



# Código de **Ética Empresarial**

Tercera edición

**incauca**





Nuestro Corazón  
**de Azúcar**  
*es ético y*  
*transparente*

**incauca**



# Declaración \_\_\_\_\_ **Empresarial**

“Nuestra cultura organizacional está basada en la ética, en principios y valores que nos ayudan a ser íntegros y transparentes”

Nuestra esencia en INCAUCA S.A.S. (en adelante “INCAUCA”), se rige por principios de ética y transparencia, nuestro código se constituye en la declaración sobre los postulados que rigen el comportamiento y la ética corporativa del equipo humano vinculado a la Compañía.

Los principios y valores descritos fundamentan nuestra gestión empresarial y establecen las principales pautas y directrices de acción las cuales, por su especial naturaleza, tienen carácter de “**irrenunciables**” y “**no negociables**” y por tanto, deben ser de aplicación en toda la Organización.

Bajo esa premisa fundamental, la Junta Directiva y la Alta Dirección de la Compañía promueven por convicción entre su equipo humano de trabajo, sus clientes, proveedores y demás grupos de interés, la mayor transparencia e integridad en todos sus comportamientos, los cuales deben estar regidos e inspirados por los más altos estándares de la conducta empresarial.

**Aún cuando este documento no pretende abordar todas las posibles connotaciones que implica la ética en la Empresa, sí establece claramente un marco conceptual y un referente que nos permite confrontar permanentemente nuestra forma de proceder de manera transparente, responsable y proactiva. Esperamos de todos y cada uno de ustedes, la coherencia entre lo que pensamos y lo que hacemos.**

**¡Inspiramos para crecer!**





# Mensaje del \_\_\_\_\_ Presidente

## Apreciados colaboradores:

Nuestro corazón de azúcar está cimentado en el trabajo arduo que cada uno de nosotros realiza, día a día, para llevar a nuestra Organización a ser un referente en nuestro País.

Esta acción no sería posible sin considerar a nuestros socios estratégicos, clientes, proveedores, comunidades y demás grupos de interés, a través de la aplicación de las mejores prácticas de negocio.

En los momentos de desafío hemos puesto a prueba nuestra capacidad de reinventarnos, retar el estado natural de las cosas, innovar para crecer y sobre todo, crear posibilidades de valor **únicas e irrepetibles**.

El crecimiento sostenible, requiere que actuemos de acuerdo con el liderazgo y los valores ya arraigados en nuestra Organización: Pasión, Innovación e Ingenio, Confianza, Cooperación y Efectividad.

**Estos valores guían nuestro comportamiento cada día, son el núcleo de nuestro Código de Ética Empresarial y están basados por nuestros principios inspiradores que son:**



**Integridad y  
transparencia**



**Inclusión y  
diversidad**



**Coherencia y  
congruencia**



**Corresponsabilidad**

Esta es una invitación a creer firmemente en la fuerza de los valores, en los cuales, la ética, la honestidad, el respeto, la integridad, entre muchos otros, son los custodios de nuestra reputación.

Los invito a actuar con integridad, en contribuir a la protección de nuestra Organización a través de decisiones éticas a cada minuto, esto sólo será posible con el compromiso de cada uno de nosotros, en una toma de decisión consciente, procesos controlados y seguimientos eficientes.

**¡Siempre!**

**Es una oportunidad  
de hacer lo correcto**

**Roberto Klinger Yanovich**  
**Presidente**  
**Incauca**

# Índice General

## Mensaje del Presidente

### Sección A. Nuestro comportamiento

- |  |    |
|--|----|
| 1. Nuestros valores                                      | 10 |
| 2. Destinatarios   | 11 |
| 3. ¿Cómo se comportan nuestros líderes?                  | 11 |
| 4. ¿Cómo nos comportamos?                                | 12 |
| 5. ¿Cuándo debo actuar?                                  | 15 |
| 6. ¿Cómo nos comportamos con nuestros grupos de interés? | 18 |

### Sección B. Nuestros lineamientos

- |   |    |
|---|----|
| A. Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva | 21 |
| B. Donaciones y contribuciones políticas  | 21 |
| C. Consumo de alcohol y drogas ilícitas   | 21 |
| D. Acerca de soborno  | 21 |
| E. Prevención de actos incorrectos y de fraude  | 21 |
| F. Sobre acoso y discriminación   | 22 |
| G. Sobre conflicto de intereses   | 22 |
| H. Confidencialidad y seguridad de la información   | 23 |
| I. Medio ambiente   | 24 |
| J. Obsequios y atenciones   | 24 |
| K. Libre competencia  | 24 |

### Sección C. Nuestros canales

- |                |    |
|----------------|----|
| L. Línea Ética | 26 |
|----------------|----|

### Sección D. Nuestras normas

- |  |    |
|--|----|
| M. Normas de procedimiento interno con respecto al código de ética | 28 |
|--|----|

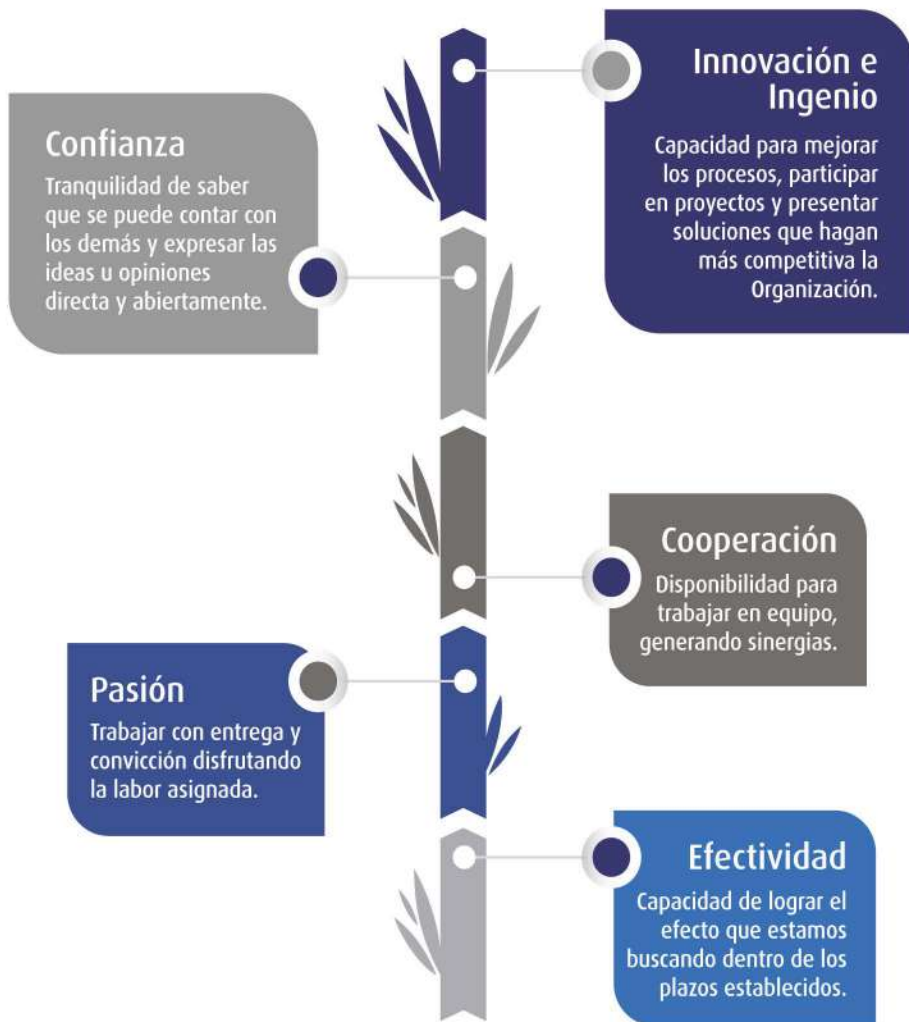
### Sección E. Nuestro compromiso

- |   |    |
|---|----|
| N. Consecuencias del incumplimiento a las disposiciones del código de ética | 31 |
|---|----|



Sección A  
**Nuestro  
comportamiento**

## 1. Nuestros valores



## 2. Destinatarios

El Código de Ética está dirigido, sin excepción, a todo el equipo humano vinculado a la Compañía y cualquier persona que actúe en nombre o representación de INCAUCA, incluyendo representantes de ventas, proveedores, contratistas y en general aquellos terceros que tengan algún tipo de relación o vínculo contractual.

Una vez este documento es conocido, se adquiere el compromiso de aplicarlo, dar ejemplo y promoverlo a través de comunicación directa y abierta.

## 3. ¿Cómo se comportan nuestros líderes?

Todos los responsables por los equipos humanos de trabajo, los procesos y recursos de la Compañía, es decir, los líderes, directivos y jefes, **somos los primeros llamados** a dar buen ejemplo en la gestión y en todas las actuaciones, lo que implica ser coherentes en la toma de decisiones y en el relacionamiento con los grupos de interés.

Hacemos prevalecer, por encima de cualquier consideración personal o particular, el interés general, el bien común y las acciones legítimas en procura de alcanzar responsablemente los objetivos de la Organización a todo nivel.

Por ello, nuestros líderes, reconociendo el autocontrol como la base de toda gestión, cuentan con estos lineamientos:

- Conocen profundamente la declaración de conducta corporativa “Código de Ética”.
- Están comprometidos con los resultados en coherencia con nuestros principios, acogiéndose a los lineamientos de esta declaración y la ley.
- A través del buen ejemplo, influyen positivamente al equipo humano que tienen bajo su responsabilidad en el cumplimiento de esta declaración.
- Escuchan y orientan a su equipo humano sobre la aplicación correcta de cultura ética aquí descrita.
- Valoran las conductas de su equipo humano en relación con esta declaración.
- Corrigen y educan a partir de comportamientos ajustados a la ética corporativa.
- Promueven procesos controlados y eficientes y se hacen responsables de un seguimiento oportuno a la gestión de sus áreas.
- Propenden para que en el corto plazo se cuente con prácticas de autocontrol y gestión del riesgo efectivas.
- Promueven una comunicación clara, respetuosa y enriquecedora en sus equipos de trabajo.

## 4. ¿Cómo nos comportamos?

### I. Creemos en la calidad humana como premisa fundamental de nuestro “quehacer” empresarial.

Creemos en una cultura donde prevalecen el respeto a la dignidad humana de cada persona, por esa razón, estimulamos el trato digno y ejemplar entre compañeros de trabajo y las demás personas con quienes nos relacionamos, clientes y proveedores, aún por encima de las diferencias y los conflictos.

Nos orientamos a que predomine siempre un espíritu de colaboración, el trabajo en equipo, la vocación de servicio, el diálogo y la lealtad hacia INCAUCA.

Consecuentemente con lo anterior, en nuestro lenguaje corporativo no hay cabida a los adjetivos descalificadores, el tono arrogante o despectivo para referirse a las demás personas.

- Respetamos las diferentes creencias e ideologías, no promovemos grupos religiosos o de participación política dentro de INCAUCA.
- Promovemos el consumo y disfrute del azúcar con balance, como parte de un estilo de vida saludable y equilibrada.

En todas nuestras comunicaciones, incluidas las redes sociales, ser embajadores responsables significa que nos comunicamos de forma transparente, veraz y prudente, reconociendo claramente que las opiniones allí expresadas, no representan la posición oficial de la Compañía.

**Más información, consulte nuestra:**  
Política de Ética y Transparencia.

### II. Creemos en el respeto a las normas como condición para preservar el orden y la institucionalidad.

Cumplimos por convicción todas las normas que regulan nuestro Negocio.

- Promovemos la protección de los derechos laborales e incorporamos a nuestros negocios todas aquellas prácticas tendientes a garantizar su respeto.
- Nos acogemos a los principios y derechos fundamentales, declarados en la Organización Internacional del Trabajo, así como al Pacto Global, en materia de derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Estamos comprometidos con el principio de **competencia enérgica** pero **leal**.

Estamos comprometidos con el principio de **libre competencia**.

### III. Cumplimos todas las leyes y reglamentos destinados a garantizar una competencia efectiva.

En especial, nuestras relaciones comerciales con clientes y proveedores y exigimos contractualmente a nuestros proveedores la misma conducta, las políticas comerciales y de precios se establecen en forma independiente y nunca son acordadas, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, utilizamos sólo los medios legítimos para obtener información de los competidores.

- Contamos con normativas internas de contratación con miras a que en todos los casos se cumpla con las disposiciones legales aplicables.

**Mayor información consulte:** Declaración de competencia.

### IV. Creemos en la promoción de la calidad de vida en el trabajo como presupuesto de crecimiento y la preservación de la Empresa y por ende del medio ambiente y el equipo humano que la integra.

Somos conscientes que su crecimiento comienza con cada uno de nosotros y promovemos ambientes positivos y condiciones propicias para que nuestros empleados ejerzan su derecho a desempeñar sus tareas en un entorno laboral seguro, digno e higiénico.

- Promovemos la cultura del autocuidado y el autocontrol, así como el impulso de un clima laboral positivo basado en el respeto.
- Trabajamos en equipo, promovemos la integración y tratamos a nuestros compañeros con respeto y justicia.
- Salvaguardamos una cultura de confianza mutua y valoramos las diferencias de opinión y la diversidad cultural.
- Promulgamos un liderazgo de todos los jefes el cual está orientado a asegurar estas condiciones.

**Mayor información consulte:** Reglamento Interno de Trabajo.

### V. Creemos que el interés general siempre debe estar por encima del interés particular como garantía para lograr el bien común.

- Quienes trabajamos en INCAUCA, defendemos los intereses generales de la Compañía como muestra de nuestro compromiso y lealtad. **No competimos con ella directa ni indirectamente** y comunicamos oportunamente y proactivamente cualquier incidente que potencialmente pueda hacerle daño.

- Tenemos claro que podemos ser empleados, socios, participar en otros negocios, proporcionar servicios, en la medida en que estas actividades externas no interfieran directa ni indirectamente con nuestro trabajo en INCAUCA.

**Mayor información, consulte:**

- SOBRE CONFLICTO DE INTERESES en este documento.
- Política sobre conflictos de intereses.

**VI. Creemos en la responsabilidad y en el deber de confidencialidad para administrar la información de la Compañía como condición de preservación de la seguridad.**

**Mayor información consulte:** Confidencialidad y seguridad de la información en este documento.

**VII. Utilizamos adecuadamente los bienes y recursos de INCAUCA, como base de la preservación y el uso racional de las cosas materiales.**

- Utilizamos apropiadamente los recursos que se nos encomiendan para el trabajo.
- Somos responsables con los bienes y recursos que se encuentran bajo nuestra custodia y administración.

- Reconocemos que dichos recursos no son de nuestra propiedad, que tienen un valor y que no existe autorización para un uso diferente del propósito empresarial.
- Somos responsables de proteger los activos de nuestra Empresa, incluidas nuestras marcas, innovaciones, derechos de propiedad intelectual, activos fijos, inventarios, vehículos, materiales y equipos de cómputo y telecomunicaciones y los utilizamos según las instrucciones impartidas y los manuales del fabricante.
- No permitimos ni participamos en actividades ajenas a la empresa que involucre activos de INCAUCA e implique la realización de una acción ilegal.

**VIII. Oramos de manera desinteresada en los asuntos de INCAUCA, sin esperar nada a cambio por el ejercicio de nuestras responsabilidades como garantía de un manejo transparente y equitativo con nuestros clientes, proveedores y demás grupos de interés.**

**Mayor información consulte:**

Obsequios y atenciones en este documento.

**IX. Competimos de manera justa y leal como principio de transparencia e integridad.**

**Mayor información consulte:**

Política de Ética y Transparencia y declaración de competencia.

**X. Respetamos la información confidencial y los derechos de propiedad intelectual de nuestros competidores y terceros.**

**XI. Respetamos los datos personales de los titulares de la información.**

## 5. ¿Cuándo debo actuar?

Formulándote preguntas sencillas podemos establecer claramente si actuamos dentro de nuestro referente ético, en el desarrollo de todas nuestras actividades empresariales.

**Algunas preguntas que podríamos hacernos, frente a una situación concreta que nos genere duda sobre el camino a seguir son las siguientes:**

¿Esta com  
contra de las le  
internas de

2.

¿No tengo la autorización para actuar o decidir al respecto, aceptando plena responsabilidad por esta decisión?

Sí

1.

¿Mi forma de proceder está afectando a la Empresa, las personas de la Compañía o a los terceros?

Sí

Si re  
a cua  
pregu  
segu  
atrave  
y l  
co  
inme  
de C  
Ges  
Aud

Sí

8.

¿Me preocuparía leer algo sobre la actuación que voy a realizar en la prensa, redes sociales o correo electrónico?

3. ¿Esta conducta va en contra de las leyes o las normas de la Compañía?

4. ¿Esta conducta va en contra de los lineamientos del presente documento?

5. ¿El resultado de mi conducta solo me beneficia a mí de manera personal y particular o a mis familiares o amigos y no a los intereses generales de la Compañía?

6. ¿Mi conducta NO es realmente transparente?

7. ¿Me sentiría incomodo discutiendo con mi familia, compañeros de trabajo o con alguien, que merece mi respeto, sobre las medidas que pienso tomar?

Responde "SÍ" cualquiera de estas preguntas o si no estás seguro, no lo hagas, ponte a comunicarlo y busca consejo con tu superior inmediato o las áreas de Cumplimiento, Recursos Humanos o Auditoría Interna.



## 6. ¿Cómo nos comportamos con nuestros grupos de interés?

### ACCIONISTAS

Protegemos la inversión de nuestros accionistas y encaminamos nuestras actividades buscando generar para ellos una rentabilidad sostenible y de largo plazo.

### CLIENTES Y CONSUMIDORES

- Nos debemos a los clientes. Somos íntegros y transparentes en las negociaciones con ellos.
- Nuestro compromiso con la satisfacción de los clientes y consumidores se refleja en el respeto de sus derechos y en la búsqueda de soluciones que atiendan a sus necesidades y expectativas.
- Expresamos con claridad las condiciones de las operaciones, los productos y servicios, así como las obligaciones recíprocas que se generan en toda actividad comercial.
- No hablamos en sitios públicos, redes sociales, ni con personas ajenas a nuestra Compañía, de temas relacionados a las operaciones comerciales con nuestros clientes.

### CAPITAL HUMANO

- Estamos comprometidos con el desarrollo integral de nuestro equipo humano como condición para lograr niveles adecuados de calidad de vida y la de sus familias.
- Nuestras relaciones con los empleados deben enmarcarse dentro del respeto a la dignidad humana, por encima de cualquier consideración.
- Así mismo, buscamos en nuestro relacionamiento el predominio de un espíritu de colaboración constante, trabajo en equipo y lealtad.

### PROVEEDORES

Consideramos a los proveedores como aliados en el éxito de nuestros negocios y por tanto:

- Somos íntegros y transparentes en las negociaciones que realizamos con nuestros proveedores y esperamos de ellos bienes y servicios que se comporten de igual manera.
- Los elegimos mediante procesos competitivos, que cumplan criterios como calidad, servicio ofrecido, oportunidad, tecnología y precio, entre otros, con lo cual aseguramos uniformidad en la manera como los invitamos a nuestros procesos de selección y en la manera como celebramos nuestros negocios con ellos.

### Mayor información consulte:

Manual de Compras.

## AUTORIDADES

- Somos respetuosos con las autoridades gubernamentales y sus decisiones.
- Las relaciones de los empleados, en ejercicio de su cargo, con el gobierno, con las entidades gubernamentales, con los entes de supervisión y con las demás autoridades y entes públicos de control, deberán conducirse dentro del marco de la Ley, con respeto, espíritu de colaboración y bajo los principios descritos en el presente Código.
- Cuando existen decisiones de autoridad que afectan negativamente los intereses de la Compañía, las cuestionamos mediante el uso de los mecanismos legales definidos por la normatividad aplicable.
- En ningún caso ejercemos presión indebida sobre un funcionario ni utilizamos procedimientos que no se ajusten íntegramente a la Ley.

## COMUNIDAD

Reconocemos el valor de las comunidades donde desarrollamos nuestra actividad empresarial y por eso nos proyectamos como parte integral de las mismas al desarrollo y el crecimiento sostenible.

- La principal prioridad de INCAUCA, es mitigar los impactos generados en la comunidad y ser un elemento de progreso.

## GENERACIONES FUTURAS

La sostenibilidad hace parte de nuestra filosofía de negocio, por ello, buscamos un equilibrio entre lo social, lo económico y lo ambiental, mejorando la calidad de vida de hoy, sin comprometer los recursos para las generaciones venideras.





Sección B  
**Nuestros  
lineamientos**

## A. Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva

- No aceptamos por principio ninguna relación con actividades ni personas involucradas o vinculadas con operaciones de lavado de activos y/o financiación del terrorismo (LA/FT/FPADM).
- Para este efecto los empleados deben conocer con la debida diligencia las fuentes de recursos de los clientes, proveedores, empleados, socios y terceros que estén vinculados o se pretendan vincular con la Compañía, reportar las operaciones inusuales o sospechosas y demás señales de alerta, cumplir con los requerimientos legales y la iniciativa del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo (LA/FT/FPADM) de la Compañía.

**Mayor información consulte:**  
Manual SAGRILAFT

## B. Donaciones y contribuciones políticas

- Nuestra Empresa es sensible a las tradiciones sociales y culturales, pero no hace contribuciones a candidatos políticos o partidos políticos con investigaciones o delitos que puedan representar una inhabilidad para ejercer cargos públicos. Sí proporciona donaciones benéficas de forma transparente y profesional, por lo cual hemos definido mecanismos para asegurar que los candidatos políticos

declaren y usen correctamente las donaciones realizadas.

**Mayor información consulte:**  
Política Antisoborno y Anticorrupción sección 6.

## C. Consumo de alcohol y drogas ilícitas

- No es permitido el consumo de alcohol o drogas estimulantes, alucinógenas o tóxicas, dentro de las instalaciones de INCAUCA.

**Mayor información consulte:**  
Política de Control de Alcohol y Drogas.

## D. Acerca de soborno

- No realizamos ninguna actividad que pueda interpretarse como encaminada al pago o a la recepción de sobornos.

**Mayor información consulte:**  
Política de Ética y Transparencia sección 5.2

## E. Prevención de actos incorrectos y de fraude

- INCAUCA, no está exenta de la posibilidad de ser víctima de actos deshonestos que afecten sus activos, utilidades o que pongan en riesgo a sus colaboradores, productos, servicios e imagen corporativa.

### Por esta razón:

- La necesidad de prevenir los actos incorrectos y del fraude es una regla de conducta para los trabajadores.
- INCAUCA, tiene como punto de partida, la **no tolerancia a los actos incorrectos** y de fraude, por tal razón, una vez sean identificados:
  - Se tomarán correctivos inmediatos.
  - Se realizará el reporte y denuncia ante las autoridades de la Compañía y las autoridades pertinentes en los países donde operan nuestras Compañías, cuando a ello haya lugar.

## F. Sobre acoso y discriminación

- Adoptamos tolerancia cero para el acoso y la discriminación, la mano de obra infantil, el trabajo forzoso y las violaciones de a los derechos humanos.
- Cualquier colaborador que se encuentre en una situación de acoso o conozca de hechos constitutivos de acoso laboral debe reportarlo al Comité de Convivencia Laboral. Los casos de acoso sexual o discriminación pueden ser reportados a la Línea Ética.

## G. Sobre conflicto de intereses

- Por conflicto de interés entendemos cualquier situación en la cual una persona entra en contradicción entre sus intereses personales (incluidos los familiares) con los de INCAUCA, en actividades que potencialmente puedan llegar a afectar la objetividad e independencia para tomar decisiones imparciales o cuando me llevan a competir con la Compañía misma para **obtener un lucro personal**.
- Cada trabajador durante la vigencia del contrato está comprometido a evitar cualquier acción que conlleve un eventual conflicto de intereses o si está inmerso en una situación que la configure, a notificar efectivamente a la Compañía a través de la declaración de conflicto de interés, a su jefe directo y/o al Grupo de Cumplimiento, quien a su vez lo consultará con las instancias que apliquen, según el caso, para determinar la relevancia del mismo y el manejo correspondiente.
- Para estos efectos se entiende que el conflicto se presenta o se puede presentar en aquellos casos en que los propios intereses de un colaborador o los de su núcleo familiar básico puedan afectar su motivación o desempeño o influenciarlo en contra de los intereses de la Empresa.

## Reglas que se deben seguir para informar y buscar orientación sobre los conflictos de intereses:

**1.1.** Si algún empleado tiene dudas con relación a una situación personal que pueda presentar un posible conflicto de interés o tiene razón para creer que se ha presentado una situación que pueda violar esta política por parte de ese empleado u otro, deberá informar los hechos en su totalidad a su superior bajo el cual esté a cargo para evaluar la situación y tomar las decisiones a que haya lugar.

**1.2.** En caso de presentarse un conflicto, deben tomarse las medidas necesarias para asegurar que el empleado ha sido aislado de cualquier decisión o negocio, o ha solicitado que el conflicto se resuelva de alguna otra forma.

**1.3.** Realizar y firmar la respectiva declaración de conflicto de interés y presentarla a su jefe inmediato y/o al Grupo de Cumplimiento, a fin de ser remitida al Comité de Ética.

**1.4.** Presentar una declaración de conflicto de interés no necesariamente constituye una falta al contrato de trabajo, es solo una manera que permite tomar medidas para prevenir dicho conflicto y proteger al colaborador involucrado.

**1.5.** Los ex empleados y no empleados que ilícitamente obtengan o usen información de la Compañía también

podrán incurrir en responsabilidad personal por daños y quedar expuestos a procesos penales.

**1.6.** Las situaciones evidentes de conflicto de interés siempre deben evitarse y aquellas no muy claras deben ser cuidadosamente evaluadas.

## H. Confidencialidad y seguridad de la información

- Somos responsables de la integridad y precisión de la información que tenemos a cargo, así como de los registros comerciales y financieros que esta conlleva. Los registros son identificados, clasificados, retenidos y eliminados de acuerdo con las normas internas y con la ley aplicable.
- Para tomar decisiones de negocio informadas es necesario disponer de datos precisos, claros y completos. Por ello, utilizamos el sentido común en la preparación y administración de todos los sistemas de información, los documentos y registros.
- Defendemos y procuramos la legitimidad en todos los documentos. Por eso no aceptamos la falsificación, no destruimos ni alteramos ningún documento y entendemos que cualquier acción en este sentido o comportamiento encaminado a engañar o inducir a error a otras personas constituye un fraude.

- Somos confiables por principio y por convicción. Reconocemos la prudencia que debemos tener en el uso y protección de la información confidencial y secreta, con respeto y profesionalismo (incluyendo también la información de carácter personal, dando cumplimiento a la Ley 1581 de 2012, sobre Protección de Datos Personales) y por ello, nos comprometemos a no revelar la información que tiene carácter de no pública a terceros, incluidos familiares, amigos y compañeros de trabajo; excepto cuando se requiera por Ley, por fines comerciales o por razones laborales.

## I. Medio ambiente

- Trabajamos continuamente para mejorar nuestro impacto en el medio ambiente. Dedicamos especial atención a reducir nuestro consumo de materias primas, insumos químicos, combustibles no fósiles, agua, energía y otros recursos dentro de nuestros procesos, así como a reducir nuestra producción de desechos.

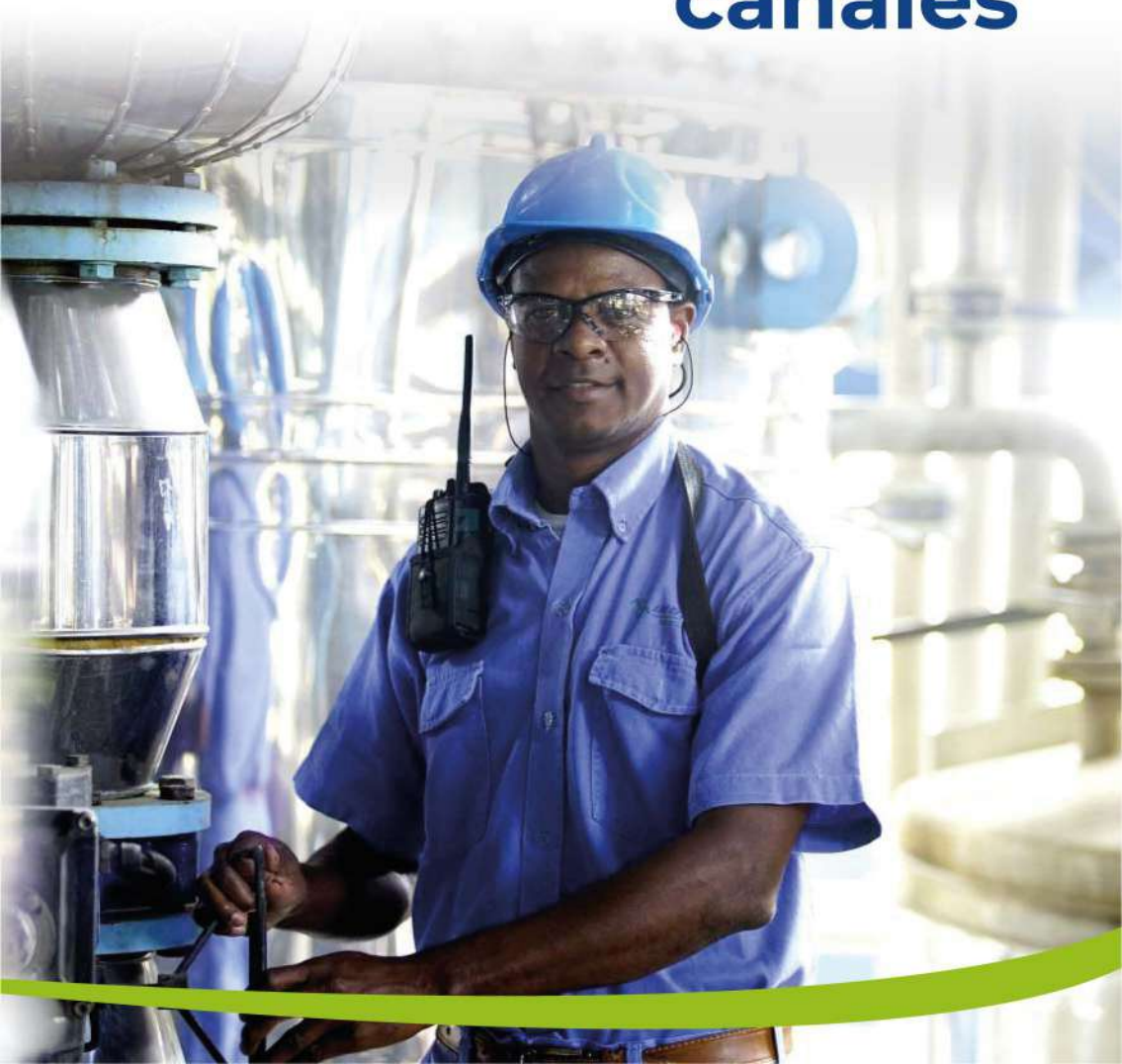
## J. Obsequios y atenciones

- Manejamos adecuada y rigurosamente la recepción y otorgamiento de obsequios y/o atenciones. No nos motivan las prebendas.

- Las decisiones las tomamos de manera objetiva e imparcial.
- Sólo aceptamos los beneficios que son concedidos de manera clara e igualitaria para todo el equipo humano vinculado a la Compañía.
- Hacemos atenciones, invitaciones o regalos a nuestros clientes, proveedores o autoridades, de forma apropiada, modesta y transparente, en unos niveles que no afectan nuestra independencia ni afectan nuestra reputación, respetando las atribuciones que nos han sido conferidas según nuestro nivel en la Compañía y usando nuestro buen juicio para fijar un costo razonable.
- No hacemos tales atenciones, invitaciones o regalos cuando esté pendiente algún tipo de decisión por parte del cliente, proveedor o autoridad que impacte a INCAUCA.
- Los gastos de representación son una verdadera herramienta de trabajo, las personas que manejan este tipo de instrumentos corporativos, son conscientes de la pulcritud y la rectitud en el manejo de invitaciones a clientes y proveedores.

**Mayor información consulte:**  
Política Antisoborno y Anticorrupción  
sección 5.

Sección C  
**Nuestros  
canales**



## K. Línea Ética

La Línea Ética es un canal de comunicación para que empleados, clientes, proveedores y demás grupos o partes interesadas, reporten actos o comportamientos irregulares que vayan en contra de la ética y transparencia.

### PREMISAS

- Todas las denuncias son manejadas de manera confidencial.
- Para la realización de una denuncia ten en cuenta que es necesario brindar información clara, precisa y comprobable del evento, aportando soportes de los hechos denunciados.
- Recuerda que en los casos en que existan situaciones de convivencia laboral, estas deben ser reportadas al Comité de Convivencia Laboral.
- Se considera una falta grave a la política de ética y transparencia, realizar una acusación falsa, así como adulterar registros para ocultar hechos objeto de investigación.
- No se admite ningún tipo de represalias, por la información honesta recibida, quienes tomen medidas en contra de

los colaboradores que han denunciado, deberán enfrentarse a las acciones disciplinarias correspondientes.

### ¿Con quién puedo contactar?

1. Si tienes alguna pregunta, duda o dilema ético, ponte en contacto con tu superior inmediato o con las áreas de Gestión Humana, Cumplimiento o Auditoría Interna.
2. Si deseas comunicar cualquier hecho irregular, que vaya en contra de los principios éticos, de forma anónima y confidencial, llama a la **Línea Ética**.



## Línea Ética

Fijo: **01-8000-180-696**

Correo: **agroindustrialOAL@lineatransparencia.com**

3. También puedes acudir a los miembros del Comité de Ética en INCAUCA.

Sección D  
**Nuestras  
normas**



## M. Normas de procedimiento interno con respecto al Código de Ética

**1.** La Compañía se compromete a suministrar a los empleados este manual a través del Grupo de Cumplimiento, para que los mismos conozcan las normas y políticas aquí contenidas.

En caso de tener dudas que necesiten algún tipo de orientación, los colaboradores se puedan acercar a sus jefes inmediatos para resolverlas.

**2.** Es obligación de todo empleado reportar las violaciones de la Ley o de las políticas de la Compañía conocidas o sospechosas, toda información suministrada será tratada confidencialmente.

En cualquier caso, aquellos empleados que informen sobre irregularidades deben mantener toda la información referente al informe en estricta confidencialidad y no discutir tal información excepto con el personal de la Compañía que conduzca la investigación.

**3.** Cualquier empleado que no informe sobre una irregularidad o actividad sospechosa, se le hará responsable.

**4.** Si algún empleado está involucrado en alguna irregularidad o anomalía, el hecho de que la informe junto con el grado de cooperación que muestre, ya sea que la violación o la irregularidad haya sido intencional o no, se le tendrá en cuenta en caso de que el incidente implique acciones disciplinarias como resultado de la investigación.

**5.** Todos los informes sobre irregularidades se investigarán pronta y justamente y se les dará tratamiento confidencial hasta donde lo permitan las circunstancias.

**6.** Se constituye en violación de las políticas el ocultar, alterar o destruir evidencias.

**7.** La Compañía espera la mayor colaboración de los empleados en la investigación de una irregularidad o violación alegada. Si al final de la investigación se establece que la irregularidad en la que incurrió el empleado requiere una medida correctiva, la Compañía decidirá qué pasos se deben tomar para rectificar el problema y evitar su recurrencia, garantizando en todo caso el debido proceso y el derecho a la defensa de los involucrados.



Sección E  
**Nuestro  
compromiso**



**Demostrar nuestros valores,  
consolidar la confianza y  
cumplir el Código de Ética  
Empresarial de INCAUCA,  
ayuda a mantener nuestra  
reputación y éxito.**

## N. Consecuencias del incumplimiento a las disposiciones del Código de Ética

- Toda violación a los procedimientos y normas contenidas en el presente Código y en sus anexos complementarios, bien sea de forma activa, por omisión de sus deberes o por utilizar a un tercero o cualquier otro medio para evitar el cumplimiento de este Código, será considerado como falta grave a las obligaciones de los trabajadores y acarreará para la persona que lo infringe total o parcialmente, la imposición de las sanciones que correspondan en cada caso y hasta la terminación del contrato con justa causa de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes laborales donde esté vinculado el colaborador, el Reglamento Interno de Trabajo 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 de la Compañía.
- Ningún empleado sufrirá represalias si se pierde un negocio o una oportunidad por cumplir nuestro Código o por comunicar de buena fe una infracción o sospecha de violación de este Código.
- Además, todos los directivos, gerentes, directores, coordinadores o empleados que dirijan, aprueben o condonen infracciones, o tengan conocimiento de los mismos y no actúen con prontitud, integridad y transparencia para informar y corregir de acuerdo con este Código de Ética Empresarial, estará sujeto a una acción disciplinaria que puede incluir el despido, la remisión de la persecución penal y el reembolso a la Compañía o de terceros por las pérdidas o daños que resulten de la violación.
- Si el colaborador denunciante está involucrado en la violación al Código de Ética, el hecho que el colaborador reporte la violación se dará por cuenta de la Compañía en cualquier acción disciplinaria resultante.

**Además de las sanciones internas a las que se pueda ver abocado el colaborador por el incumplimiento de sus deberes, la Compañía podrá, a su juicio, dar inicio a las acciones legales correspondientes.**

*Transparencia*  
Transparencia  
Transparencia

*Transparencia*

*Transparencia*  
*Transparencia*

**Transparencia**

*Transparencia*

**Transparencia**

**Transparencia**

*Transparencia*

*Transparencia*

*Transparencia*  
*Transparencia*

*Transparencia*  
*Transparencia*



**Recuerde,**  
**que contamos con la:**



### **Atención personalizada**

**Lunes a sábado**

desde las 6:00 a.m. hasta las 10:00 p.m.

**(Buzón de mensajes 24 horas )**



**¡Siempre!**  
*Es una oportunidad  
de hacer lo correcto*





Código de                       
**Ética Empresarial**  
Tercera edición