realizará este tipo de eventos con carácter excepcional e institucional y todos los colaboradores estarán obligados a observar una conducta sobria y apropiada a su posición, evitando así que se pueda afectar la buena imagen de la Empresa y las relaciones entre sus integrantes. De igual manera está totalmente prohibido solicitar a clientes, proveedores y contratistas de la Empresa, recursos económicos o en especie para la realización de dichas festividades.

CONSUMO DE ALCOHOL Y ALUCINÓGENOS

Sin excepción a ningún colaborador se le permitirá acceder a las instalaciones o sitios de trabajo bajo los efectos de narcóticos, drogas enervantes, sustancias alucinógenas, drogas, cigarrillos o cualquier sustancia estimulante que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción, sin importar su rango o posición al servicio de la Organización. De igual manera se deja expresa prohibición para consumir alcohol dentro de las instalaciones de la Compañía.

INSTRUMENTOS Y MEDIOS DE TRABAJO

Todas las ayudas o facilidades que se otorguen al empleado para desempeñar mejor su trabajo tales como vehículos, tarjetas de crédito, equipos de computación, equipos audiovisuales, acciones de clubes sociales o de negocios, sólo pueden ser usados con fines empresariales y nunca con fines de beneficio personal, a menos que se hubiese obtenido expresa autorización para ello.

USO DE DESCUENTOS

La Compañía ha dispuesto que los productos que comercializa puedan ser vendidos para beneficiar a sus colaboradores a través de ventas con descuento. Para realizar las compras, el interesado debe hacer el respectivo pedido en el área de ventas y los productos serán entregados al finalizar la semana con la copia de la factura correspondiente. El pago de estos productos se puede realizar en la modalidad de descuento por nómina o pago en efectivo en tesorería y en ningún caso con fines comerciales o para beneficio de familiares, amigos o terceros.

RELACIONES AFECTIVAS

Las relaciones afectivas entre personas donde exista subordinación o dependencia directa no están permitidas. De ocurrir, los implicados deberán informar de inmediato a su superior con el fin de tomar las determinaciones necesarias que favorezcan y garanticen el desempeño normal y eficiente de los involucrados y de quienes los rodean. En el caso de relaciones entre personas solteras vinculadas laboralmente deberán ceñirse a las normas de conducta social que han sido aceptadas en nuestro medio. Las relaciones extramatrimoniales entre personas casadas vinculadas a la Compañía están totalmente prohibidas.

VINCULACIÓN DE FAMILIARES

En estos casos y siempre que la vinculación haya sido autorizada de acuerdo con la política establecida, los requisitos para el enganche del familiar del empleado, deben ser cumplidos con mayor rigurosidad que si se tratara

de un particular. Adicionalmente en ningún caso puede presentarse relación de subordinación o dependencia entre el aspirante y el empleado de la Compañía.

EXCLUSIVIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Salvo que se tramite con la debida anticipación y ante la instancia que corresponda, los empleados deben dedicar toda su atención, tiempo y talento al servicio de la Organización con quien han celebrado un contrato laboral. Esos eventos excepcionales para los cuales se tramitará la correspondiente autorización deberán asegurar la no-ocurrencia de conflictos de interés.

USO INDEBIDO DE LA JERARQUÍA

En ningún caso se admitirá que los jefes hagan uso de su posición en la Compañía para obtener ventajas indebidas en su propio beneficio o en provecho de sus colaboradores. Tampoco se admitirán y en caso de presentarse serán sancionadas con estricto rigor, conductas ejercidas por jefes o por cualquier otro colaborador cuyo nivel sea percibido por otros como de mayor jerarquía, como presión indebida para obtener algún beneficio o favor personal de colaboradores o personales de niveles inferiores en la Empresa.

PAGOS A TERCEROS

Ningún colaborador está autorizado a ordenar pagos desde la Compañía que no estén relacionados directamente con las obligaciones o necesidades de la Empresa, que no sean soportados de manera adecuada o que no le corresponda ordenar, en cuyo caso está excediendo su límite de autoridad. Tampoco podrá percibir pagos a favor de la Compañía cuando en el desarrollo de sus funciones el recibo de pagos no le ha sido autorizado.

APOYO A LA SEGURIDAD FÍSICA

En **Industrias Bisonte S.A.** es de carácter obligatorio la implementación y el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad física orientados a la prevención de toda clase de acciones que atenten directamente contra las personas, recursos o bienes de la Empresa, en las sedes administrativas o proyectos en el ámbito nacional. Todo colaborador deberá conocer y respetar los parámetros y procedimientos que permitan una reducción significativa del nivel de riesgo y disminución de toda posibilidad o factibilidad de que ocurra o suceda algún daño, desgracia o contrat tiempo. Así mismo es responsable de informar oportunamente a las directivas de la Compañía y/o a sus representantes sobre cualquier clase de riesgo que ponga en peligro a las personas, el patrimonio y los procesos de la Empresa.

Capítulo 3

CONDUCTA A OBSERVAR EN LAS RELACIONES COMERCIALES

La honestidad, la cortesía y el respeto en el trato con los clientes, con los proveedores, con la competencia o con la comunidad son de obligatorio cumplimiento.

CON LOS CLIENTES

La conducta a observar con nuestros clientes estará enmarcada por los principios de transparencia, trato sincero, cortés y directo dentro del marco ético. Se basará en el cumplimiento de los pactos acordados y en el manejo de sus intereses particulares inspirados en los más altos principios de honestidad, lealtad, confidencialidad, moralidad, buena fe, legalidad y profesionalismo, además de procurar superar la satisfacción de sus expectativas.

Así mismo se prohíbe sin excepción ofrecer retribuciones a cambio de adjudicación de contratos.

En **Industrias Bisonte S.A.** nos preocupamos de proveer productos y servicios que cumplan con las normas de calidad vigente. Las etiquetas o descripciones de nuestros productos deben siempre contener la información exigida por la Ley, y aquella que le asegure a los consumidores o usuarios, el uso más efectivo del bien o servicio.

La atención de las necesidades y reclamos de nuestros clientes, deben ser procesados y respondidos oportunamente. Los colaboradores de **Industrias Bisonte S.A.**, cumpliendo con la normativa interna, no aceptarán regalos ni gratificaciones de clientes de ningún tipo.

Asimismo respetamos la privacidad de nuestros clientes y protegemos cualquier tipo de información que éstos nos entreguen. Esta información será utilizada sólo para propósitos legítimos y propios del negocio de **Industrias Bisonte S.A.** Sólo los colaboradores que de acuerdo a sus funciones necesiten tener acceso a dicha información, podrán hacerlo.

CON LOS PROVEEDORES

Las relaciones de nuestros colaboradores que en el ejercicio de sus funciones tengan la responsabilidad de sostener relaciones comerciales con los proveedores, se regirán sin excepción por los más altos principios de honestidad y delicadeza. Para ello es necesario que aquellos colaboradores que deban aprobar o decidir sobre la compra de servicios o materiales para la Empresa, carezcan de intereses particulares en las compañías vendedoras o suministradoras, bien sea a título personal o por medio de familiares o allegados. De igual manera se prohíbe entregar al proveedor información que le

otorgue ventaja frente a otros proveedores que aspiran a contratar con la Compañía.

En consecuencia, ningún colaborador está autorizado a recibir obsequios en dinero o en especie de personas o entidades externas que sostengan o tengan interés en celebrar relaciones de negocios con la Empresa. Si rechazar un regalo puede ofender o arriesgar una relación de negocios, la situación debe exponerse ante el jefe inmediato quien se pronunciará sobre la mejor alternativa de acción.

Igualmente no se admite la solicitud de retribuciones o favores a cambio de la adjudicación de contratos.

En la selección de nuestros proveedores se prioriza siempre la integridad y reputación comercial de los mismos, la relación precio-calidad, y el cumplimiento de las fechas de entrega, entre otras condiciones que defina la empresa. Buscaremos elegir a aquellos proveedores que tengan buena reputación en el mercado, no sólo en el ámbito comercial sino además en temas acerca de la relación con sus trabajadores. Además procuraremos buscar proveedores que cumplan con todos los requisitos legales de seguridad y salud en el trabajo.

En **Industrias Bisonte S.A.**, todas las transacciones con proveedores se rigen por lo establecido en los contratos vigentes y siempre sobre la base del marco legal, protegiendo la información comercial que ellos nos proporcionen.

CON LA COMPETENCIA

Todos los colaboradores deben asumir el respeto como regla de conducta frente a las Empresas que presten los mismos servicios de la Compañía. Se abstendrán entonces de actos que atenten contra la libre competencia, tales como la información que desacredite a otros, pactos desleales de exclusividad o adquisición ilegítima de información reservada.

Buscamos crear relaciones basadas en la buena voluntad, por lo que consideramos impropia cualquier tipo de expresión dirigida a desacreditar o ridiculizar a nuestros competidores. Tampoco aceptamos ninguna conducta que persiga influenciar o inducir a nuestros proveedores, clientes u otros contratantes a infringir los deberes contractuales adquiridos con nuestra competencia.

Está estrictamente prohibido compartir información, negociar y realizar acuerdos con competidores respecto a precios y condiciones de compra y/o venta, costos, ganancias o márgenes, cantidades producidas o vendidas y asignación de mercados o cuotas de producción. Asimismo, no se permite realizar acuerdos con competidores frente a procesos de licitación.

Capítulo 4

CONDUCTAS ANTE EL MANEJO DE INFORMACIÓN

MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Todas las personas de la Organización deben asegurarse de entender cuál es la información de carácter público o no reservada que puede ser compartida con terceros, siempre que no implique riesgos de daño para la Compañía y previa consulta con su superior inmediato. Así mismo debe obligarse a mantener en reserva y con carácter confidencial, información de carácter estratégico o de negocios a la que tenga acceso y que en ningún caso debe usar para beneficio propio, de otros empleados que no la requieran en el ejercicio de sus funciones, de familiares, allegados o terceros.

Todas aquellas personas que tengan legítimo acceso a información deben procurar que ésta no sea divulgada sin autorización y cuidarla de quien no debe acceder a ella. El mal uso o difusión de la información confidencial de la Compañía por parte de sus colaboradores, por cualquier medio, oral o escrito (incluyendo la transmisión de datos a través de correos electrónicos), implicará un incumplimiento al presente Código. (Ver política para el tratamiento de datos personales).

RELACIÓN CON LA PRENSA

La voz oficial de la Organización es el Gerente General, el Subgerente o un delegado suyo. En este caso ningún miembro de la Compañía está autorizado a emitir declaraciones o pronunciamientos en nombre de la Empresa.

MANEJO DE LA DOCUMENTACIÓN

La memoria escrita, gráfica, fílmica, fotográfica, en medios electrónicos o digitales de los procesos de la Organización es propiedad de Compañía y es responsabilidad de todos los colaboradores velar por su conservación. En particular cada persona deberá hacerse responsable de la información que le ha sido asignada y la documentación propia de su cargo. Igualmente deberá informar sobre el manejo inadecuado de dicha documentación o sobre cualquier riesgo que pueda generar su pérdida o deterioro. Todo colaborador que se desvincule de la Organización tiene el deber de entregar formalmente a la Compañía los documentos y materiales que le fueron confiados o los que produjo, sin reservarse para él copias en medios impresos, electrónicos o digitales.

Capítulo 5

COMPORTAMIENTO FRENTE A CONDUCTAS NO ÉTICAS

Todos los colaboradores de la Compañía estarán obligados a partir del conocimiento de este manual de comportamiento y ética, a cumplir y hacer cumplir las normas que en el mismo se contienen. Así mismo se obligan a

informar ante su superior inmediato, toda conducta que en su concepto genere o pueda derivar el incumplimiento de estas normas.

Los jefes por su parte se obligan a investigar objetivamente los hechos y a tomar determinaciones que permitan ajustar tales conductas, sean estas de carácter disciplinario o administrativo.

De igual manera y cuando la naturaleza de los hechos esté sancionada por las normas legales, previa autorización otorgada por la Gerencia de la Compañía, se procederá a denunciar las circunstancias ante las autoridades competentes.

PREVENCIÓN DE DELITOS

El compromiso de **Industrias Bisonte S.A.**, con la honestidad y la transparencia, incluye estar atentos y evitar situaciones que pudieran relacionarse con los delitos de "Lavado de Dinero", "Financiamiento del Terrorismo" y "Cohecho", de acuerdo a las leyes aplicables a la realidad de cada país.

El "Lavado de Dinero", es el intento de ocultar o disimular la naturaleza, ubicación, origen, propiedad o control de dinero o bienes obtenidos ilegalmente, a través de delitos como tráfico de drogas, tráfico de armas, promoción de prostitución infantil, secuestro, uso de información privilegiada, fraude al fisco, tráfico de influencias, entre otros. El "Financiamiento del Terrorismo", ocurre cuando cualquier persona natural o jurídica, que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista. Por ejemplo, entregando donaciones a organizaciones de manifestación violentista.

El "Cohecho", ocurre cuando se ofrece, promete, diere o consienta en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, para que éste realice acciones u omisiones indebidas en su trabajo, con miras a la obtención de ventajas indebidas, como por ejemplo, un permiso o la condonación de una multa. En **Industrias Bisonte S.A.**, protegemos la sociedad y la reputación corporativa, por lo cual rechazamos cualquiera de estas actividades. Debemos detectar y denunciar estos delitos cuando nos enfrentemos o nos demos cuenta de uno de ellos.

Capítulo 6 **PROCEDIMIENTO DE CONSULTAS Y CANALIZACIÓN DE DENUNCIAS**

Los canales de denuncia fueron diseñados para presentar situaciones que pueden "parecer" o "ser" violaciones al Código o a las políticas de Industrias Bisonte S.A.

- **LÍNEA ÉTICA:** Teléfono al que los colaboradores de **Industrias Bisonte S.A.**, podrán comunicarse en horario de oficina: Celular: 313-333 01 90.

- **PÁGINA WEB:** Sitio de internet, www.inbisonte.com / Contáctenos / Línea Ética. La investigación y resolución de los casos que se denuncien serán de responsabilidad de las áreas de Talento Humano y aquellas denuncias que impliquen una mayor complejidad, serán sometidas al Comité de Ética.

Nos comprometemos a proveer a nuestra gente y a terceros en general, una manera segura de reportar comportamientos inadecuados, violaciones reales o sospechas de violación de las leyes aplicables, reglas y regulaciones del Código.

Las denuncias serán tratadas con total confidencialidad y podrán ser realizadas de manera anónima. Sin embargo, alentamos a nuestros colaboradores a asumir la responsabilidad de forma de garantizar la seriedad de la denuncia y su seguimiento eficaz. Toda represalia contra un colaborador que presente un problema con honestidad, constituye una violación al Código. Asimismo, se considerará como violación del documento la acusación falsa con conocimiento, el engaño a los investigadores o la negación a cooperar en una investigación relacionada con una falta al Código.

No se tolerarán represalias contra aquellas personas que efectúen denuncias de buena voluntad, aún en aquellos casos en que pueda comprobarse que estaban en un error. Los mismos canales de denuncia presentados podrán ser utilizados para notificar estos casos de represalia.

SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS

1. **Recepción de la denuncia:** A cada denuncia recepcionada se le asigna un código de denuncia.
2. **Clasificación de la denuncia:** Si la denuncia es de alta gravedad se envía al comité de Ética y éste lo analiza. En caso contrario Talento Humano determinan el curso a seguir, incluyendo la asignación de un equipo de investigación para estudiar la situación denunciada de acuerdo a su naturaleza.
3. **Investigación:** La situación denunciada es investigada.
4. **Resolución:** Se realiza un reporte con los resultados obtenidos de la investigación.

SANCIONES

La violación de lo establecido en el presente documento y sus políticas, podrá resultar en acciones correctivas y/o incluso la terminación anticipada del contrato, el cobro de daños y perjuicios y/o la presentación de cargos legales. En los casos que corresponda se reportará a las autoridades para que éstas actúen debidamente.

INDUSTRIAS BISONTE S.A. - CÓDIGO DE ÉTICA
CARTA DE COMPROMISO

Hago constar que he leído el Código de Ética de la empresa y que comprendo la importancia y el contexto de las reglas aquí contenidas. Además declaro que, el mismo, forma parte de las condiciones y prácticas que tiene la empresa para el desarrollo de las actividades en ella, las que me comprometo en este acto a respetar.

Asimismo, dejo constancia que la empresa me ha informado sobre el alcance de las normas contenidas en él y los efectos derivados de su eventual incumplimiento. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de **Industrias Bisonte S.A.** y que al cumplir con el Código de Ética, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Me comprometo a consultar a las instancias correspondientes en caso de dudas con respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en este Código.

Manifiesto que cumplo con los estándares de conducta aquí establecidos, incluyendo la declaración de cualquier conflicto de interés, ya sea actual o potencial, me comprometo a informar de forma inmediata a través del formulario de "Declaración de Conflictos de Interés", si me encuentro involucrado en alguna situación que pudiera ser o parecer un conflicto de interés.

Fecha: _____

Nombre Completo: _____

N° de Cedula: _____

Cargo: _____

Firma: _____

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

A continuación, y según lo estipulado en el Código de Ética, doy a conocer las situaciones que actualmente pudieran “ser” o “parecer” un conflicto de interés respecto de mi cargo. Junto con ello, me pongo a disposición de la Compañía para entregarle información adicional, en caso que esto sea necesario (especificar la situación y en caso que corresponda: nombres, parentesco, número de documento de identificación, identificación de sociedades, vinculaciones con proveedores/terceros, etc.).

Fecha: _____

Nombre Completo: _____

N° de Cedula: _____

Cargo: _____

Jefe Inmediato: _____

Teléfono/Celular: _____

Correo Electrónico: _____

Firma:

SÍNTESIS

Todos los colaboradores de **Industrias Bisonte S.A.** nos comprometemos a:

- Conocer e identificarnos con la visión, misión, y valores definidos por la Organización.
- Poner todo nuestro empeño para superar las expectativas en el cumplimiento de las tareas asignadas.
- Propender por la máxima productividad haciendo el mejor uso de los recursos disponibles.
- Cuidar con esmero los intereses de los accionistas, proveedores, clientes y colaboradores.