



# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



en esta  
**EMPRESA**

la ética es el principio

de nuestra

cultura organizacional



## Decisión de la alta dirección

Desde la gerencia, se define este código de ética y conducta como compromiso de un clima organizacional ético en todos los ámbitos de la organización.

Es así, como se definen lineamientos para apalancar el cumplimiento de nuestros valores corporativos:

**SEGURIDAD.** Proveer un ambiente de trabajo seguro, libre de incidentes, accidentes y actos inseguros. Viviremos de acuerdo a los más altos estándares.

**ÉTICA E INTEGRIDAD.** Trabajar con la mayor integridad posible, defendiendo y respetando las leyes que existen, y cumpliendo las promesas hechas.

**RESPECTO.** Reclutar, recompensar y retener a los mejores, comprendiendo el valor de la diversidad y brindando oportunidades a través de la capacitación y el desarrollo profesional.

**DESEMPEÑO.** Buscar el mayor retorno de nuestras inversiones y así continuamente lograr los mejores resultados para alcanzar nuestros objetivos.

**TRABAJO EN EQUIPO.** Somos más fuertes cuando estamos unidos y trabajamos juntos para lograr nuestra misión.

**COMUNIDAD.** Respetar el medio ambiente y aportar valor en nuestras comunidades fomentando la participación voluntaria.



## Mensaje de nuestro gerente

A lo largo de los años Braserv ha demostrado una gestión eficiente, garantizando un crecimiento sostenible basado en la capacidad y habilidad de nuestro talento humano. Queremos siempre sobresalir por una gestión transparente, honesta y ética, este código reúne los principios fundamentales sobre los que queremos trabajar para poder brindar un mejor servicio a nuestros clientes y aliados generando confianza y credibilidad.

Para mí es un orgullo direccionar este grupo de trabajo que se esfuerza por ser mejores personas y profesionales, los invito a trabajar día a día en el cumplimiento de este código haciendo del mismo nuestro ADN como compañía.

Contamos con un equipo de líderes que los acompañaran en el cumplimiento de los objetivos y espero el compromiso de todos y cada uno de los que hacen parte de esta gran empresa.

*ÁLVARO ACTIS SILVA*



## Contenido

RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS .....	4
RESPONSABILIDAD DE LOS LÍDERES.....	5
RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	6
NUESTRO COMPROMISO .....	7
¡HABLANOS! .....	7
ES NECESARIO QUE SEPAS .....	8
ASEGÚRATE DE.....	8
GARANTIZA SIEMPRE .....	9
PUEDES ENCONTRAR AYUDA EN .....	10
LINEAMIENTOS.....	11
CONFIDENCIALIDAD .....	11
PROTECCIÓN DE ACTIVOS.....	11
CONFLICTOS DE INTERESES.....	12
CONDUCTA INTERNA .....	13
ACOSO LABORAL .....	15
LEYES Y REGLAMENTACIONES LOCALES .....	15
MEDIO AMBIENTE .....	16
DADIVAS Y FAVORES .....	16
CONTRATACIÓN DE FAMILIARES .....	16
SOBORNOS E INTERMEDIACIÓN .....	17
HIGIENE Y SEGURIDAD .....	18
INFORMACIÓN DE TERCEROS .....	19
VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	19

## A quién aplica

Este código de ética y conducta está dirigido a todos los colaboradores directos e indirectos relacionados con la actividad de Braserv Petróleo.

Las personas que infrinjan las disposiciones contenidas en el código de ética y conducta, las políticas internas o las normas legales aplicables, serán sujetos a medidas disciplinarias.

## Revisión y actualización

- ✓ El presente código de ética y conducta hace parte integral del reglamento interno de trabajo.
- ✓ El presente código se revisará y actualizará de manera anual o cuando se requiera. Una vez actualizado, se deberá divulgar a todos los interesados.



## RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS

Como empleado de nuestra compañía, debes tener la facultad de siempre; contar con la disposición de asumir las consecuencias de las decisiones que tomas y dar respuesta de tus propios actos.

En relación con este código, estas llamado a:

- ✓ Interiorizar y poner en práctica lo consagrado en el mismo, fomentando la sensibilización de lo estipulado en él frente a sus destinatarios.
- ✓ En caso de no entender claramente los preceptos estipulados en este documento puedes dirigirte a tu superior jerárquico quien te apoyara para solventar tus dudas o inquietudes.
- ✓ Participar activamente de su promulgación y de las actividades de formación respecto a lo descrito en él, suscribiendo documentos certificaciones o declaraciones definidas por nuestra compañía que den fe de su conocimiento, el compromiso en cuanto a su cumplimiento y tu actuar enmarcado dentro de los lineamientos expuestos aquí.
- ✓ Actuar en todo momento y sin importar las dificultades de las circunstancias en pro de dar ejemplo entre quienes te rodean, bajo los preceptos del respeto, la integridad, la ética y la moral, la seguridad y el compromiso con la vida, la legislación nacional vigente y la internacional aplicable al país, la salvaguarda del medio ambiente, el profesionalismo, la transparencia, la honestidad, la eficiencia y la excelencia.
- ✓ Evitar estar incurso en situaciones que vulneren tu reputación y la de nuestra compañía y/o controviertan el ordenamiento jurídico, las obligaciones contempladas en los contratos laborales que dan origen a la relación laboral con nuestra compañía y los reglamentos y/o políticas que rigen los comportamientos de los colaboradores de Braserv Petróleo.
- ✓ Plantear de manera diligente y abierta los casos, situaciones, denuncias o acciones relacionadas con el presente código ante los superiores jerárquicos con el fin de darles un trámite oportuno y acertado.
- ✓ Cooperar con las investigaciones externas e internas que se adelanten en pro del respeto por lo consagrado en el Código de ética y conducta de Braserv Petróleo, salvaguardando su aplicación y en aras de evitar las violaciones al mismo.

## RESPONSABILIDAD DE LOS LÍDERES

Si representas en tu área de trabajo liderazgo para tu equipo de trabajo, tienes el compromiso de:

- ✓ Ejecutar comportamientos que permitan desde el ejemplo educar en el cumplimiento de los principios del presente código.
- ✓ Generar espacios y/o canales de comunicación que permitan socializar o formalizar inquietudes, denuncias o consultas referentes a lo descrito en nuestro Código de Ética y Conducta, sin tomar represalias contra quienes las manifiesten o expongan.
- ✓ Adelantar medidas disciplinarias y legales frente a los colaboradores que desconozcan las obligaciones consagradas en el presente código, ordenamiento jurídico, contratos laborales, reglamentos y/o políticas de Braserv Petróleo.
- ✓ Notificar a sus equipos de trabajo el deber de cumplir con los principios éticos y normativos de la compañía en el desempeño de sus funciones laborales afianzando este compromiso a través de la ejecución periódica de actividades que les permitan interiorizar el contenido del presente código.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de los principios del código de ética por parte de sus equipos de trabajo y ejecutar la retroalimentación y reglamentación necesaria para fortalecer los conocimientos frente al mismo mitigando los riesgos que puedan existir respecto a la existencia de conductas que no estén enmarcadas dentro de la moral y la ética.





- ✓ Ostentar 0 tolerancia frente a los casos que se presenten en la compañía y que perturben el objetivo del presente código, este es, entre otros, garantizar conductas éticas, morales y legales por parte de los colaboradores de la compañía.

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Nuestro código de ética y conducta es impositivo y de estricto cumplimiento, vulnerar lo que aquí se contempla pone en riesgo el nombre de nuestra compañía y el bienestar común de nuestros trabajadores, por ello, es de imperativo acatamiento, respeto y guardia, so pena de ser objeto de medidas disciplinarias o sanciones legales.

Braserv Petróleo estudiara de manera detallada cada caso en particular que sea denunciado o identificado por los líderes de la compañía como una amenaza para la integridad de lo que aquí se consagra, aplicándose las sanciones que pernotan en nuestros procedimientos, reglamentos y normatividad legal vigente.

En nuestra compañía también investigamos y sancionamos a quienes:

- ✓ No ejecuten una gestión sobresaliente y diligente en la detección de conductas antiéticas y morales.

- ✓ Entorpezcan las investigaciones que se adelanten en virtud de presuntos incumplimientos a este código, destruyendo y ocultando información o creando declaraciones falsas, engañosas o incompletas.
- ✓ Busquen en razón de represalias el perjuicio de los trabajadores que denuncien acciones que no se encuentren enmaradas dentro de la ética y la moral o participen en las investigaciones sobre casos específicos en donde se encuentren amenazados los parámetros y pautas consagrados en este código.





## NUESTRO COMPROMISO

Nuestro compromiso con la ética y la buena conducta se demuestra con el respeto por los derechos humanos y laborales

### ¡HABLANOS!

Si tienes alguna inquietud respecto a lo descrito a lo largo del presente código o relacionada con conductas que consideres no representan los valores y principios de nuestra compañía, no dudes en dirigirte a tu superior jerárquico para que él te apoye en la búsqueda y obtención de las respuestas y el direccionamiento que necesitas.

En caso de identificar alguna irregularidad en el cumplimiento de este código, no lo pienses y denuncia las acciones pertinentes, nuestra compañía está presta a atender imputaciones de este tipo, es tu deber comunicarlas.

## ES NECESARIO QUE SEPAS

- ✓ El mayor activo de la compañía son nuestros empleados y uno de nuestros objetivos es velar por su bienestar en todos los niveles.
- ✓ No admitimos explotación laboral ni prácticas que denoten vulneración a sus derechos constitucionales o legales.
- ✓ Es inaceptable la discriminación en razón de raza, nacionalidad, sexo, estado civil, edad, genero, orientación sexual, ideología, religión, status social o discapacidad física o mental.
- ✓ Respetamos los derechos de las minorías y exigimos el respeto integral en las relaciones entre nuestros colaboradores y las de estos con terceros.
- ✓ Somos intolerantes frente a conductas dirigidas a ejecutar acoso o abuso físico, verbal, psicológico o sexual entre nuestros empleados, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo hostil, humillante, ofensivo o intimidatorio y que sea ejecutada por los colaboradores de la empresa o por terceros que tengan relación con ellos.
- ✓ Nuestros procesos de selección y contratación se basan en criterios de liderazgo, profesionalismo e igualdad sin promover diferenciaciones injustificadas en el reconocimiento de salarios, promociones o inclusión laboral.
- ✓ Rechazamos contundentemente las amenazas o daños contra nuestra compañía o nuestro personal por parte de los colaboradores de Braserv Petróleo o terceros en general relacionados o no con éstos.

## ASEGÚRATE DE

- ✓ Actuar siempre respecto a tu equipo de trabajo bajo los criterios de equidad, justicia, reconocimiento de méritos, compensación y promoción neutral y necesidades de la compañía.
- ✓ Cumplir a cabalidad y con excelencia los deberes, prohibiciones y obligaciones enmarcadas en tu contrato laboral, código sustantivo de trabajo, reglamento interno de trabajo, procedimientos de disciplina operativa y normas que integran nuestro ordenamiento jurídico.

- ✓ Manejar las relaciones con tus compañeros de trabajo, clientes, proveedores y grupos de interés, independientemente de las circunstancias que se presenten bajo la órbita del respeto, la dignidad y el profesionalismo, sin cometer acciones que representen hostilidad, abuso, despotismo, humillación, calumnia, injuria, acoso, ofensa o cualquier otra que vulneren el sentir del individuo.
- ✓ Desarrollar el objetivo comercial y operacional de la empresa, salvaguardando los derechos humanos, constitucionales y legales del entorno, exigiendo esa misma salvaguarda a los contratistas y proveedores de la empresa a través del cumplimiento de este código también por parte de ellos.
- ✓ Comunicar a la coordinación de recursos humanos de la compañía cualquier acción que observes o experimentes como abusiva, discriminatoria o de cualquier otra índole que amenace lo consagrado en este código.

## GARANTIZA SIEMPRE

- ✓ Actuar con honradez, honestidad, pulcritud y transparencia, siempre de cara a la verdad, a la sinceridad y a la transparencia, haciéndote responsable de tus actos y asumiendo las consecuencias de los mismos.
- ✓ No generar frente a tus superiores observaciones, reclamos o solicitudes infundadas, irrespetuosas o basadas en hechos falsos.
- ✓ No permitir que tus sentimientos, intereses, prejuicios, preferencias y decisiones personales en donde se involucren a tus compañeros de trabajo o terceros, afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa, la armonía en la ejecución de estas, las relaciones laborales con compañeros de trabajo o la integridad de los mismos por parte de los terceros involucrados o por parte tuya.
- ✓ Debido a los efectos que pueden causar las relaciones de tipo personal dentro de la empresa en el normal y correcto desarrollo del clima organizacional, se debe informar a su jefe directo si colaboradores dentro de la misma sostienen relaciones de tipo sentimental.
- ✓ Actuar con total responsabilidad y cumplimiento frente a las obligaciones civiles, comerciales y familiares que ostentes, no son aceptables las afectaciones en el clima laboral por conductas que ejecutes y que conlleven a fallos penales en tu contra, demandas o

embargos por parte de terceros por incumplimiento de obligaciones respecto a los mismos o decisiones judiciales que declaren tu omisión frente a tus deberes u obligaciones legales frente a individuos frente a los cuales tienes el parentesco regulado por el artículo 35 y siguientes del Código Civil de Colombia.

- ✓ No permitir que conflictos personales afecten la objetividad en las decisiones que tomas de tipo laboral y en la salvaguarda del buen clima laboral.

- ✓ No realizar declaraciones verbales, escritas o físicamente amenazadoras ni en broma contra compañeros de trabajo, ni permitir que terceros relacionados contigo lo lleven a cabo.

## PUEDES ENCONTRAR AYUDA EN

- ✓ Tu Superior Jerárquico.
- ✓ La Coordinación de Gestión Humana.
- ✓ El Comité de Ética y Conducta de la compañía.



## LINEAMIENTOS

A continuación, se presentan los lineamientos que rigen el presente código de ética y conducta:

### CONFIDENCIALIDAD

Braserv se compromete a la protección de registros personales dando cumplimiento a la normatividad legal aplicable, por ende:

- ✓ No está permitido manipular o valerse de información sobre negocios de la empresa o de sus clientes que pueda generar provecho personal, beneficios o perjuicios a terceros.
- ✓ No usar para fines particulares ni transmitir a otros, tecnologías, marcas, metodologías y cualquier tipo de informaciones que pertenezcan a la empresa.
- ✓ Mantener el sigilo de las informaciones internas, o sea, de las informaciones que no sean de dominio público.
- ✓ No se debe comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

### PROTECCIÓN DE ACTIVOS

La custodia y preservación de activos es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la empresa. Se entiende por activos de la empresa, maquinarias, mobiliarios, planos, diseños, fórmulas, procesos, sistemas, tecnologías, dibujos, estrategias de negocios, entre otros.

Hacer un uso responsable de los activos de la empresa, buscando mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento y utilidad, procurando maximizar su capacidad y prolongar su vida útil.

Estamos comprometidos con la protección de la propiedad intelectual de la empresa. Es por esta razón que los trabajadores cuidarán los activos que se les encomienda y estarán atentos a informar a sus jefes sobre situaciones que puedan conducir a la pérdida o al uso indebido de los mismos.

Se debe conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya facilitado la empresa y las materias primas sobrantes.

Es responsabilidad de los colaboradores realizar personalmente el mantenimiento siempre y rutinario de los elementos a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo en el sitio de trabajo.

Se debe manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.

#### CONFLICTOS DE INTERESES

- ✓ Un conflicto de interés surge cuando una decisión o una circunstancia llevan a crear una condición que favorece los intereses particulares en donde deben prevalecer los intereses colectivos, que pueden interferir con la objetividad de un trabajador dentro de la organización.
- ✓ Ningún empleado puede representar a la empresa en relaciones comerciales en las que pudiera tener algún interés personal, directo o indirecto, a expensas de la empresa.
- ✓ Los colaboradores deben abstenerse de entregar o recibir obsequios, beneficios o favores que condicionen la relación comercial de la empresa con terceros.

- ✓ La toma de decisiones está fundamentada exclusivamente en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.
- ✓ Los colaboradores que realicen actividades laborales externas, de carácter personal, deben asegurar que las mismas no generen conflictos en relación a los intereses de la empresa.
- ✓ Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de declarar cualquier interés financiero o no financiero que pueda entrar en conflicto con su función dentro de la empresa.
- ✓ Cualquier transacción con empresas que tengan un vínculo personal debe ser comunicada.
- ✓ No sacar beneficio con información confidencial, o con las oportunidades de negocio a las que se tiene acceso como resultado de la posición en la empresa.
- ✓ Los empleados que tengan alguna influencia en la compra de materiales o servicios, no deben involucrarse en inversiones personales relacionadas con las mismas.
- ✓ No hacer uso indebido de su posición para manejo de fondos y recursos de la organización o proveedores para fines particulares. Conducta que denota el delito de tráfico de influencias.



- ✓ No utilizar instalaciones u otros recursos, como así tampoco disponer de personal de la compañía para fines particulares.

No recibir directa o indirectamente concesiones, valores o bienes que provengan de personas o empresas en cualquier forma vinculadas a las actividades de la organización.

### CONDUCTA INTERNA

Es compromiso de todos construir, garantizar y preservar relaciones laborales basadas en el respeto, cooperación, cumplimiento recíproco de los preceptos legales, contractuales y reglamentarios vigentes y ejecución de acciones tendientes a lograr el beneficio mutuo de los sujetos que las conforman.

Braserv asegura los mecanismos que evoquen en los trabajadores el compromiso, la conciencia y el deber de cumplir sus obligaciones de manera constante y sin fallas injustificadas.

Todos los colaboradores tienen como deber:

- ✓ Respeto y subordinación
- ✓ Respeto a sus compañeros de trabajo y cuidar su lugar de trabajo
- ✓ Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores
- ✓ Guardar buena conducta en todo sentido, obrar con espíritu de colaboración en el orden moral
- ✓ Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez y buena voluntad
- ✓ Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa



- ✓ Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- ✓ Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe.
- ✓ Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores.
- ✓ Dar cumplimiento a las políticas internas establecidas por la empresa.
- ✓ Se debe vestir constantemente en debida forma durante todas las horas laborales, los overoles, vestidos y prendas y/o uniformes, que para la ejecución de sus servicios le haya proporcionado la empresa.
- ✓ Se debe mantener en toda ocasión un trato cordial, cortés y buenas maneras para con los directivos de la empresa, sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y en especial con socios y clientes de la empresa.

No se toleran las siguientes conductas hostiles:

- ✓ Presionar a los subordinados para que realicen servicios de orden personal.
- ✓ Acosar sexualmente a los colaboradores.
- ✓ Descalificar públicamente, ofender y amenazar explícitamente o disimuladamente a los subordinados o a quienes tienen posición jerárquica equivalente.
- ✓ Realizar burlas que atenten la dignidad y buen nombre de otros.



- ✓ Provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros de trabajo.
- ✓ Presentar trabajos o ideas de colegas sin otorgarles el merecido crédito.
- ✓ No respetar las atribuciones funcionales de los otros, sin motivo justo.
- ✓ Uso de lenguaje irrespetuoso o indecente para sus compañeros o superiores dentro y fuera del trabajo.
- ✓ Se rechaza cualquier actitud que discrimine a las personas en función del sexo, etnia, raza, religión, clase social, edad, orientación sexual, incapacidad física o cualquier otro atributo.

## ACOSO LABORAL

BRASERV en su interés por fortalecer entornos de trabajo en los cuales se promuevan condiciones dignas y justas de trabajo, respeto a la intimidad, honra, salud mental de los trabajadores y relaciones armónicas en los equipos de trabajo, diseña y desarrolla mecanismos para la prevención de conductas de acoso laboral y cero tolerancia de cualquier expresión de violencia en el trabajo, expresadas en las modalidades de acoso descritas en la Ley 1010 de 2006, maltrato, persecución, discriminación, inequidad, entorpecimiento y desprotección, sin distinción del nivel jerárquico o condición del trabajador que lo ejerce.

Adicionalmente, al compromiso de la alta dirección se requiere la participación proactiva de todos de trabajadores, contratistas y partes interesadas, en la implementación de las acciones que integran la estrategia tanto en la prevención del acoso laboral, que permita la identificación e intervención temprana de los casos, a través de un procedimiento definido con enfoque correctivo que garantice el debido proceso; y, por otra parte, la promoción de la convivencia laboral, a través de la sensibilización y formación a los trabajadores en todas las áreas y cargos.

## LEYES Y REGLAMENTACIONES LOCALES

En el relacionamiento con respecto a clientes, proveedores y demás grupos de interés, se establece el obligatorio cumplimiento de las disposiciones legales, normativas y reglamentarias pertinentes.

## MEDIO AMBIENTE

Se debe controlar la contaminación del aire y agua y los desechos sólidos, conservar y economizar la energía y otros recursos, minimizar los efectos negativos producidos de distintas formas. Es un compromiso trabajar por un mundo sustentable, por esta razón los colaboradores deben reflejar en su actuar el cuidado y la protección del medio ambiente.

Es deber de todos cumplir con el procedimiento para la clasificación de residuos y el plan de manejo ambiental establecido en todas las instalaciones y clientes de la empresa.

## DADIVAS Y FAVORES

Se debe informar de inmediato a su superior sobre cualquier oferta de dádivas o comisiones, regalos, en dinero o en especie, o solicitar o aceptar un honorario o comisión confidencial, podrá constituirse como un acto delictivo.

Tampoco se podrá aceptar ningún equivalente a dinero o permitirle a algún familiar inmediato que acepte nada de ninguna persona con quien la empresa mantenga una relación comercial.

## CONTRATACIÓN DE FAMILIARES

- ✓ No se debe emplear parientes cercanos de un funcionario de la empresa sin las autorizaciones exigidas.
- ✓ Los empleados que estén emparentados no podrán participar en el proceso de selección de los mismos.
- ✓ Los parientes cercanos no podrán ser empleados en puestos en que uno de los empleados de la empresa tenga control efectivo sobre cualquier aspecto del puesto del empleado del cual es pariente.
- ✓ Los empleados que estén emparentados no podrán compartir la responsabilidad en el control de activos de la empresa.



## SOBORNOS E INTERMEDIACIÓN

Sobornos, hurtos, intermediaciones laborales ilegales y extorsiones. Se refiere a los lineamientos de la organización frente al ofrecimiento o aceptación de incentivos indebidos a cambio de la realización u omisión de un acto en la actividad de Braserv.

Se establece que nunca se debe solicitar, aceptar u ofrecer, ya sea directa o indirectamente, gratificaciones, sobornos o dádivas de ningún tipo, como tampoco ejecutar acciones tendientes a apoderarse de dineros o activos para provecho propio o de otro. Esto incluye el intercambio indebido de dinero, préstamos, privilegios especiales, favores personales, beneficios o servicios.

No se permite llevar a cabo procesos de selección y contratación fuera de los lineamientos jurídicos determinados por tal fin, esto es a través de la publicación de vacantes en los prestadores autorizados para llevar a cabo la intermediación laboral. No son aceptables el cobro y pago de dinero para obtener un puesto de trabajo, no se permite la coerción contra la compañía para contratación de mano de obra específica ni el manejo de influencias para lograr una vinculación laboral especial.

Está prohibido constreñir a otro a hacer, tolerar u omitir alguna acción para obtener provecho, utilidad o beneficio ilícito dentro de las actividades de la organización.



## HIGIENE Y SEGURIDAD

Se debe cumplir con todas las normas y prácticas de seguridad y asumir responsabilidad por tomar las precauciones necesarias para proteger a nuestros compañeros y a nosotros mismos. Por consiguiente, se cumplirá rigurosamente con todas las leyes y reglamentos pertinentes con la protección ambiental y de la salud y seguridad en el trabajo.

Es deber de todos reportar todos los incidentes que incluyan una contaminación ambiental o una circunstancia de salud o de seguridad, estas deben ser presentadas tan pronto como sea posible. Es una responsabilidad informar de manera veraz, clara y completa las condiciones de salud en las que se encuentran los colaboradores antes y durante el transcurso de la relación laboral, lo anterior para minimizar riesgos de salud en el trabajo y hacer posible la ejecución de medidas tendientes a un bienestar integral en los colaboradores y productividad en la compañía.

Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales. Se debe cumplir con los manuales, procedimientos y programa de disciplina organizacional y reportar las desviaciones de los procedimientos en la ejecución de las labores diarias. El uso de alcohol, drogas u otras sustancias en el lugar de trabajo está prohibido y sujeto a acciones disciplinarias por parte de la empresa.



## INFORMACIÓN DE TERCEROS

Se debe proteger la confidencialidad de la información privada sobre las operaciones y relaciones comerciales de nuestros clientes. De la misma forma se debe evitar utilizar información de los clientes y relacionada con los trabajos en beneficio propio.

## VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los actos de violencia son inaceptables. Los actos o amenazas de violencia mediante palabras o gestos, afectan la capacidad de la empresa de brindar un ambiente de trabajo seguro a su personal.

La posesión de cualquier tipo de armas está estrictamente prohibida. Cualquier trabajador que sea encontrado en posesión de un arma mientras se encuentra realizando cualquier actividad relacionada con la empresa, estará sujeto a la acción disciplinaria correspondiente.

