



Excomin
Producción y Exportación de
Carbón y Coque



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

"Un factor primordial para lograr los objetivos de una empresa es la elaboración y aplicación de un código de ética y conducta, que determine pautas necesarias para lograr un comportamiento idóneo en todo el personal de la organización".

CARTA DEL PRESIDENTE



Durante 20 años hemos venido esforzándonos por alcanzar metas y posicionarnos como empresa líder en la producción sostenible de carbones y coques de alta calidad. Para lograrlo, nos hemos propuesto mejorar cada día a través de la implementación de valores como la honestidad, el servicio, la seguridad y sobre todo el respeto por nuestra institución y nuestro entorno. Estos valores son los que nos han permitido crecer y establecernos como una entidad comprometida con el desarrollo regional, digna de la confianza de nuestros accionistas, trabajadores, clientes, y proveedores.

La vocación por alcanzar nuestros objetivos de una manera correcta, justa, legal y amigable con el ambiente, nos permite innovar, crecer a nivel profesional y productivo, elevando nuestros estándares en los mercados nacionales e internacionales. El establecimiento de este Código de Ética y conducta, guiará el comportamiento que debemos asumir durante nuestro desempeño laboral y orientará cada una de las decisiones que de alguna manera puedan comprometer el prestigio e integridad de nuestra empresa.

Invito a todo el personal de CI EXCOMIN SAS, a hacerse responsable por el cumplimiento de los principios contemplados en el presente código de ética y establecer un compromiso autentico con nuestra organización, la comunidad y el medio ambiente.

DORA EDITH GÓMEZ VARGAS

Presidente

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	3
3. PRINCIPIOS.....	4
4. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	5
5. DEBERES GENERALES DE LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA	6
6. NUESTRA GENTE Y DERECHOS HUMANOS	7
6.1. Vinculación de personal.....	7
6.2. Relaciones familiares y personales.....	7
6.3. Relación entre el personal.....	8
7. VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	9
8. SUPERVISORES Y USO APROPIADO DE AUTORIDAD	10
8.1. Discriminación.....	10
8.2. Acoso.....	10
9. RELACIÓN CON LOS CLIENTES	11
10. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	12
11. CONFLICTOS DE INTERÉS	13
11.1. Obsequios y favores.....	14
12. ANTI SOBORNO	15
13. USO DE INFORMACIÓN	16
14. DENUNCIAS.....	17
14.1. Represalias.....	17
15. ANEXOS	18

1. INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios CI EXCOMIN SAS ha fundamentado su operación en valores indispensables para la formación de la credibilidad de la cual goza hoy día. Este Código contiene los principios que le han servido de guía para el fortalecimiento de su imagen en el mercado nacional e internacional y se ha dispuesto como referencia para que todos los integrantes de la empresa sigan estrictas normas en sus tratos con compañeros, superiores, clientes, proveedores y/o particulares.

Estamos convencidos de que una cultura cimentada en la ética contribuye a mejorar la imagen de la compañía frente a todos nuestros grupos de interés. Tanto clientes, como proveedores, trabajadores y propietarios tienen derecho a sentir confianza, certidumbre y respeto en cuanto a la integridad de los miembros de esta empresa y a esperar que todos sean honestos, imparciales y profesionales cuando se desempeñen; Por esto el compromiso de quienes trabajamos en CI EXCOMIN SAS es aplicar este documento en todas nuestras acciones y evitar comportamientos que pudiesen ser incorrectos. De esta manera no solo conseguiremos vivir éticamente, sino que dignificaremos nuestra actividad frente al resto del mundo.

2. OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Conservar la confianza que todas nuestras partes interesadas han depositado en nosotros y edificar un entorno propicio para alcanzar los objetivos de la empresa.
- Asegurar el desarrollo de nuestra operación bajo condiciones de respeto, confiabilidad, seguridad y sostenibilidad sin importar el lugar donde nuestras actividades se lleven a cabo.
- Concientizar a todo el equipo CI EXCOMIN SAS sobre la importancia de tomar decisiones adecuadas en situaciones complejas.
- Brindar orientación a trabajadores y propietarios sobre lo que es un comportamiento ético, así como responsabilizarnos ante cualquier falta en nuestro comportamiento.

3. PRINCIPIOS

- Crecimiento sostenible y a largo plazo enmarcado en el cumplimiento de nuestros deberes con la empresa, la ley y la comunidad.
- Conducta ética en nuestra relación con trabajadores, proveedores, clientes, propietarios, comunidad y el medio ambiente.
- Desarrollar líderes que inspiren, promuevan la excelencia y logren resultados.
- Cumplimiento de nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial como visión de negocio manteniendo un desarrollo sostenible.
- Construir relaciones cercanas con nuestros clientes, escucharlos y ofrecerles la mejor atención y trato posibles.
- Actuar siempre con Integridad y conforme a lo que sea mejor para la empresa.

4. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

En CI EXCOMIN SAS la honestidad, la lealtad y la integridad son valores de vital importancia y debemos actuar con total apego a estos en todos los aspectos relacionados con negocios, familia, sociedad y medio ambiente. Creemos en el deber de responsabilidad corporativa, tanto en la manera en que llevamos adelante nuestros proyectos como en nuestro modo de operar internamente. Por ello, nos esforzamos en reducir nuestro impacto socio-ambiental promoviendo obras sociales y fomentando prácticas ecológicas en los lugares de trabajo.

La implementación exitosa de este Código depende del compromiso de todos en aplicar directrices que aquí se establecen. Nosotros asumimos este compromiso en el momento que empezamos a hacer parte de esta empresa y lo reafirmamos día a día en todas y cada una de las decisiones que tomamos.

Es responsabilidad de todos los trabajadores y propietarios de CI EXCOMIN SAS leer, comprender y asumir los compromisos plasmados en este Código. El no hacerlo puede dar lugar a sanciones disciplinarias.

5. DEBERES GENERALES DE LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA

- Leer y analizar este Código de Ética y Conducta y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.
- Poner en conocimiento de los superiores cualquier acto que implique fraude, abuso y/o corrupción en perjuicio de los intereses de la empresa o el personal de la empresa.
- Trabajar con honradez, profesionalismo, imparcialidad y ética.
- Abstenerse de participar en transacciones financieras logradas con información privada de la empresa ni permitir el uso incorrecto de dicha información en actividades que estén en conflicto con el cumplimiento del deber y los intereses de la empresa.
- No aceptar regalos o artículos de valor, a menos que dicha donación sea aceptada oficialmente por presidencia.
- Aplicar las normas de conducta plasmadas en este código con el propósito de mantener la confianza de nuestros grupos de interés.
- Acatar todos los reglamentos, decisiones e instrucciones concernientes al desempeño de los deberes y evitar acciones que puedan verse como irregulares ante las demás personas.
- No derrochar o dar uso indebido a los recursos de la empresa que sean asignados a labores específicas.
- Dar buen trato a los compañeros de trabajo, superiores y subordinados de manera profesional y con cortesía.
- Evitar preferencias o distinciones entre los integrantes del equipo y desempeñarse con imparcialidad.
- No comprometerse con empleos o actividades exteriores, incluso la búsqueda o la negociación por un empleo, que estén en conflicto con los deberes y las responsabilidades adquiridas con la empresa.
- No divulgar la información confidencial de la empresa adquirida durante el ejercicio de sus funciones para beneficio propio o de terceros.

6. NUESTRA GENTE Y DERECHOS HUMANOS

En CI EXCOMIN SAS promovemos espacios idóneos para el desarrollo de quienes conforman el equipo y nos esforzamos por crear un entorno en el que todos reciban un trato respetuoso, por lo tanto, el deber de cada integrante es demostrar un comportamiento que refleje nuestros principios y aceptar su responsabilidad por el cumplimiento de este Código de Ética y Conducta.

Estamos comprometidos con el respeto por las diferencias y opiniones de los demás, con la prohibición de todo tipo de acoso y la discriminación a personas por su género, raza, edad, religión, discapacidad, nacionalidad o su orientación sexual. Así mismo somos transparentes en nuestras decisiones promoviendo una conducta de cero tolerancias frente a prácticas que involucren trabajo forzado o tráfico de personas.

6.1. VINCULACIÓN DE PERSONAL

En CI EXCOMIN SAS, la selección y contratación de personal se basa en la experiencia profesional, la calificación y los Valores morales que demuestren los candidatos. No contratamos personas ni efectuamos despidos, recompensas o castigos por intereses personales, favoritismos, y mucho menos sobornos. Propiciamos un ambiente de trabajo saludable, que optimice el potencial de cada uno de sus colaboradores y promueva el trabajo en equipo.

6.2. RELACIONES FAMILIARES Y PERSONALES

Los trabajadores de CI EXCOMIN SAS deben ser conscientes de las relaciones personales en el entorno de trabajo así que bajo ninguna circunstancia se podrá supervisar directa o indirectamente a un familiar, para evitar favoritismos y consideraciones especiales en perjuicio de los intereses de la empresa. Si algún trabajador en relación de supervisión y en ejercicio de sus funciones dentro de la empresa adquiere parentesco a través del matrimonio o la unión de hecho deberá informarlo previamente a presidencia para que se tomen las decisiones pertinentes.

Así mismo se prohíbe participar en decisiones de empleo, evaluación de desempeño, asignación de funciones, aumento de salarios u otras referentes a la relación de empleo referente a un familiar o a una persona con quien mantengamos una relación íntima.

6.3. RELACIÓN ENTRE EL PERSONAL

Los trabajadores de CI EXCOMIN SAS deben brindar apoyo a las demás áreas siempre que lo requieran a través de sus superiores directos dando prioridad a los resultados globales de la empresa por encima de los resultados individuales o de cada área. Esto contribuye a fortalecer el trabajo en equipo y aportar todo el conocimiento y experiencia disponibles para la consecución de los resultados esperados.

En nuestra empresa buscamos que las relaciones laborales inciten la cooperación y el trabajo grupal, en donde cada persona promueva los valores de nuestra empresa y sea ejemplo de buenas conductas aportando el esfuerzo necesario para superar desafíos que se presenten y así obtener los mejores resultados a corto plazo.

7. VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Para CI EXCOMIN SAS es importante garantizar que nuestro personal se desempeñe armoniosamente y satisfecho con su entorno de trabajo. Por esto prohibimos todo tipo de violencia o amenaza que ocasione temores e inseguridad entre los compañeros de trabajo o sus familias.

La violencia en el lugar de trabajo puede ocurrir en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas y puede abarcar las siguientes acciones:

- Amenaza o agresividad
- Amenaza a una persona, a su familia o amigos
- Acoso o llamadas telefónicas amenazantes
- Ataque físico
- Destrucción intencional o amenaza de destrucción de bienes de propiedad de la empresa o de compañeros y/o superiores
- Acecho o Intimidación

8. SUPERVISORES Y USO APROPIADO DE AUTORIDAD

En nuestra empresa los Supervisores deben ser modelos a seguir para sus compañeros y subordinados demostrando comportamientos acordes a las pautas establecidas en este código y propiciar un entorno de trabajo positivo en el que los empleados puedan plantear sus inquietudes y ser escuchados con respeto. Así mismo tienen el deber de ejercer su autoridad con sabiduría evitando valerse de su posición para perseguir objetivos diferentes a los designados a su labor.

Los supervisores deben evitar a toda costa cometer actos que denigren a sus subordinados, como la intimidación, el acoso, la obstaculización de su trabajo o encomendarles tareas o favores personales. Al contrario, los supervisores de nuestra empresa deben destacarse por sus buenas acciones, por ser los primeros en atender situaciones en el lugar de trabajo, brindar a los trabajadores orientación adecuada y bajo ninguna circunstancia tomar represalias contra quienes informen sobre sospechas de Conducta Indebida en sus lugares de trabajo.

8.1. DISCRIMINACIÓN

Nuestra empresa está comprometida con el respeto por diversidad y bajo ninguna circunstancia aceptamos actos de discriminación contra ninguna persona por razones de nacionalidad, raza, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, situación social o tendencia política. Es nuestro deber garantizar a nuestros colaboradores un entorno laboral basado la inclusión y el respeto tanto con los integrantes de nuestra empresa como con nuestros clientes, proveedores y la comunidad en general.

8.2. ACOSO

Se entiende por acoso cualquier conducta de tipo intimidatoria que interfiera con el trabajo de otra persona o que cree un entorno laboral ofensivo para uno o varios compañeros de trabajo.

Generalmente, el acoso lo constituyen varios incidentes, aunque una sola acción puede considerarse como acoso si es lo suficientemente grave para interferir con la capacidad para desempeñarse de una persona. Un trato irrespetuoso puede presentarse tanto dentro como fuera de la empresa y se convierte en acoso si ocurre en repetidas ocasiones. En estas situaciones la persona agredida debe responder rápidamente comunicando dicho comportamiento a sus demás superiores y solicitar que dichas acciones cesen inmediatamente. De no obtener respuesta el trabajador agredido deberá presentar su inquietud directamente a la presidencia de la empresa en donde se le prestará atención de acuerdo a la gravedad del caso.

9. RELACIÓN CON LOS CLIENTES

En materia de negociaciones, nuestro objetivo principal es mantener una buena relación con nuestros clientes y seguir siendo su mejor opción superando siempre todas sus expectativas. Para ello el personal a cargo de las negociaciones comerciales de la mano de todo el personal operativo deben esforzarse por satisfacer las necesidades de nuestros clientes y proporcionarles el mejor trato basado en el respeto y el cumplimiento de nuestros compromisos a su vez que se garantiza la calidad de nuestros productos y la entrega en los tiempos y condiciones acordadas.

Para seleccionar nuestros clientes, en CI EXCOMIN SAS nos basamos en las necesidades del mercado y no establecemos diferencias de ningún tipo, excepto las establecidas por ley. Promovemos entre nuestros clientes el cumplimiento de lo establecido en este Código de Ética y Conducta y por ello somos estrictos en no efectuar negociaciones con clientes que estén relacionados con actos ilegales.

10. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

Para nuestra empresa construir relaciones de confianza con los proveedores ha sido un pilar fundamental en el éxito de nuestra operación. Para esto nos esforzamos por demostrar la mayor transparencia y respeto en nuestro trato con cada uno de ellos proporcionando a los proveedores las mismas oportunidades para contratarlos, sin generar falsas expectativas y manteniendo transparencia en el proceso de elección.

Para la contratación de proveedores se debe evaluar las características y trayectoria de cada uno de ellos asegurando igualdad de oportunidades, respeto e integridad en el momento de su selección. Para ello se debe tener en cuenta la necesidad en particular que se planea satisfacer con la contratación y seguir estrictamente los principios legales en materia de contratación, evitando a toda costa establecer vínculos comerciales con proveedores que se encuentren relacionados con actividades ilícitas.

11. CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de intereses se presenta en el momento que estamos frente a la oportunidad de modificar decisiones o resultados a favor nuestro o de alguien, afectando a otros con quienes o específicamente a la empresa para la cual trabajamos y con la que poseemos una relación de lealtad. Todos los trabajadores de CI EXCOMIN SAS tienen el deber de obrar honestamente y en pro de los intereses de la empresa. Se deben evitar situaciones que puedan representar un conflicto (o la apariencia de un conflicto) de intereses y abstenernos de influir en decisiones cuando sintamos que en ellas existen intereses discordantes entre los personales y los de nuestra empresa. En toda ocasión en que se suscite un conflicto potencial, los intereses de la empresa deberán prevalecer sobre los intereses de terceros o nuestros intereses personales

En consecuencia, todos los trabajadores vinculados a CI EXCOMIN SAS deberán abstenerse de:

1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley, a los intereses de CI EXCOMIN SAS y que de manera directa o indirecta compita o interfiera con la compañía.
2. Realizar en nombre de la empresa cualquier negocio u operación basada en lazos de amistad, o relaciones familiares y que puedan afectar el cumplimiento de responsabilidades o el buen nombre de la empresa.
3. Realizar cualquier actividad utilizando información privada de la empresa para beneficio propio o de terceros.
4. Recibir regalos, dinero o cualquier otro tipo de compensación por parte de cualquier persona, en razón del ejercicio de sus funciones para la empresa.
5. Utilizar su condición de directivo o empleado de CI EXCOMIN SAS para obtener beneficios personales incluyendo a miembros de nuestra familia o terceras personas.
6. Utilizar el nombre e información de la empresa para actividades particulares.
7. Ofrecer sus servicios, experiencia profesional o conocimientos a clientes y/o proveedores de la empresa.
8. Utilizar las instalaciones, bienes y elementos de la empresa para manejar o promover negocios a título personal o en provecho de terceros.

En caso de enfrentarnos a un conflicto de interés, en nuestras relaciones personales, profesionales o actividades que desempeñemos en la empresa, se debe analizar la situación en función de la norma legal y lo contemplado en este código de ética y conducta, afrontar la situación de manera ética e informar a Presidencia para que lo releve de tomar decisiones o realizar gestión alguna tendiente a intervenir sobre el caso en particular.

11.1. OBSEQUIOS Y FAVORES

Ningún trabajador está autorizado para recibir o solicitar obsequios de parte de clientes, proveedores o terceros afines a nuestras operaciones que puedan crear una expectativa de obligación o comprometer alguna de sus decisiones respecto a negociaciones o cambios en la

empresa. Está prohibido condicionar una negociación a cambio de dinero, regalos, o atenciones y únicamente se podrán recibir obsequios relacionados con publicidad de las demás empresas u otras cortesías (invitaciones a comidas, eventos etc.) únicamente cuando estén autorizadas por presidencia y siempre y cuando su aceptación no comprometa en modo alguno nuestro juicio.

En el caso de que el rechazo de un regalo o favor podría ofender o avergonzar a quien lo ofrece o a la empresa, el regalo podrá ser aceptado en nombre de la empresa y entregado al jefe de interventora para que disponga de él.

12. ANTI SOBORNO

En CI EXCOMIN SAS rechazamos cualquier acto de soborno y/o extorsión. Investigaremos toda denuncia de corrupción y tomaremos medidas inmediatas y de ser necesario legales contra los trabajadores de la empresa sobre los cuales se comprueben actos irregulares como prometer, ofrecer, pagar, prestar o transferir dinero u obsequios a clientes, proveedores, funcionarios públicos o personas externas en función de decisiones o cambios que comprometan las operaciones o instalaciones de la empresa.

Todas las formas de soborno son ilegales y puede acarrear graves consecuencias para las personas involucradas e incluso para la empresa. Si algún trabajador está siendo objeto de soborno y/o extorsión en su trabajo, dentro o fuera de la empresa, debe efectuar la denuncia inmediatamente. Así mismo, cuando se conozca el caso de una tercera persona de la empresa que esté siendo extorsionada o sea objeto de sobornos por parte de personal de nuestra empresa, es nuestro deber reportarla ante presidencia o interventoría.

13. USO DE INFORMACIÓN

En CI EXCOMIN SAS debemos velar por la integridad y la discreción a la hora de entablar conversaciones y/o relaciones con personas externas a nuestra labor. Por ello establecimos una serie de directrices que nos permiten identificar situaciones en las cuales corremos el riesgo de difundir información confidencial que puede afectar los intereses y objetivos de la empresa.

Es nuestro deber resguardar la información que nos haya sido confiada en nuestra calidad de empleados tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, por lo tanto, la información obtenida en el desarrollo de nuestras funciones no podrá ser usada para fines personales o para beneficio de terceros. Únicamente se permite compartir información no pública con otros compañeros de trabajo sobre la operación y demás requerimientos para su sostenibilidad.

La Información confidencial o no pública incluye lo siguiente:

- Nominas internas y Medidas disciplinarias
- Propuestas de clientes y proveedores
- Reproducciones, adaptaciones o cualquier otra clase de mutilación, deformación o modificación de la información confidencial
- Detalles de archivos de personal y directivos
- Información financiera de la empresa
- Cambios organizacionales
- Políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados
- Listados de clientes y proveedores, estructuras y políticas de precios

Estas obligaciones permanecen en vigencia aún después de la terminación del contrato con la empresa.

14. DENUNCIAS

Si algún trabajador, cliente, proveedor o persona externa llegase a notar una conducta inadecuada, ilegal o que contradiga los principios contemplados en este código está en el deber de denunciarla ante los superiores de quien se encuentre implicado en dichas actuaciones.

Así mismo, si una persona considera que ha sido testigo o víctima de Conducta Indebida dentro de nuestra empresa o por parte de nuestro personal laboral, debe transmitir sus inquietudes a una de las siguientes personas:

- Jefe/supervisor inmediato de la persona implicada
- Interventoría General
- Dirección de recursos Humanos
- Presidencia

Así mismo se deben reportar todo tipo de conductas que se sospeche prohibida o en contra de la ética y que pueda llegar a afectar los intereses y/o objetivos de la empresa tales como el hurto o cualquier otro tipo de fraude en el lugar de trabajo, incluyendo la falsificación de documentos.

Adicionalmente, los empleados deben estar atentos para detectar y denunciar cualquier signo de que se está efectuando lavado de dinero (intento de ocultar la fuente de fondos obtenidos ilícitamente) para efectuar la denuncia inmediatamente

14.1. REPRESALIAS

En nuestra empresa se prohíbe todo tipo de represalia contra cualquier persona que realice denuncias sobre faltas al presente código y demás conductas inapropiadas para nuestras operaciones.

Todas las denuncias de Conducta Indebida deben ser analizadas por la dirección de recursos humanos para ser investigadas y de ser necesario informar a las autoridades competentes.

Las personas que desobedezcan este código de ética y conducta podrían enfrentar acciones correctivas y/o sanciones disciplinarias, que van desde una amonestación escrita, reasignación, hasta la terminación del contrato empleo.

15. ANEXOS

Compromiso del Código de Ética y Conducta

Hago constar que he leído el Código de Ética y Conducta CI EXCOMIN SAS y que comprendo en todos sus términos las pautas que rigen nuestra organización.

Entiendo plenamente que el cumplimiento de este código es de carácter obligatorio y que de esta manera ayudamos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Lugar y fecha: _____

Nombre Completo: _____

No. Identificación: _____

Firma: _____

Nombre de jefe inmediato: _____



Calidad, Sostenibilidad y Liderazgo

www.ciexcomin.com

CALLE 11 N° 4-39 LECS Ofi. 317
Cúcuta - Colombia
(57-7) 571 49 49
