

CÓDIGO DE ÉTICA

Colgener S.A., Termotasajero S.A. E.S.P., Termotasajero Dos S.A. E.S.P y Fundación para el Desarrollo del Oriente Colombiano (FUDOC)

Contenido

PRESENTACIÓN	2
I. INTRODUCCIÓN	3
1. ¿Qué es el Código de Ética y cuál es su propósito?.....	3
2. ¿A quiénes aplica nuestro Código de Ética y cuál es su alcance?	3
II. NUESTROS PILARES ÉTICOS	4
1. ¿Cuáles con nuestros valores corporativos?	4
2. ¿Cuáles son nuestros principios corporativos?	6
III. DECLARACIONES GENERALES Y COMPROMISOS EMPRESARIALES.....	8
1. Manejo de la información de la Organización	8
2. Uso de los recursos de la Organización	8
3. Conflictos de interés	8
4. Prevención de la corrupción, el lavado de activos y la financiación al terrorismo	8
5. Política de integridad	9
IV. APLICACIÓN, VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	10
1. Comité de Ética y Cumplimiento	10
2. Dudas, solicitudes y reporte de infracciones	11
3. Régimen sancionatorio	11
V. PREGUNTAS FRECUENTES	11
VI. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	12

PRESENTACIÓN

En el actual mundo empresarial, las corporaciones son cada vez más conscientes de la importancia de operar en un contexto de ética y cumplimiento. Hacer negocios íntegros, son garantía de la buena reputación, de la rentabilidad y la sostenibilidad de los negocios, y del espíritu constructivo de los empresarios y su administración para con la sociedad en general. Esta es nuestra motivación principal para alcanzar los más altos estándares y buenas prácticas en todas nuestras actuaciones.

Éste, nuestro Código de Ética, es la carta de navegación que guía las actuaciones y comportamientos de todos aquellos que de manera directa o indirecta contribuimos con Colgener S.A., Termotasajero S.A. E.S.P., Termotasajero Dos S.A. E.S.P y Fundación para el Desarrollo del Oriente Colombiano - FUDOC (sociedades que para efectos de este documento se entenderán de manera conjunta como la “Organización”). Directivos, empleados, contratistas, proveedores y demás colaboradores, somos los promotores y guardianes de las disposiciones aquí contenidas.

No podemos enmarcar aquí todas las posibles situaciones que se pueden dar, ni tampoco todas las respuestas u orientaciones acerca de las cuestiones éticas que se pueden suscitar siendo un principio en las personas llamadas a cumplir con estos lineamientos. En consecuencia, instamos a todos a actuar con liderazgo, sentido común, prudencia y actitud de diálogo. Este es un camino de aprendizaje colectivo y una oportunidad para mantenernos como personas y como Organización. También un desafío: Contribuir en la consolidación del tipo de sociedad en la que queremos vivir los colombianos y los extranjeros con los que convivimos.

Todas nuestras actividades se deben desarrollar en el marco de nuestros valores corporativos. Pido tu apoyo, querido lector, para hacer realidad este propósito. Con la adherencia y defensa de estas reglas éticas, cada uno de nosotros es protagonista frente al cumplimiento de nuestros retos y aportamos de manera sustantiva al éxito de la Organización.

Desde ya, te doy las gracias por tu compromiso.

José David Montoya Salas

PRESIDENTE

I. INTRODUCCIÓN

Con el presente Código de Ética, contamos con un marco de actuación formal con estándares éticos que nos apoyan a generar confianza entre los miembros de la Junta Directiva, gerentes, trabajadores, contratistas y otros colaboradores; con nuestros grupos de interés y con la sociedad en general.

1. ¿Qué es el Código de Ética y cuál es su propósito?

Nuestro Código de Ética es un referente de la conducta personal y profesional para todas las personas involucradas con la Organización, independientemente de su rol y responsabilidad en la misma.

Soportado en nuestros valores y principios corporativos, el Código ha sido definido para:

- Propiciar comportamientos éticos ejemplares y desincentivar aquellas conductas que debilitan los valores y principios corporativos.
- Promover relaciones íntegras y sostenibles entre la Organización y sus grupos de interés: clientes, accionistas, directores, administradores, empleados, proveedores, el Estado y la sociedad.
- Apoyar todas las políticas, normas y procedimientos internos que garantizan que la Organización cumple plenamente la legislación vigente.

2. ¿A quiénes aplica nuestro Código de Ética y cuál es su alcance?

Nuestro Código de Ética aplica a todos los accionistas, directores, administradores, empleados, practicantes y aprendices, intermediarios, aliados, asesores y demás terceros que actúan en nombre y por cuenta de la Organización; compuesta, a su vez, por las sociedades Colgener S.A., Termotasajero S.A. E.S.P., Termotasajero Dos S.A. E.S.P, Carbones San Cayetano S.A.S. y la Fundación para el Desarrollo del Oriente Colombiano (FUDOC).

Son responsabilidades de los destinatarios:

- Conocer e interiorizar la información contenida en el Código de Ética.
- Velar porque todas sus actuaciones se enmarquen siempre dentro de la ley y además en las reglas del Código de Ética.
- Suscribir los documentos, certificaciones o declaraciones definidas por la Organización para manifestar el conocimiento y compromiso frente al Código de Ética.
- Plantear las consultas, dilemas y denuncias relacionadas con el cumplimiento de nuestro Código de Ética.
- Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a la ley y/o al Código de Ética.
- Garantizar su difusión y aplicación por parte de todos los interesados.

Nuestro Código de Ética es de obligatorio cumplimiento y tiene un alcance amplio por cuanto es referente para el tratamiento de todas las situaciones que pueden presentarse en el curso de las operaciones de la Organización, independientemente de que estén o no descritas de forma explícita

en este documento. No hay excepciones para el ámbito de cumplimiento de las disposiciones aquí contenidas.

II. NUESTROS PILARES ÉTICOS¹

La Organización está comprometida para tener una operación íntegra, transparente, económica, social y ambientalmente responsable. Para ello, ha definido unos valores corporativos que le dan identidad y unos principios que inspiran su proceder. Estos valores y principios son la columna vertebral de nuestra cultura organizacional.

1. ¿Cuáles son nuestros valores corporativos?

1.1. RESPETO

Entendemos el RESPETO como la actitud o comportamiento que se tiene al dar buen trato a los demás, con consideración, amabilidad y tolerancia; teniendo en cuenta sus sentimientos e intereses y actuando sin hacer daño. Es un valor que nos permite reconocer, aceptar y valorar a las personas, a nosotros mismos y al entorno y son ejemplos de ello (sin ser los únicos), los siguientes:

Actuamos con RESPETO cuando:	No actuamos con RESPETO cuando:
<ul style="list-style-type: none">• Escuchamos a los demás y hacemos uso de un tono de voz apropiado y un vocabulario decente en nuestra comunicación.• Cumplimos con las diferentes políticas y reglamentos de los diferentes sistemas de gestión de la Organización (medio ambiente, calidad, salud y seguridad en el trabajo, etc.).• Cuidamos los bienes que la Organización ha puesto a nuestra disposición para el desarrollo de nuestras funciones.	<ul style="list-style-type: none">• Agredimos física o verbalmente a los demás y/o tenemos comportamientos que afectan negativamente a los demás.• Desconocemos las normas definidas para la buena operación de la Organización.• Incumplimos la hora de llegada a un lugar o a un compromiso o evento al que nos han convocado.

1.2. HONESTIDAD

Entendemos la HONESTIDAD como el actuar de forma correcta y sincera ante cualquier situación o decisión, en beneficio de la Organización, sus integrantes y sus recursos. Son ejemplos de ello (sin ser los únicos), los siguientes:

Actuamos con HONESTIDAD cuando:	No actuamos con HONESTIDAD cuando:
<ul style="list-style-type: none">• Cumplimos a cabalidad con las actividades para las cuales fuimos contratados, sin que sea necesario que nos estén supervisando permanentemente.	<ul style="list-style-type: none">• Nos apropiamos de lo que no nos corresponde y/o utilizamos los recursos de la Organización para beneficio personal o de terceros.• Entregamos a terceros información confidencial, con el propósito de favorecerlos.

¹ Los pilares éticos están compuestos por los valores y principios corporativos. Los valores corporativos son una serie de elementos que definen a la Organización y la distinguen de las demás. Al hacer parte de su ADN y su personalidad (se reflejan en los comportamientos de los colaboradores), son el principal soporte de la cultura organizacional. Por su parte, los principios corporativos son el conjunto de creencias, normas, que regulan la vida de la organización y la forma como ésta se relaciona con sus grupos de interés.

<ul style="list-style-type: none"> • Actuamos con transparencia, responsabilidad y compromiso durante el desarrollo de nuestras funciones. • Damos buen uso de las herramientas y recursos asignados por la Organización para ejecutar las labores encomendadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ocultamos los posibles conflictos de interés en los que podemos estar, para beneficiarnos o para beneficiar a terceros.
--	---

1.3. COMPROMISO

Entendemos el COMPROMISO como el sentido de pertenencia al desarrollar nuestras funciones con responsabilidad honestidad y eficiencia. Son ejemplos de ello (sin ser los únicos), los siguientes:

Actuamos con COMPROMISO cuando:	No actuamos con COMPROMISO cuando:
<ul style="list-style-type: none"> • Realizamos nuestro trabajo no solamente hasta donde corresponde sino buscando siempre un mejoramiento continuo. • Estamos con la mejor disposición en todas las actividades laborales. • Cumplimos con los horarios de trabajo y las labores asignadas de forma segura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacemos uso de la jornada laboral para actividades que no aportan para la empresa. • Omitimos situaciones de riesgo que pueden afectar las operaciones de la Organización, como por ejemplo realizar trabajos sin el cumplimiento de las normas de seguridad. • Incumplimos el horario de trabajo y/o la entrega de las actividades estipuladas.

1.4. RESPONSABILIDAD

Entendemos la RESPONSABILIDAD como el cumplimiento de los deberes y obligaciones establecidas, bajo un estándar de calidad y oportunidad. Son ejemplos de ello (sin ser los únicos), los siguientes:

Actuamos con RESPONSABILIDAD cuando:	No actuamos con RESPONSABILIDAD cuando:
<ul style="list-style-type: none"> • Hacemos lo posible por solucionar los errores cometidos y somos propositivos para encontrar soluciones a los desafíos que se nos presentan. • Aprovechamos eficientemente el tiempo y los recursos disponibles para el desarrollo de las tareas asignadas. • Cumplimos con las normas internas implementadas en la Organización (RIT-SSST-SGC-Ambiental-CCTV, etc). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nos ausentamos de las capacitaciones que la Organización ha dispuesto para nosotros. • Nos mostramos predisuestos ante las peticiones de nuestros jefes y necesitamos de su vigilancia permanente para la ejecución correcta de las labores diarias. • Frente a una necesidad laboral, no estamos disponibles y/o nos ausentamos sin una justificación válida.

1.5. AMOR

Entendemos el AMOR como la pasión y sentido de pertenencia que aporta un valor agregado a nuestro crecimiento como trabajadores y como Organización. Es el sentimiento que expresa afecto hacia las demás personas, y se ve reflejado en lo que hacemos y decimos.

Actuamos con AMOR cuando:	No actuamos con AMOR cuando:
----------------------------------	-------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Hacemos las cosas bien, teniendo en cuenta el valor de nuestro cargo en la Organización. • Compartimos tiempo, conocimientos, momentos y objetos con los demás. • Llevamos las mejores relaciones con nuestros compañeros de trabajo, para que con un excelente ambiente laboral nos permita tomar mejores decisiones en grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizamos las labores con mala actitud, sin importar las consecuencias que esto nos traiga. • Desconocemos el apoyo e instrucción que requieren los compañeros, sin importar la situación en que nos encontremos. • Maltratamos a las personas, cosas y/o lugares que están en nuestro entorno.
---	--

1.6. LEALTAD

Entendemos la LEALTAD como el acto de permanecer firme en los principios y obligaciones para el bien de la Organización; demostrando disposición y compromiso. Son ejemplos de ello (sin ser los únicos), los siguientes:

Actuamos con LEALTAD cuando:	No actuamos con LEALTAD cuando:
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimos con las normas y exigencias de la Organización. • Resguardamos la información de la Organización. • Protegemos a la Organización de situaciones que afecten su reputación, como por ejemplo la corrupción, el lavado de activos y la financiación al terrorismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgamos a terceros información confidencial de la Organización. • Cometemos actos de corrupción al interior de la Organización. • Realizamos actividades fuera de lo encomendado, para obtener un beneficio particular para nosotros mismos o para terceros.

2. ¿Cuáles son nuestros principios corporativos?

2.1. El **liderazgo** de nuestra gente está orientado al cumplimiento de los principios y valores de la Organización con lo pertinente a: entrega, transparencia, coherencia, integridad personal, educación con buen ejemplo, en no exigir a los demás lo que no estamos dispuestos a hacer, en la equidad frente a la toma de decisiones, en su total disposición a colaborar, compartir y dar crédito a quienes se lo merezcan, en la consecución de los logros, en la buena atención y en generar un ambiente de trabajo propicio para un excelente desempeño y desarrollo de todas las actividades realizadas. Este liderazgo tiene también su expresión en nuestra participación en iniciativas y espacios externos, en los cuales se propende por el desarrollo eficiente de nuestro Sector.

2.2. La Organización cumple con las **disposiciones que le son aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales e internacionales, así como con las reglamentaciones internas**. Esto incluye, de manera enunciativa y no taxativa: leyes, decretos, procedimientos, manuales, guías, instructivos y demás lineamientos formales. De manera especial, se acogen las disposiciones en materia de ética empresarial y

prevención y lucha contra la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

- 2.3. La Organización mantiene, en todo caso y sin excepción alguna, un comportamiento respetuoso frente a toda persona y comunidad con la cual interactúa. **El cuidado de la vida, la salud y la integridad de todos** es nuestra prioridad. Nuestras relaciones laborales se basan en el trato digno y equitativo, la confianza y el mutuo beneficio. Suscribimos y aplicamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Universal de los Derechos de los Trabajadores, y para materializar estos propósitos, contamos con el Reglamento Interno de Trabajo.
 - 2.4. Nuestra **cultura organizacional y nuestras prácticas propenden por el cuidado del medio ambiente**. Cumplimos e incluso superamos los mínimos que establecen todas las leyes y regulaciones ambientales del país. Nos empeñamos en llevar al mínimo nuestro impacto ambiental. Promovemos el elemento ambiental en la cultura organizacional, desde el interior y hacia los grupos de interés; impulsando la prevención, mitigación, corrección y compensación de impactos ambientales y fomentamos acciones para minimizar el efecto de nuestras actividades sobre el medio ambiente, eco-eficiencia y respeto por la biodiversidad; manteniendo un enfoque abierto y preventivo a los desafíos ambientales.
 - 2.5. La forma como documentamos nuestras operaciones responde a criterios de **transparencia y rendición pública de cuentas**. Es así como, por ejemplo, todas nuestras transacciones financieras son debidamente registradas en el sistema de información actual; y los procedimientos contienen los controles internos y legales necesarios según las normas vigentes en el país. Cada año publicamos y ponemos a disposición de las entidades interesadas, un Informe de Gestión, el cual contiene toda la información relevante sobre nuestras operaciones.
- 1.1. Estamos comprometidos con promover y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos, sin que ello suponga crear dependencias. Nuestra política de **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** procura el beneficio mutuo y se sustenta en un diálogo fluido y permanente con las comunidades de nuestro entorno, con el fin de identificar y dar prioridad a las principales necesidades y mitigar los impactos sociales. Como una contribución al desarrollo y beneficio de las comunidades de nuestro entorno, procuramos la contratación de personal local y el desarrollo de proveedores eficientes de bienes y/o servicios también locales. Por supuesto, la oportunidad laboral está enmarcada por principios claros de capacidad técnica, calidad, competitividad, experiencia adquirida y alineamiento con nuestros valores corporativos; por su parte, los criterios de selección de proveedores son por el precio, calidad, experiencia y servicio.

III. DECLARACIONES GENERALES Y COMPROMISOS EMPRESARIALES

1. Manejo de la información de la Organización

Todos los accionistas, directores, gerentes, administradores, empleados, practicantes y aprendices, aliados, asesores y demás terceros con vínculo legal o contractual con la Organización, deberán dar uso adecuado a la información a la cual tienen acceso de acuerdo con su rol, funciones o encargo, y evitarán cualquier comportamiento que por acción u omisión conlleve a revelar información confidencial o de uso privilegiado en beneficio propio o de terceros.

La Organización tomará las medidas que sean necesarias para garantizar que su información cumple con criterios de calidad, oportunidad, claridad y seguridad.

2. Uso de los recursos de la Organización

Los activos y recursos de la Organización, tangibles e intangibles, se utilizarán de manera exclusiva para actividades relacionadas con la misma y el adecuado desempeño del cargo o función encomendada.

Todos somos responsables de cuidarlos y tomar las medidas necesarias para evitar su deterioro, pérdida o uso inadecuado.

3. Conflictos de interés

Se entiende el conflicto de interés como toda aquella situación en la cual los intereses de un empleado, accionista, administrador, asesor, aliado estratégico o algún tercero relacionado, se enfrenta con los intereses de la Organización; poniendo en riesgo la objetividad e independencia en la toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones.

Estos conflictos serán identificados y gestionados conforme a la Política de Conflicto de Intereses desarrollada en el Programa de Ética y Cumplimiento de la Organización.

4. Prevención de la corrupción, el lavado de activos y la financiación al terrorismo

No toleramos la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo en ninguna de sus formas, por cuanto reconocemos el impacto negativo que conllevan. Dado que estos fenómenos son contrarios a nuestros valores corporativos, hemos tomado y seguiremos tomando las medidas necesarias para su prevención y combate. Esperamos de todos una actitud decidida en este sentido, lo que implica cumplir con rigor la normatividad específica relacionada.

No ofrecemos ni aceptamos sobornos, ya sea en forma directa o indirecta. En materia de prevención y control de lavado de activos, cumplimos con los principios de conocimiento del cliente, conocimiento del mercado, reporte de operaciones sospechosas, conservación de documentos y atención oportuna de los requerimientos de las autoridades.

La Organización cuenta con un Programa de Ética y Cumplimiento, en el cual junto con su política de gestión de la calidad se definen lineamientos y sistemas (procedimientos, mecanismos, y controles) para mitigar los riesgos de corrupción, lavado de activos y financiación al terrorismo.

5. Política de integridad

La política de integridad de la Organización contempla los siguientes parámetros:

- 5.1. En relación con **las donaciones y patrocinios**: Contribuimos con el desarrollo económico y social de las comunidades del área de influencia, por cuanto entendemos la responsabilidad social que nos compete. La Organización podrá hacer donaciones en especie o en dinero a terceros, bajo los parámetros establecidos por la Fundación para el Desarrollo del Oriente Colombiano (FUDOC). Las donaciones y patrocinios deberán realizarse con la observancia de todas las leyes y reglamentos aplicables, en especial aquellos relacionados con temas fiscales.
- 5.2. En relación a **los gastos de viaje y representación**: Los viajes y atenciones que realicen los trabajadores por cuenta de la Organización deben corresponder a las necesidades o conveniencias del negocio o el desempeño del cargo. Esperamos que los trabajadores manejen estos dineros con la misma ponderación, interés y cuidado que ellos aplican en el manejo del suyo propio.
- 5.3. En relación con los **pagos de facilitación**²: La Organización prohíbe este tipo de pagos, por cuanto los considera contrarios a sus valores corporativos y reconoce que los mismos son ilegales en la mayoría de los países. Esperamos que los trabajadores se abstengan de realizar estas operaciones y difundan ante las personas interesadas su política de cero tolerancia al respecto.
- 5.4. En relación con las **contribuciones a partidos políticos y participación en campañas políticas**: La Organización considera que el ejercicio de la democracia constituye uno de los ejes fundamentales para la contribución del crecimiento económico y el desarrollo social del país. No obstante, sus fondos o bienes no podrán utilizarse para hacer contribuciones a candidatos políticos o funcionarios de entidades oficiales. De igual forma, sus accionistas, directivos, empleados y colaboradores deben abstenerse de participar en actividades políticas en nombre de la misma; y quienes laboren a su servicio no podrán ser inducidos directa o indirectamente por la Organización, sus representantes

² Los pagos de facilitación son pequeños pagos no oficiales e indebidos efectuados a funcionarios de bajo nivel para asegurar o agilizar el cumplimiento de un trámite o acción necesaria a la cual quien los efectúa tiene derecho legal.

o trabajadores a contribuir económicamente, participar o apoyar en cualquier forma actividades partidistas, políticas o electorales.

5.5. En relación con los **regalos y atenciones**³: La Organización reconoce que en las relaciones con terceros es habitual que se reciban o se otorguen regalos o atenciones, razón por la cual, establece reglas de conducta para que en estas actuaciones se mantenga un fin legítimo y se realice en condiciones éticas; evitando que se comprometa la objetividad en la relación con los terceros. Aceptamos regalos por parte de clientes, proveedores, contratistas o entidades públicas que no comprometan la objetividad y el buen juicio de los empleados; preferiblemente regalos institucionales, de valor simbólico y/o razonable.

5.6. En relación con la actividad de **Cabildeo (o lobby)**⁴: La Organización directa o indirectamente no pertenece a ningún partido político, ni adelantará acciones ni intervenciones, ni contribución alguna, dirigidas a participar, promover, intervenir o influir ante la Administración pública con el fin de favorecer los intereses propios o de terceros. Pertenecemos a asociaciones o gremios que hacen actividades de relacionamiento o gestión ante entes estatales, con el único propósito de mejorar las condiciones del sector.

IV. APLICACIÓN, VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

1. Comité de Ética y Cumplimiento

El Comité de Ética y Cumplimiento es nuestra instancia formal encargada de liderar el marco de actuación ética de la Organización. Con el beneplácito de la Junta Directiva y la Presidencia guiará a la aplicación del presente Código; así como en sus revisiones periódicas y ajustes correspondientes; con el fin de mantenernos a la par de los avances internacionales y nacionales en la materia.

También es la instancia encargada de hacer seguimiento a la aplicación de este Código de Ética, velar por su cumplimiento, y definir las acciones necesarias para la divulgación periódica y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta ética dentro de la Organización.

Entre sus funciones se encuentran revisar los casos que atenten contra la ética en cualquier evento donde se vea afectada la Organización, dirigir las investigaciones que se requieran, y sancionar en los casos que sea necesario.

Nuestro Código de Ética entrará en vigencia a partir de su aprobación y firma.

³ Está prohibido que la recepción u otorgamiento de regalos, atenciones, hospitalidades u otros beneficios, cuando: (i) Ocurra para influir en cualquier tipo de decisión o para obtener una ventaja inapropiada; (ii) genere un sentido de obligación o compromiso en el receptor; (iii) sea lujoso, excesivo o frecuente; (iv) sea ofrecido o dado a miembros de la familia de un colaborador, contratista, socio, aliado, cliente o proveedor; y (v) sea dinero en efectivo o instrumento comercial convertible en efectivo.

⁴ Es una práctica de relaciones públicas en las que individuos o grupos de personas en representación de ellas mismas o de alguna empresa, intentan influir en las decisiones de carácter legislativo, económico o social, a favor de interés propios de la organización.

2. Dudas, solicitudes y reporte de infracciones

El empleado que tenga inquietudes, solicitudes o comentarios sobre el contenido o interpretación de nuestro Código o que sospeche de posibles incumplimientos al mismo, deberá comunicarlo de inmediato a su jefe inmediato, al Oficial de Ética y Cumplimiento, o a cualquier miembro del Comité de Ética y Cumplimiento.

Los reportes serán manejados con absoluta reserva, garantizando su confidencialidad y la posibilidad de anonimato de quien lo realiza (de quien se presume que actúa de buena fe). Se garantiza además, que ningún denunciante será sujeto de represalias, ni se impondrá sanción alguna cuando el denunciante sea un empleado, por el solo hecho de haber denunciado.

3. Régimen sancionatorio

Todos los administradores y empleados, independientemente de su cargo o función, que atenten contra lo dispuesto en la ley y/o en el presente Código de Ética, podrán ser sujeto de las medidas disciplinarias o acciones correspondientes, incluso, la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Organización y por justa causa, sin perjuicio de las acciones legales o judiciales pertinentes.

De igual forma, cuando se establezca que el empleado que ha realizado una denuncia ha actuado con mala fe, aduciendo hechos falsos o sin fundamento alguno, la Organización podrá adelantar las acciones correspondientes de acuerdo con las normas aplicables y el Reglamento Interno de Trabajo.

V. PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué son los valores corporativos?

Son formas deseables de ser y actuar de las personas, que posibilitan la construcción de la convivencia para el logro de los retos de la Organización y se manifiestan en conductas específicas, susceptibles de ser observadas y evaluadas objetivamente.

¿Qué son los principios corporativos?

Son enunciados que se aplican a todas las actuaciones y describen el comportamiento esperado de cada uno de nosotros, en el desarrollo de nuestras actividades tanto dentro como fuera de la Organización.

¿Qué es una consulta?

Es un requerimiento relacionado con alguna falta de información o interpretación en relación con las conductas esperadas, según los lineamientos éticos definidos por la Organización. A través de las consultas, se podrán formular aclaraciones y revisar posibles señales de alerta respecto de contratistas, proveedores, socios o trabajadores, entre otros, que den cuenta de un posible incumplimiento de este Código, y emitir recomendaciones para mitigar las señales de alerta detectadas.

¿Qué es un dilema?

Es una duda que se puede suscitar en el actuar de los destinatarios del Código de Ética, sobre los principios del mismo y/o sus lineamientos en materia de conflictos de interés, regalos y atenciones, corrupción, soborno, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo, responsabilidad social, uso de bienes y manejo de información, entre otros. El dilema, una vez es exteriorizado, tiene por objeto recibir una orientación clara para prevenir la comisión de actos indebidos que falten a la ética de la Organización.

¿Qué es una denuncia?

Es un mecanismo o acción de cualquier persona para dar a conocer por los canales para tal fin establecidos, los hechos o conductas inadecuadas que puedan constituir violación al Código de Ética, y que requieren ser verificados por parte de la instancia responsable: El Comité de Ética y Cumplimiento.

¿Qué hago si uno de mis trabajadores me reporta un conflicto de interés o ético?

Es obligación de todo jefe remitir el caso al Comité de Ética y Cumplimiento, aportando toda la información con la que se cuente.

¿Qué hacer si como destinatario de este Código estoy inmerso en circunstancias que puedan afectar la objetividad, independencia o imparcialidad en la gestión de los asuntos en los que participo (conflicto ético)?

Se debe manifestar tal situación a su jefe inmediato por escrito y remitir copia al Comité de Ética y Cumplimiento, así como apartarse del trámite o gestión respectiva, de conformidad con los procedimientos internos. Si tiene dudas sobre alguna circunstancia que pueda configurar los hechos anteriores, formule la consulta correspondiente.

VI. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Declaración interna de conflicto de intereses.
- Manual SIPLA de Termotasajero Dos S.A. E.S.P.
- Programa de Ética y Cumplimiento.
- Reglamento Interno de Trabajo.