

CÓDIGO DE CONDUCTA CORPORATIVO

GRUPO IMSA S.A.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	3
PRINCIPIOS CORPORATIVOS.....	3
CAPÍTULO II.....	3
RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS.....	3
1. LOS ACCIONISTAS	4
2. LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES	4
3. LOS COLABORADORES Y SUS FAMILIAS	4
4. LOS PROVEEDORES.....	4
5. COMUNIDAD.....	4
6. AUTORIDADES.....	5
7. COMPETIDORES	5
8. SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORES	5
9. MERCADO FINANCIERO Y DE VALORES	5
10. MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES.....	5
CAPÍTULO III.....	6
CONFLICTOS DE INTERÉS.....	6
CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	8
CAPÍTULO IV	9
CONFIDENCIALIDAD EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN	9
PROPIEDAD INTELECTUAL	10
CAPÍTULO V	11
USO APROPIADO DE LOS RECURSOS.....	11
CAPÍTULO VI	12
LISTAS DE CONTROL, ILEGALIDAD, FRAUDE Y SOBORNO	12
REGULACIONES DE COMERCIO INTERNACIONAL.....	13
DONACIONES Y PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA	13

ACEPTACIÓN DE REGALOS O PRESENTES13

COMPORTAMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS EN CONVENCIONES, VIAJES, EVENTOS SOCIALES
14

CONCURSOS Y SORTEOS14

LÍNEA ÉTICA.....14

CAPÍTULO VII15

SALUD, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y GESTIÓN AMBIENTAL15

CAPÍTULO VIII16

NO DISCRIMINACIÓN16

ACOSO LABORAL16

CAPÍTULO IX17

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO17

INTRODUCCIÓN

Los pilares fundamentales de crecimiento y reputación de Grupo IMSA S.A. (en adelante el “Grupo” o la “Sociedad”) son la integridad, valor comprendido por la honradez, verdad y rectitud de nuestra gente, sumada al respeto por las personas y el cumplimiento de los compromisos y las leyes.

El presente Código de Conducta establece los principios corporativos del Grupo y las normas mínimas de comportamiento, los cuales no son negociables y son aplicables a todos los negocios y países.

Este Código no pretende abarcar todas las situaciones que puedan tener lugar, su objetivo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir las actuaciones, ya que todos los días está en nuestras manos la reputación de nuestro Grupo y sus Compañías. Como representantes de la Sociedad, nuestras acciones y decisiones deben ser irreprochables, pues nuestra responsabilidad es hacer lo correcto.

Cada colaborador del Grupo debe tomarse el tiempo para leer y asimilar estas normas y lineamientos, y en caso de tener dudas sobre cuál es la actuación correcta en una situación particular, deberá consultarlo a través de los mecanismos definidos para ello. Frente a cualquier inquietud, se debe recordar que lo correcto es:

- Evitar conductas que puedan dañar o poner en peligro al Grupo, sus filiales/subsidiarias o la reputación de éstas.
- Actuar de forma íntegra y de conformidad con lo establecido en la ley.
- Priorizar los intereses del Grupo y sus Compañías sobre cualquier interés personal o de otra índole.

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Todas nuestras conductas deben estar siempre acordes con la ley, y con estos tres principios fundamentales:

- **Rectitud:** Actuamos con honradez integridad y rectitud, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Grupo.
- **Honestidad:** Observamos las normas y deberes que nos rigen, obrando siempre con compromiso y veracidad.
- **Transparencia:** Ejecutamos nuestras actividades de manera clara y abierta hacia los demás, respetando y valorando a las personas, al medio ambiente y la diversidad.

CAPÍTULO II

RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Reconocemos que para el logro de los objetivos del Grupo, debemos mantener una interacción responsable, productiva y armoniosa con los diferentes grupos de interés, que de manera directa o indirecta, contribuyen con su gestión o son beneficiarios de ella.

1. LOS ACCIONISTAS

En beneficio de nuestros accionistas, en el Grupo propendemos por incrementar el valor de su inversión, creciendo rentablemente de manera sostenible. Atendemos sus requerimientos, brindando información clara y objetiva sobre las Compañías y sus negocios de manera equitativa, con el fin de que puedan tomar decisiones informadas.

2. LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES

Trabajamos para comprender y anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y consumidores, pues los reconocemos como esenciales para el éxito de nuestros negocios.

Por lo tanto, ofrecemos productos y servicios competitivos, para satisfacer sus expectativas y promover su preferencia. Cumplimos con las propuestas de valor de nuestras marcas y propiciamos relaciones de respeto enmarcadas en políticas comerciales claras.

3. LOS COLABORADORES Y SUS FAMILIAS

Ofrecemos propuestas de valor a los colaboradores, buscando comprometer el talento necesario para el logro de los resultados.

El Grupo se compromete con el cumplimiento de lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en lo relacionado con la prohibición del trabajo infantil, la libertad de asociación, el trabajo forzoso, el trato justo y equitativo, la salud y seguridad, y la remuneración.

4. LOS PROVEEDORES

Establecemos relaciones de largo plazo con los proveedores, fundamentadas en la seriedad, la transparencia y el equilibrio.

Nuestros proveedores deben cumplir con todas las normas en materia de derechos humanos y derechos laborales, tener una voluntad absoluta de actuar en contra de todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno, además de estar comprometidos con el contenido integral de este Código.

5. COMUNIDAD

Desarrollamos nuestras actividades empresariales equilibrando la creación de valor económico con el desarrollo social y el cuidado ambiental.

Participamos en causas de beneficio social y fomentamos programas de mejoramiento del hábitat para poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.

Además, participamos en escenarios de crecimiento sectorial y gremial en busca del bienestar general, cultivando relaciones armoniosas con las comunidades vecinas y con las entidades estatales.

Acatamos la legislación ambiental y promovemos prácticas para minimizar el impacto ecológico causado por la fabricación, distribución y uso de nuestros productos.

6. AUTORIDADES

Nos relacionamos con las autoridades de los países en los que operamos, de conformidad con el marco legal aplicable, bajo principios de respeto y colaboración, sin permitir corrupción de ningún tipo.

7. COMPETIDORES

Actuamos teniendo en cuenta una sana y libre competencia, sin dejar de lado la lealtad comercial que debe primar en todo tipo de relación con nuestros competidores y demás actores en el mercado.

En consecuencia, respetamos las normas de libre competencia y no incurrimos en ninguna práctica que pueda atentar contra ella.

En el Anexo No. 1 del presente Código, se encuentra nuestro Manual de Cumplimiento de Normas de Competencia y Competencia Desleal, el cual debe ser conocido por todos y aplicado en detalle. En aquellas circunstancias en las que haya duda sobre una situación particular, los colaboradores deberán contactar al área jurídica de cada Compañía antes de tomar cualquier decisión.

8. SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

Mantenemos una relación abierta y constructiva con las organizaciones sindicales, respetando el derecho a la libre asociación de nuestros colaboradores y cumpliendo la legislación laboral en todos sus aspectos, según los marcos locales y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

9. MERCADO FINANCIERO Y DE VALORES

Reconocemos al Mercado Financiero y de Valores como un aliado estratégico que provee los recursos necesarios para apalancar nuestra estrategia de crecimiento. Administramos los recursos financieros con los más altos estándares de gobierno corporativo, adecuada gestión de riesgos y ética empresarial, entregando al mercado toda la información pertinente en forma veraz, clara, suficiente y oportuna.

10. MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES

Propiciamos una relación transparente y profesional con los medios de comunicación.

El Grupo participa en las redes sociales como canal de diálogo con sus públicos de interés, de acuerdo con los lineamientos de comunicación de la Sociedad y la orientación del área de Comunicaciones.

La participación de colaboradores en redes sociales se hará a título personal. En caso de tratar temas sensibles (políticos, religiosos, étnicos, etc.) el colaborador deberá abstenerse de mencionar su relación con el Grupo. Las opiniones de los colaboradores allí expresadas no representan la posición oficial del Grupo.

En aquellos casos en los que se mencione al Grupo o sus Compañías en estas redes, los colaboradores podrán participar con contenidos alineados con nuestros valores, expresados de manera respetuosa, que propicien el fortalecimiento de la buena imagen de la Sociedad, sus negocios, servicios y productos.

El Grupo designará los voceros autorizados para dar declaraciones ante los medios de comunicación.

CAPÍTULO III

CONFLICTOS DE INTERÉS

Un colaborador se encuentra en situación de conflicto de interés, cuando debiendo tomar una decisión, realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, se encuentre en la posibilidad de escoger entre el interés del Grupo y su interés propio o el de un tercero.

Los siguientes son ejemplos de situaciones de conflicto de interés en los que puede verse inmerso un colaborador:

1. Cuando participa en actividades que compitan con el Grupo o afecten su independencia e imparcialidad en la toma de decisiones.
2. Cuando tiene intereses personales que se encuentran en oposición o puedan primar sobre los intereses de las Compañías del Grupo.
3. Cuando se beneficie o intente beneficiarse personalmente o a una tercera persona de las decisiones tomadas al cumplir con las responsabilidades en la Sociedad. Así mismo, cuando se beneficie o intente beneficiarse por el conocimiento de planes, actividades o proyectos presentes o futuros de las Compañías que hacen parte del Grupo.
4. Cuando la toma de decisiones relacionada con su trabajo puede estar influenciada por consideraciones personales o familiares, que pudieran afectar consciente o inconscientemente lo que mejor conviene a los intereses del Grupo.
5. Cuando se utilizan y/o comprometen recursos de la Sociedad para situaciones o eventos diferentes a los relacionados con su actividad, sin autorización previa y utilizándolos en provecho personal.
6. Cuando acepta, para sí o para terceros, donaciones, remuneraciones o compensaciones en dinero o especie por parte de proveedores, clientes, contratistas o cualquier persona natural o jurídica relacionada o no con la Sociedad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.
7. Cuando utiliza su posición en la Sociedad o el nombre de la misma para obtener o buscar obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares.

8. Cuando gestione por sí o por interpuesta persona, negocios que le generen o puedan generar ventajas indebidas o beneficios personales o para sus familiares o allegados.
9. Cualquier otra situación que, de conformidad con lo señalado en este Código de Conducta y la normatividad vigente, pueda representar un conflicto de interés.

¿CÓMO ACTUAR ANTE LA POSIBILIDAD O EXISTENCIA DE UN CONFLICTO DE INTERÉS POTENCIAL O REAL?

Ante cualquier situación que presente duda en relación con la posible existencia de un conflicto de interés, el Director, administrador o colaborador estará obligado a proceder como si éste existiera.

Para el caso en que el conflicto de interés o la situación de conflicto se torne permanente y afecte el conjunto de las operaciones del Grupo, corresponderá al órgano competente, conforme a lo establecido en el presente Código de Conducta, previo examen del caso, nombrar el reemplazo de dicho Director (miembro de Junta), administrador o colaborador.

1. **DIRECTORES:** Cuando un Director encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un conflicto de interés, éste lo informará de inmediato a los demás miembros de la Junta, absteniéndose de intervenir en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes a la situación que genera el conflicto, en los términos definidos por la ley. La Junta Directiva deberá determinar la existencia de dicho conflicto y la adopción de las medidas pertinentes.

Si el miembro de la Junta Directiva afectado por el conflicto de interés no informa a la Junta Directiva, otros miembros de la Junta Directiva (bien sea individualmente o como miembros del Comité de Auditoría) o de la Administración del Grupo, así como cualquier accionista que tenga conocimiento de la existencia del conflicto de interés, podrá informar a la Junta Directiva y a la Asamblea General de Accionistas, en caso de ser necesario conforme a lo establecido por la ley.

En el evento en que la mayoría de los Directores se encuentren en una situación que potencialmente presente un conflicto de interés, dicho órgano deberá abstenerse de realizar la operación o celebrar el acto o contrato que genera dicha situación, salvo autorización expresa de la Asamblea General de Accionistas, en los términos definidos por la ley.

2. **ADMINISTRADORES:** Cuando un administrador encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un conflicto de interés, éste lo informará de inmediato a la Junta Directiva. La Junta Directiva deberá determinar la existencia de dicho conflicto y la adopción de las medidas pertinentes.

Si el administrador afectado por el conflicto de interés no informa a la Junta Directiva, los miembros de la Junta Directiva (bien sea individualmente o como miembros del Comité de Auditoría) o de la Administración del Grupo, así como cualquier accionista o colaborador que tenga conocimiento de la existencia del conflicto de interés, podrá informar a la Junta Directiva.

Para este efecto, se entenderán por administradores el Presidente de la Sociedad y los empleados con cargos de nivel superior, que son los responsables de las filiales de la Sociedad y los ejecutivos que reportan directamente al Presidente de la Sociedad.

3. **COLABORADORES:** Cuando un colaborador del Grupo encuentre que en el ejercicio de sus funciones pueda verse enfrentado a un conflicto de interés, deberá informar, de conformidad con lo establecido en el presente Código de Conducta, esta situación en forma inmediata y por escrito a su superior jerárquico, quien a su vez lo consultará con el área de Gestión Humana de la respectiva Compañía, para determinar la pertinencia del mismo y el manejo correspondiente.

Incumplir con los deberes asociados al manejo y revelación del conflicto de interés, u ocultar o mantener en reserva un hecho constitutivo de conflicto de interés se considera una falta grave y será manejado como tal según los reglamentos de trabajo y la legislación de cada uno de los países en los cuales opera el Grupo.

CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Consideramos que la vinculación de personal que tenga algún tipo de relación o parentesco con nuestros colaboradores, en los grados de consanguinidad, afinidad y parentesco civil, constituye un conflicto de interés.

Para efectos de lo anterior, compartimos el siguiente cuadro explicativo:

Grado	Consanguinidad	Afinidad	Civil
Primero	Padre, madre, hijos.	Cónyuge, suegro, suegra, yerno, nuera (del colaborador).	Hijos adoptivos o padre adoptante.
Segundo	Hermanos, abuelos, nietos	Cuñados (del colaborador).	Padres del padre adoptante (abuelos), hijos del hijo adoptivo (nietos) y hermanos adoptivos.
Tercero	Bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos.	Bisabuelos, tíos, sobrinos o biznietos del cónyuge.	Abuelos del padre adoptante (bisabuelos), nietos del hijo adoptivo (biznietos), tíos adoptivos y sobrinos adoptivos.
Cuarto	Primos hermanos.	Primos hermanos del cónyuge.	Primos adoptivos, tatarabuelos adoptivos y tataranietos (bisnietos del hijo adoptivo).

En este sentido, debe evitarse la ocurrencia de este tipo de situaciones, en especial cuando estas se dan dentro de una misma línea de reporte, área o Compañía del Grupo, pues pueden dificultar la toma de decisiones y afectar la imparcialidad en cuanto a la asignación salarial, el progreso de carrera, la evaluación del desempeño, entre otros.

De acuerdo con las funciones desempeñadas por cada uno de nuestros colaboradores, se prohibirá la vinculación laboral en los siguientes casos:

1. **DIRECTORES:** No está permitida la vinculación laboral, a ningún nivel de la estructura de las Compañías del Grupo, de personas que se encuentren ligadas hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad y primero civil. Igual prohibición aplicará para el cónyuge o compañero permanente.
2. **ADMINISTRADORES:** No está permitida la vinculación laboral, a ningún nivel de la estructura de las Compañías del Grupo, de personas que se encuentren ligadas hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad y primero civil. Igual prohibición aplicará para el cónyuge o compañero permanente.
3. **COLABORADORES:** Para los casos en los cuales se pueda presentar algún tipo de relación o parentesco con nuestros colaboradores, en los grados de consanguinidad, afinidad y parentesco

civil, se deberá comunicar dicha situación al jefe directo y, a partir de ello, se analizará cada situación en especial.

En el evento en que llegare a presentarse un incumplimiento sobreviniente de dos colaboradores a las disposiciones citadas previamente durante su permanencia en las Compañías, los mismos deberán notificar esta situación de inmediato y por escrito a su superior, los cuales informarán al área de Gestión Humana de la respectiva Compañía en la cual se presente esta situación. Acorde a lo anterior, dicha área se encargará de diseñar y ejecutar un plan de acción, con el fin de eliminar o gestionar el conflicto.

Las áreas de Gestión Humana de cada Compañía del Grupo, son responsables de dar cumplimiento a lo establecido en el presente numeral, por lo cual incluirán dentro de sus procedimientos de selección una metodología que garantice la adecuada indagación sobre la posible presencia de un conflicto de interés por consanguinidad, afinidad, parentesco civil, matrimonio o unión marital de hecho, existente en cualquier candidato que vaya a ser vinculado a una de las Compañías con algún colaborador que se encuentre laborando en alguna de las Compañías que hacen parte del Grupo.

Lo anterior aplica también para colaboradores vinculados a través de empresas de servicios temporales, y no aplica en el caso de aprendices, estudiantes o pasantes.

Cualquier duda en relación con un posible conflicto de interés por consanguinidad, afinidad, parentesco civil, matrimonio o unión marital de hecho, deberá ser consultada directamente con el superior jerárquico. Cualquier excepción que se pretenda hacer a esta prohibición requerirá la autorización del líder de Gestión Humana Corporativa y, para los casos de miembros de Comité de Presidencia y sus reportes directos, por el Comité de Talento de la Junta.

CAPÍTULO IV

CONFIDENCIALIDAD EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

La información confidencial del Grupo es uno de sus activos más valiosos. Cualquier información relacionada con el Grupo, sus colaboradores, sus productos, planes o negocios, que por lo general no está disponible libremente al público será considerada como confidencial. La revelación inapropiada o no autorizada de esta información puede dañar significativamente la posición competitiva del Grupo, la seguridad de sus colaboradores y desperdiciar activos valiosos.

Los Directores, administradores, colaboradores y demás empleados del Grupo deben mantener la debida reserva sobre los hechos, datos, documentos de trabajo y demás información que esté a su cuidado o que lleguen a conocer directa o indirectamente en el ejercicio de sus funciones, y deben tener especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada o confidencial o que haga parte del conocimiento científico y tecnológico de propiedad de las Compañías del Grupo o de sus clientes. En todo caso, están obligados a utilizar la información a la cual tengan acceso en virtud de sus funciones o relación contractual, exclusivamente para el ejercicio de las mismas. Por lo tanto, deberán controlar y evitar que en cualquiera de las áreas o dependencias del Grupo se haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello o no laboren en la respectiva área.

Se entiende por información confidencial aquella que le incumbe exclusivamente a los administradores, o aquella que tenga relación con la estrategia corporativa, su competitividad, operaciones y proyectos, o que de ser divulgada puede ser utilizada en detrimento del Grupo, y toda aquella que el ordenamiento jurídico considere como tal.

En este sentido, la información confidencial incluye, entre otros: secretos tecnológicos, fórmulas o recetas de productos, secretos comerciales, planes de negocios, puntos de vista de clientes, proyectos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

Si llegare a presentarse alguna duda acerca de si a determinada información debe dársele el tratamiento de reservada o confidencial, los administradores definirán, para cada caso específico, cuál información es reservada o confidencial.

Este tipo de información bajo ninguna circunstancia podrá ser divulgada a terceros, a menos que así lo exija la ley o lo autorice el Comité de Presidencia en el marco de sus facultades legales.

La obligación de no divulgar este tipo de información subsiste una vez terminada la relación laboral. Además, los colaboradores deberán utilizar sus mejores esfuerzos con el fin de impedir la revelación no intencional de la información, teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial. En este mismo sentido, los colaboradores protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

La mejor y única manera de evitar la divulgación accidental de la información confidencial es no discutirla con persona alguna (incluidos familiares), distinta de los colaboradores que necesiten conocerla para la conducción exitosa de su trabajo y de los negocios.

Revelar de manera inapropiada o usar esta información puede incluso constituir un delito, y acarrear al colaborador sanciones de tipo civil y/o penal.

Además, cualquier producto, trabajo, información o invención desarrollada por los colaboradores dentro del campo de su empleo en la Compañía pertenece al Grupo. Todos los productos desarrollados en virtud de su trabajo deben ser inmediatamente informados y pertenecen a la propiedad intelectual de las Compañías.

Cada colaborador es responsable de la integridad y protección de toda la información comercial incluyendo sus registros electrónicos y correo de voz, por lo cual debe tomar acciones para proteger la información que le ha sido confiada. Por ejemplo: no debe realizar modificaciones inapropiadas a la información, ni destruir, desfigurar o revelar información, listas de clientes, registros de propiedad y otras informaciones comerciales, incluso si son recopiladas de fuentes públicas; en tanto son propiedad del Grupo y no pueden ser tomadas o utilizadas para beneficio personal.

PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN DE TERCEROS

Respetamos el hecho de que los terceros tengan un interés similar al nuestro en proteger su información confidencial. Por este motivo, en los casos en que terceros tales como socios de una alianza comercial (joint venture), proveedores, clientes, entre otros, compartan información confidencial con el Grupo, dicha información recibirá el mismo cuidado que debe recibir la información confidencial del Grupo, conforme a los criterios antes señalados.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Es obligación de nuestros colaboradores respetar la información confidencial y los derechos de propiedad intelectual de nuestros competidores, clientes, proveedores y en general cualquier tercero, utilizando

siempre nuestras marcas y demás propiedad intelectual de forma adecuada y sin atentar contra los intereses y el buen nombre del Grupo.

La propiedad intelectual es un activo de las Compañías y por lo tanto debemos velar por la protección de la misma, este activo incluye nuestras marcas, diseño de empaque, logotipos, derechos de autor, invenciones, patentes y secretos industriales. Cualquier uso de nuestra propiedad intelectual por parte de un tercero deberá ser autorizada por escrito previa aprobación del Presidente del Grupo o del Director de la Compañía, según el caso.

Los derechos de autor y conexos sobre las obras literarias, artísticas y científicas, creadas por los colaboradores o contratistas, en ejercicio de sus actividades habituales y en cumplimiento de sus obligaciones laborales o contractuales se presumen cedidos al Grupo.

Los derechos de propiedad industrial generados en virtud del contrato de trabajo o de prestación de servicios se presumen cedidos al Grupo.

Los derechos de propiedad intelectual sobre las creaciones intelectuales desarrolladas por nuestros colaboradores en programas de educación formal o no formal financiados en todo o en parte por el Grupo serán transferidos al Grupo, determinando con claridad el tiempo, el territorio y el alcance de la cesión. Los colaboradores que obtengan financiación del Grupo o de sus Compañías para cursar programas de educación formal o no formal, suscribirán el respectivo acuerdo de beneficio académico previa autorización del desembolso de recursos.

Los colaboradores o contratistas del Grupo o las demás Compañías deberán revelar oportuna y completamente la información relacionada con obras, desarrollos y trabajos de investigación a su cargo.

Por ejemplo: los inventos, las ideas, los descubrimientos, las mejoras, las obras de arte, los procesos, los diseños, el software o cualquier otro material que pueda ser de ayuda para crear o generar algún valor o producto con relación al trabajo, es propiedad del Grupo.

CAPÍTULO V

USO APROPIADO DE LOS RECURSOS

Los recursos de información son provistos para uso exclusivo del Grupo y deben ser tratados como activos dedicados a proveer las herramientas para realizar el trabajo requerido. Este principio aplica a su vez para las claves y la plataforma de acceso a las redes corporativas que son de uso exclusivo del colaborador al que fueron asignadas.

EQUIPOS Y SISTEMAS DE LA SOCIEDAD

Los equipos de cómputo y de telecomunicaciones que son utilizados por fuera de la Sociedad deben considerarse única y exclusivamente como una herramienta de trabajo. Todo equipo de cómputo entregado (hardware y software) es considerado como una herramienta de trabajo perteneciente a la Sociedad, por lo tanto el colaborador es responsable del uso y seguridad que le dé al mismo.

Está prohibida la instalación de cualquier software que no se encuentre debidamente licenciado y autorizado por la Compañía. Toda información contenida en los equipos de cómputo es considerada propiedad de las Compañías del Grupo y no puede ser copiada o divulgada, sin importar su presentación,

medio o formato en el que sea creada o utilizada, por lo tanto debe ser manejada dentro de los límites de integridad, confidencialidad, disponibilidad y privacidad de la información.

Los colaboradores deben utilizar los bienes y activos de las Compañías que hacen parte del Grupo solamente para su propósito laboral y preservar y mantener su valor y utilidad. El mal uso, abuso o destrucción de los bienes propiedad de la Sociedad es un incumplimiento grave de su deber de utilizar los mismos de manera responsable, exclusivamente para fines empresariales.

El Grupo cuenta con internet y otros servicios de información para apoyar el desarrollo de sus metas y objetivos. La Sociedad fomenta el uso de internet como una herramienta empresarial y de aprendizaje. El acceso ocasional a internet para el desarrollo de actividades que no se encuentren dentro de sus funciones, es aceptable para el desarrollo de su educación o capacitación que beneficie a la Sociedad, y permita que usted sea más eficiente en su trabajo mejore las actividades laborales y/o personales. Sin embargo, en todo momento, durante y después del trabajo, está estrictamente prohibido el uso de los servicios de internet o equipos brindados por la Sociedad para tener acceso a sitios que sean ilegales y/o no autorizados por la Sociedad.

El Grupo tiene derecho a monitorear y registrar la actividad de internet y correo electrónico, bloquear sitios ilegales y no relacionados con la Sociedad para garantizar el cumplimiento de las políticas de la misma, o negar o restringir el acceso a internet. Si un usuario de internet no está seguro acerca de si un sitio viola o no la política de la Sociedad o las leyes, este debe contactarse con las áreas de Tecnología de la Información.

CAPÍTULO VI

LISTAS DE CONTROL, ILEGALIDAD, FRAUDE Y SOBORNO

No aceptamos ninguna relación con actividades ni personas involucradas en lavado de activos, legitimación de capitales y financiación del terrorismo.

Para este efecto, nuestros colaboradores deben conocer con la debida diligencia las fuentes de recursos de los clientes, proveedores, colaboradores, socios y terceros que estén vinculados al Grupo, reportar las operaciones inusuales y sospechosas y demás señales de alerta, y cumplir con los requerimientos legales y del Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo establecido por el Grupo.

Desarrollamos nuestras actividades de manera íntegra, y en ese sentido nuestros colaboradores no pagan, no ofrecen, no reciben y no piden dádivas o cualquier otra ventaja para realizar o con la intención de inducir a realizar una acción deshonesto, ilegal o que pudiera ocasionar pérdida de confianza en la Sociedad. En todos los países en los que tenemos presencia, se prohíben los sobornos directos e indirectos, ofrecer y/o aceptar propuestas en dinero o especie para la venta y compra de productos y servicios, los pagos a empleados públicos y a otros empleados, representantes, proveedores y distribuidores, y aceptar y/u ofrecer cualquier pago en dinero o en especie, para realizar o agilizar cualquier tipo de trámite.

La violación a esta directriz tendrá consecuencias no solo a nivel laboral sino a nivel penal, independientemente del país en el que se lleve a cabo la conducta.

REGULACIONES DE COMERCIO INTERNACIONAL

El comercio con países o entidades de países que están vetados por autoridades internacionales (OFAC y ONU) puede someter al Grupo a diversas consecuencias, por lo cual es deber de los colaboradores discutir sus intenciones con el área legal del Grupo antes de iniciar o establecer cualquier contacto comercial directa o indirectamente a través de agentes, corredores o distribuidores, de cualquiera de estos países.

DONACIONES Y PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA

En la búsqueda del fortalecimiento de la democracia, el Grupo podrá hacer donaciones y aportes a partidos y movimientos políticos dentro del marco legal aplicable, con aprobación previa de la Junta Directiva del Grupo. Los beneficiarios de dichas donaciones deben ser los partidos y movimientos políticos en contienda que cuenten con el reconocimiento oficial, no contraríen los principios básicos del Grupo y encarnen una aspiración seria y con posibilidades de obtener apoyos en las comunidades.

Los directivos y nuestros colaboradores no podrán intervenir en horario laboral, ni con recursos de las Compañías del Grupo en las actividades políticas de su escogencia. Su participación, ya sea con dinero, tiempo o propiedades, deberá ser un asunto netamente personal y en nada podrá comprometer al Grupo. Los colaboradores deberán abstenerse de toda práctica de proselitismo político interno.

ACEPTACIÓN DE REGALOS O PRESENTES

Es usual que entre Compañías del Grupo que celebran negocios o busquen celebrarlos se intercambien regalos o se realicen invitaciones a nuestros colaboradores. Para el Grupo lo apropiado o no de tales intercambios e invitaciones dependerá de las circunstancias en las que se presenten, las costumbres del lugar donde se realicen tales intercambios o invitaciones, y de los siguientes lineamientos:

1. Los intercambios e invitaciones no podrán realizarse a cambio de alguna ventaja o con el fin de desconocer algún procedimiento en favor de un cliente, proveedor o autoridad.
2. Nuestros colaboradores no podrán aceptar o propiciar las conductas anteriormente descritas cuando está en consideración la toma de alguna decisión que pueda afectar directamente al cliente, proveedor o autoridad.
3. Se podrán aceptar los regalos y las invitaciones cuando los costos de los mismos sean razonables para este tipo de situaciones y eventos.

Partiendo de lo anterior, prohibimos el pago u otorgamiento de regalos, servicios o artículos de valor significativo superior a medio salario mínimo mensual legal vigente en cada país, ya sea entregado de manera directa o indirecta a proveedores, clientes, clientes potenciales o sus agentes, colaboradores, familiares o fiduciarios. Las excepciones a la regla anterior requerirán previa autorización escrita de la Dirección de la respectiva Compañía. Se prohíbe entregar o recibir dinero en efectivo como obsequio.

Así mismo, ningún colaborador, agente, asesor o consultor del Grupo podrá aceptar o recibir directa o indirectamente, cualquier obsequio, gratificación, o servicio de valor más que simbólico de los proveedores de la Compañía del Grupo, proveedores potenciales, clientes, clientes potenciales o sus agentes, colaboradores o familiares. Se debe obtener la aprobación del Director de la respectiva Compañía o

Presidente del Grupo para aceptar cualquier ítem o servicio que tenga un valor superior a medio salario mínimo mensual legal vigente en cada país.

En las fechas de navidad, y en los países donde es costumbre la entrega de regalos navideños, todos los presentes no promocionales que superen un valor simbólico importante deberán ser entregados al área de Gestión Humana, quien a su vez definirá qué hacer con ellos.

Ningún colaborador del Grupo está autorizado para aceptar dinero en efectivo o cualquier otro objeto de valor por parte de un tercero que busque crear una obligación expresa o implícita para el Grupo de establecer o mantener una relación de negocios con esa persona o un afiliado de esa persona.

Algunos eventos tales como viajes, eventos deportivos, vacaciones, obsequios y promociones pueden ser métodos efectivos si se hacen de forma apropiada.

Los colaboradores del Grupo pueden aceptar invitaciones a cenas de naturaleza apropiada por parte de empresas y personas que realizan negocios o buscan hacer negocios con nosotros siempre y cuando se realicen sólo por la conveniencia comercial. La asistencia o participación en excursiones, espectáculos deportivos, de entretenimiento y otras actividades similares patrocinadas por proveedores, proveedores potenciales, proveedores de servicios, proveedores potenciales de servicios, y otras terceras partes, deberán ser aprobadas por las Direcciones de las Compañías o el Presidente del Grupo, y en caso de duda, deberá consultarse con el Comité de Ética.

COMPORTAMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS EN CONVENCIONES, VIAJES, EVENTOS SOCIALES

Los colaboradores del Grupo que se encuentren en un viaje de negocios, evento social, celebración o convención de ventas están representando a la Sociedad. Por lo tanto, su comportamiento deberá ser ejemplar, aplicando todo lo establecido dentro del presente Código de Conducta, las normas de protocolo según cada país y cultura y en especial deberán ser cuidadosos de observar una conducta adecuada en aquellos eventos donde se autorice el consumo de licor.

CONCURSOS Y SORTEOS

Los colaboradores no podrán realizar, a título personal, dentro de horarios y espacios laborales ningún tipo de sorteo ni concurso y tampoco podrán utilizar las herramientas de trabajo para dicho fin.

Ningún colaborador o familiar hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad o parentesco civil podrá participar en concursos o sorteos externos organizados por la Sociedad de forma directa o a través de terceras personas.

LÍNEA ÉTICA

La Línea Ética es un sistema que la Sociedad ha implementado con el fin de promover la comunicación libre en temas relacionados con los comportamientos éticos y de conducta que se esperan de todos los colaboradores.

Esta Línea estará disponible para todas las personas como un canal externo y profesional para develar todas aquellas anomalías que van en detrimento de las pautas de conducta promulgadas para quienes colaboramos e interactuamos con la Sociedad.

A través de la Línea Ética se pueden reportar todas las situaciones que vayan en contra de los valores y principios corporativos, dentro de las siguientes categorías:

1. Corrupción, fraude o hurto.
2. Casos que puedan constituir acoso laboral.
3. Conflictos de interés.
4. Relaciones laborales.
5. Omisión de controles e incumplimiento de normatividad.
6. Situaciones relacionadas con COVID-19.

La confidencialidad al acudir a la Línea Ética se garantiza de la siguiente forma:

1. La llamada puede ser anónima (no es exigencia).
2. La recepcionista no tiene acceso al número telefónico marcado o al correo electrónico.
3. La base de datos cuenta con controles de seguridad (encriptación).
4. Contrato con Call Center con cláusula de confidencialidad.
5. Se garantiza que no habrá represalias para los empleados denunciantes.

La información relacionada con las líneas telefónicas para acceder a la Línea Ética estará disponible en la página web www.grupoimsa.com.co.

CAPÍTULO VII

SALUD, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y GESTIÓN AMBIENTAL

La salud ocupacional, la seguridad industrial y la gestión ambiental son responsabilidad directa de cada colaborador y de sus superiores. El área de HSE actuará como un centro de experticia, y en este sentido sus recomendaciones deberán ser acatadas.

Cuando uno de nuestros colaboradores detecte un factor de riesgo, acto inseguro o condición ambiental peligrosa deberá reportarlo de inmediato a su superior jerárquico, quien a su vez lo informará al responsable del área para que tome las medidas pertinentes.

Las Compañías del Grupo en cabeza de los jefes de área, actuarán dando prioridad a la prevención de accidentes y enfermedades, e implementarán acciones que propendan por llegar a la meta de cero accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Los cambios operacionales, no operacionales o los proyectos nuevos que impliquen algún grado de afectación o riesgo sobre la salud, la seguridad o el medio ambiente, deberán ser sometidos a un análisis previo de los riesgos potenciales, con el fin de implementar las acciones preventivas correspondientes. Los encargados de los procesos o de los proyectos garantizarán la realización de dichos análisis y la implementación de las acciones preventivas o correctivas requeridas.

Nuestros colaboradores tienen la obligación de reportar los incidentes o accidentes que detecten o presencien, los cuales serán investigados y se implementarán las acciones pertinentes para evitar su recurrencia.

Los colaboradores serán responsables de dar el mejor uso posible a los recursos que generen algún tipo de impacto ambiental, lo cual incluye un manejo adecuado de los residuos, la energía, el consumo de agua, entre otros. Todos debemos conocer el impacto ambiental de nuestro oficio, y velar por minimizar el mismo según las recomendaciones del equipo de HSE.

El bien máspreciado que posee una persona es su salud, por lo cual le daremos prelación a las prácticas de medicina preventiva definidas por el área de salud ocupacional, las cuales buscan propiciar mejores condiciones de salud de todos nuestros colaboradores. La participación en estos programas por parte de los colaboradores es de suma importancia, por lo cual no deberá ser considerada como optativa.

CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

El ambiente de trabajo en el Grupo deberá estar libre de la influencia de sustancias psicoactivas tales como el cigarrillo, el alcohol, las drogas controladas no recetadas o ilícitas, que puedan atentar contra la integridad física y/o mental, la eficiencia, productividad y seguridad de los trabajadores.

El área de salud ocupacional desarrollará programas que comprendan acciones encaminadas a diagnosticar, orientar y prevenir dichos consumos en la población de la Sociedad, incluyendo a contratistas y temporales.

Está prohibido el ingreso, distribución, venta, uso o estar bajo el efecto de estas sustancias durante toda la jornada laboral. El incumplimiento de esta prohibición acarreará consecuencias de conformidad con lo estipulado en los Reglamentos Internos de Trabajo de las Compañías del Grupo y la normatividad local. De acuerdo con la normatividad aplicable para cada país, algunas Compañías del Grupo tendrán la potestad de realizar pruebas de detección de alcohol y drogas en las personas que laboren en actividades de alto riesgo.

De manera excepcional, la Dirección del Grupo podrá autorizar la ingesta de licor en eventos institucionales, caso en el cual los asistentes estarán obligados a conservar una adecuada conducta.

CAPÍTULO VIII

NO DISCRIMINACIÓN

Buscamos la igualdad de oportunidades para todos en cuanto al reclutamiento, la contratación, el desarrollo, la promoción y la remuneración de los colaboradores sin tener en cuenta su raza, religión, sexo, color, edad, estado civil, género, orientación sexual, situación de discapacidad o nacionalidad.

Propiciamos un ambiente de trabajo profesional, seguro y libre de cualquier tipo de discriminación. Reconocemos y compensamos a nuestros colaboradores con base en su mérito y desempeño, y garantizamos la competitividad frente al mercado.

ACOSO LABORAL

El Grupo fomenta la generación de una conciencia colectiva de buena convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Sociedad, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

El acoso laboral ocurre cuando se presentan conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación intencional en el trabajo, inducir a la renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación y/o desprotección laboral por parte de una persona frente a sus subalternos y/o compañeros de trabajo. El acoso laboral puede ser de carácter verbal, escrito, físico, visual, sexual, entre otros.

Nuestras políticas, en consonancia con la regulación de los países donde opera el Grupo, prohíben todo tipo de acoso, intimidación y represalias en el lugar de trabajo o en cualquier función, evento o reunión relacionada con la Sociedad.

Cualquier colaborador que sienta que está siendo víctima de cualquier tipo de acoso laboral deberá presentar una reclamación de manera escrita a su jefe inmediato, representante de Gestión Humana, Comité de Convivencia (en aquellos países que opera) o reportarlo a través de la Línea Ética.

De igual manera, es responsabilidad de todos los colaboradores del Grupo promover y acatar comportamientos que contribuyan a erradicar cualquier actividad que pueda constituir un caso de acoso laboral, de conformidad con los principios y objetivos que enmarcan la actuación de la Sociedad.

No constituyen acoso laboral las prácticas objetivas como las evaluaciones de desempeño, las charlas de retroalimentación o las llamadas de atención respetuosas, orientadas a acompañar el proceso de desarrollo y crecimiento de las personas dentro de la Sociedad.

CAPÍTULO IX

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El Grupo invita a velar por el cumplimiento del presente Código y a reportar evidencias destacadas de incumplimiento del mismo o denunciar sospechas de incumplimiento o violación de los principios de actuación aquí establecidos.

En caso de una denuncia de incumplimiento, el Grupo investigará cualquier reporte hecho de buena fe y no tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes. El Grupo adoptará las medidas disciplinarias necesarias frente a quienes tomen represalias.

La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta expedita, profesional y confidencial por el mismo canal por el que fue suministrada. Para ello, se han establecido diferentes canales de comunicación para resolver dudas acerca del Código, realizar sugerencias, informar sobre casos ejemplares en donde se promuevan los valores, o bien, evidenciar conductas indebidas dentro de la Sociedad.

Para realizar el reporte se han establecido los siguientes canales:

1. Jefe inmediato.
2. Línea Ética.
3. Responsables de Gestión Humana en las diferentes Compañías.
4. Comité de Ética de la Sociedad.
5. Comité de Auditoría para los casos del Comité de Presidencia o la Junta Directiva.

RÉGIMEN SANCIONATORIO

Toda violación a los procedimientos y normas contenidas en el presente Código y en el Código de Buen Gobierno Corporativo acarrearán para el colaborador que las infringe, la imposición de las sanciones que correspondan en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo correspondiente y la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar, las cuales serán adelantadas por los representantes del Grupo o sus Compañías, cuando resulte pertinente.

Para efectos de graduar la sanción, se tomarán en cuenta factores tales como reincidencias, pérdidas para el Grupo o para los clientes, violaciones a límites, entre otros.

Ni el Grupo, ni sus Compañías, asumirán el pago de multas o sanciones de carácter personal, que sean impuestas a un empleado o representante, ya sea en materia civil, penal, comercial o de cualquier otra índole, cuando haya mediado de su parte, una conducta dolosa o violatoria de leyes, reglamentos o cualquier tipo de norma, en cualquiera de las jurisdicciones en las que opera el Grupo y el empleado o representante haya obrado a sabiendas de dicha violación.

Si alguno de los colaboradores del Grupo tiene dudas o preguntas con respecto a estas políticas y lineamientos, o cree necesitar asesoría con respecto a una cuestión legal o ética, deberá consultarlo con su superior jerárquico. Si este no puede ayudarlo, deberá comunicarse con el área de Gestión Humana o el área Legal de su respectiva Compañía.

Aprobado por la Junta Directiva el 18 de enero de 2022.