

Código de Ética



CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

CONTENIDO

1. Introducción
2. Principios corporativos y de buen gobierno corporativo
3. Responsabilidad y derechos empresariales
4. Responsabilidad social corporativa
5. Principios y valores en los que se fundamenta nuestra gestión organizacional y con los colaboradores
6. Imagen, marca y la reputación corporativa
7. Protección de la propiedad intelectual e industrial
8. Discriminación
9. Directrices de salud, seguridad industrial y gestión ambiental
10. Sindicatos y asociaciones de trabajadores
11. Medios de comunicación
12. Participación de empleados en redes sociales, foros y medios digitales
13. Información privilegiada y/o confidencial
14. Integridad en los negocios
15. Código de conducta y responsabilidad personal
16. Conflictos de intereses
17. Respeto en el lugar de trabajo
18. Vestimenta en el lugar de trabajo
19. Violencia en el lugar de trabajo
20. Alcohol y drogas
21. Uso de recursos de “La Corporación”
22. Prevención de fraudes
23. Prevención de legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva y otros ilícitos
24. Prácticas prohibidas
25. Administración del código de ética. Principios y conducta

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

1. INTRODUCCIÓN

El propósito de **Corporación Grupo Químico C.A.** y sus empresas relacionadas, (“La Corporación”) es mejorar el hábitat de sus clientes, ofreciéndoles acceso a soluciones innovadoras y sostenibles.

La responsabilidad y sostenibilidad en los negocios son una condición de éxito y parte integral de los intereses esenciales de quienes forman parte de la Organización.

Los principios y conductas identificadas, construidas y definidas en forma colaborativa por el equipo de trabajo conformado por miembros de la Corporación y, que se encuentran descritos en este **Código de Ética, Principios y Conducta**, ayudará a conducir la actuación empresarial e individual.

El Código crea un marco de normas éticas y principios, que todos los directivos, administradores y empleados deben cumplir, para garantizar, el fomento del trabajo en equipo y la asunción de responsabilidad, honestidad, lealtad, creatividad, participación, constancia, respeto, orientación en objetivos, retos y el comportamiento ético.

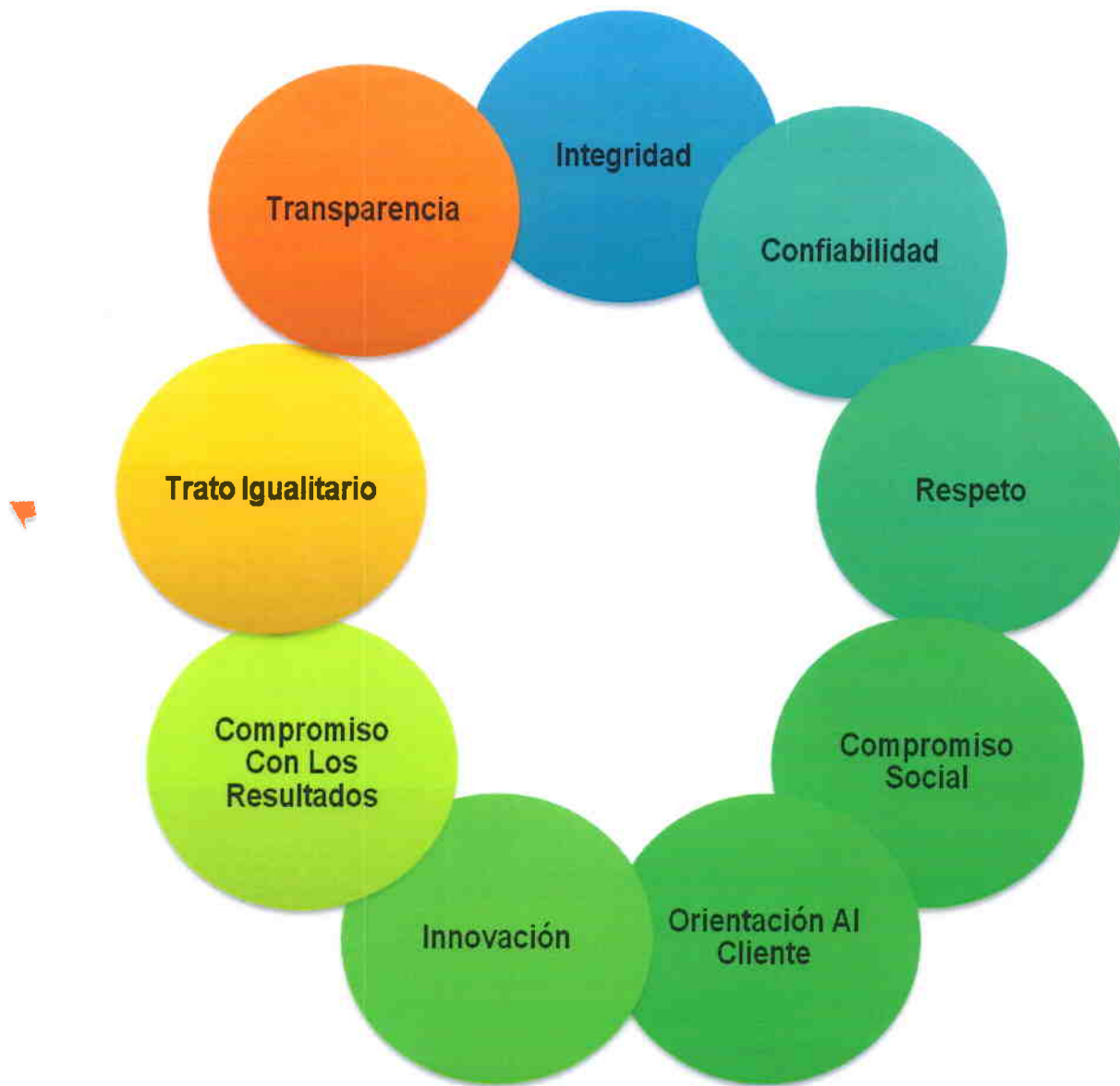
Este Código, no pretende abarcar todas las situaciones que puedan presentarse, el objetivo es definir un marco referencial con el cual se pueden evaluar sus actuaciones. Así como, crear conciencia diaria en el comportamiento, acciones, conducta y decisiones de quienes conforman la Corporación, como representantes de la Organización, que deben ser irreprochables, siendo su responsabilidad, hacer lo correcto en todo momento.

2. PRINCIPIOS CORPORATIVOS Y DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Toda la acción se fundamenta en 9 principios



CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta



1. **Integridad:** Actuar de manera ética, honesta, transparente y con espíritu de servicio, que genere confianza en los clientes, usuarios, colaboradores, proveedores, accionistas y la comunidad, obrando en el marco de la ley.
2. **Confiabilidad:** Operar los procesos de manera segura, promoviendo el cuidado propio y el de los públicos de interés.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

3. **Respeto:** Por las personas, las leyes, el medio ambiente y la diversidad.
4. **Compromiso social:** Asumir una responsabilidad como Organización para que los procesos, servicios y productos de esta, estén en armonía con el entorno ambiental, social y económico inmediato, permitiendo el mejoramiento de éste.
5. **Orientación al Cliente:** Conocer las necesidades de los consumidores, usuarios y clientes, para satisfacerlas adecuadamente y tener habilidad para desarrollar productos y servicios acordes con estas necesidades y el entorno.
6. **Innovación:** Trabajar permanentemente para crear y mejorar, productos, servicios y procesos.
7. **Compromiso con los resultados:** Estar comprometidos con la Organización, para lograr siempre los resultados esperados y generar valor de manera permanente, buscando sobrepasar los estándares de excelencia.
8. **Trato Igualitario:** Garantizar el derecho desde la accesibilidad a los programas, hasta las estrategias que favorecieran el reconocimiento y participación de los accionistas, sin importar el porcentaje accionario que tengan.
9. **Transparencia:** Indicador fundamental de la calidad de los profesionales independientes y de buen criterio en las tomas de decisiones de la Organización, suministrando información clara y accesible a todos los interesados

3. RESPONSABILIDAD Y DERECHOS EMPRESARIALES

“La Corporación”, reconoce que para el logro de sus objetivos empresariales debe mantener una interacción responsable, productiva y armoniosa con los diferentes grupos que, de manera directa o indirecta, contribuyen con su gestión o son beneficiarios de ella. En este sentido, establece su compromiso con ellos e implementa mecanismos para facilitar las interacciones y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Respecto a los públicos de interés, “La Corporación” se compromete con:



CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

a. Los Clientes:

- Cumplir con la propuesta de valor al cliente.
- Trabajar para comprender y anticiparnos a sus necesidades, pues los reconocemos como esenciales para el éxito de nuestros negocios.
- Ofrecer productos y servicios con estándares internacionales que satisfagan sus expectativas y nos prefieran.
- Propiciar relaciones de respeto enmarcados en principios éticos.
- Ejercer siempre de buena fe, influencia sobre las decisiones relativas a la compra de productos de la competencia.
- Garantizar que siempre la publicidad e información técnica de nuestros productos, sean confiables, cumpliendo con las normativas vigentes.
- Aplicar la política de Conflicto de Interés y Manejo de la información Confidencial, en la relación con nuestros clientes.

b. Los Trabajadores y su familia

- Cumplir con la promesa de valor para cautivar y comprometer el talento idóneo y generar el contexto de desarrollo
- Respetar en todo momento la dignidad humana.
- Atraer, desarrollar, recompensar y lograr el compromiso de las personas idóneas en un contexto para crecer.
- Brindar retroalimentación sistemática y objetiva sobre el desempeño de los equipos de trabajo y los Trabajadores.
- Proporcionar condiciones de trabajo sanas, seguras y brindar los medios requeridos para conseguir los resultados.
- Brindar calidad de vida para los Trabajadores y su familia.
- Respetar los derechos humanos
- Propiciar la libre expresión de nuestros Trabajadores

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

- Aplicar políticas laborales que se basan en la equidad e igualdad de oportunidades para todos.
- Valorar la diversidad en la fuerza de trabajo. Impulsando la contratación de personal atendiendo al principio de no discriminación por razón de raza, color, religión, nacionalidad, origen social, edad, orientación sexual, estado civil, género, ideología, opinión política o cualquier otra característica o condición física, personal o social que no tengan relación con el trabajo.
- Promover el trabajo en equipo como la mejor forma de relacionarnos
- Desarrollar un ambiente de trabajo que fomente la máxima sinergia entre nuestros Trabajadores y las compañías para el logro de las metas de “La Corporación”.
- Velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores y de las personas que forman parte de su cadena de valor, para lo que promueve la mejora constante del medio de trabajo.

7

c. Los Aliado Comerciales y Proveedores

- Establecer sólidas relaciones con transparencia y equidad
- Ser reconocidos como personas y compañías honradas con quienes se pueden realizar negocios.
- Buscar y promover la aplicación de nuestros Principios Empresariales y Código de Conducta, en aquellos casos en los que trabajamos con aliados comerciales, o con acuerdos de operación conjunta.
- Cumplir oportunamente los compromisos contraídos, en especial el pago de sus mercancías, y, en consecuencia, esperamos reciprocidad en el trato, la seriedad, la calidad y la oportunidad.
- Brindar asesoría e información para mejorar su desempeño, buscando fortalecer las relaciones comerciales de manera recíproca.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

- Aplicar la Política de Conflicto de Interés y Manejo de la información Confidencial, en la relación con nuestros proveedores.
- Aplicar el principio de que ninguna persona que forme parte de “La Corporación” recibirá para sí, para su familia, para alguna entidad en la que tenga interés, así sea de beneficencia, o para la empresa misma, regalos o atenciones que puedan influenciar sus decisiones presentes o futuras con relación al proveedor o cliente.
- La aplicación de este principio implica el uso del juicio crítico de los directivos, administradores y empleados. La valoración de aquellos obsequios que estén por fuera de prácticas comerciales de general aplicación, estrategias de mercadeo o posicionamiento de marca de clientes o proveedores no deben ser aceptados.
- Todos los clientes y proveedores deben ser tratados con justicia y respeto, sin engaños ni discriminaciones, imparcialmente, de igual a igual, de acuerdo con el máximo respeto a nuestros valores de lealtad, transparencia, respeto e integridad. Es decir, se les debe dar el mismo trato que “La Corporación” espera recibir.

8

d. La Sociedad

- Contribuir con la construcción de un futuro sostenible que propicie desarrollo y bienestar en el campo ambiental y social
- Interactuar de manera responsable y ética con nuestras comunidades.
- Generar empleo y desarrollo económico sostenible para la sociedad
- Fomentar con nuestros vecinos, comunidades y sociedad el respeto mutuo y la asociación para promover los mejores resultados posibles
- Propiciar escenarios de crecimiento sectorial, aprendizaje y desarrollo en las industrias en qué participamos
- Cuidar el medio ambiente, cumplir con la legislación ambiental vigente en nuestro país. Promoviendo prácticas que permitan minimizar el impacto ambiental por la

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

fabricación, distribución y uso de nuestros productos con el fin de adoptar una gestión sostenible en lo ambiental.

- Adoptar por parte de los directivos, administradores y trabajadores un comportamiento acorde con las normas, políticas y procedimientos relacionados con el cuidado del medio ambiente y participar en las actividades que las empresas promuevan para tal fin.

9

e. Accionistas

El compromiso de “La Corporación” con sus accionistas exige actuar con la máxima transparencia, por lo que se adoptan todas las medidas necesarias para garantizar que la información que se suministra sea correcta, veraz, oportuna y permita la toma de decisiones en base al conocimiento y la comprensión de la estrategia empresarial, de la situación financiera y de los resultados de “La Corporación”, así como de la información no financiera relevante.

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



Las actividades y operaciones de “La Corporación” se desarrollan siempre conforme a la declaración de su Misión, Visión y Valores referida en el presente Código de Ética.

La implementación de una cultura responsable en “La Corporación”, que guía su modelo de negocio, se articula a través de políticas corporativas que complementan la política general de Responsabilidad Social Corporativa de manera que la Organización contribuya a la creación de valor de forma sostenible para sus clientes, accionistas, directivos, administradores empleados, proveedores, aliados

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

comerciales y sociedad, al impulso de la riqueza local, a la generación de empleo, a la promoción del desarrollo de soluciones que mejoren la calidad de vida de las personas y al establecimiento de herramientas de actuación que permitan controlar y reducir el impacto medioambiental de su actividad.

En “La Corporación” se respeta rigurosamente los derechos de las personas y tomamos como referencia las Declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, adoptando como propios los 10 Principios del Pacto Mundial.

LOS DIEZ PRINCIPIOS

de la

- DERECHOS HUMANOS
 - NORMAS LABORALES
 - MEDIO AMBIENTE
 - LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.
 - 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
 - 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
 - 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
 - 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
 - 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
 - 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
 - 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
 - 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
 - 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



5. PRINCIPIOS Y VALORES EN LOS QUE SE FUNDAMENTA NUESTRA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y CON LOS COLABORADORES

- Empleamos en todos los niveles de la organización a las personas más calificadas.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

- Remuneramos y promovemos a los trabajadores justamente, con base en el desempeño y de acuerdo con las condiciones de cada lugar.
- Alentamos y recompensamos la iniciativa, la creatividad, el liderazgo y el esfuerzo.
- Apoyamos el trabajo en equipo desde el interior y entre las empresas relacionadas, para asegurar la efectiva integración de las ideas y esfuerzos.
- Entregamos a nuestros líderes, la responsabilidad de generar un ambiente propicio para el desarrollo del personal a su cargo, asegurar el proceso de entrenamiento de sus trabajadores y realizar un proceso de evaluación de desempeño en donde el colaborador se destaca lo que se hace bien y se evidencia las oportunidades de mejora.
- Fomentamos aquellos programas que refuercen y propicien el sentido de pertenencia a la Organización.

11

6. IMAGEN, MARCA Y LA REPUTACION CORPORATIVA

“La Corporación”, considera que su imagen y reputación, conformadas a lo largo de los años, son dos de sus activos más valiosos. Todas las personas sujetas al Código deben poner el máximo empeño en preservar la imagen y la reputación de “La Corporación”, en todas sus actividades profesionales y particulares, observando una conducta intachable, y vigilarán el respeto a la imagen y reputación de la Organización por parte de sus administradores, clientes, proveedores y colaboradores.

7. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Todas las personas sujetas al Código protegerán las patentes, marcas comerciales, derechos de autor, secretos comerciales y cualquier información que pudiera estar sujeta a un derecho de propiedad intelectual o industrial de “La Corporación” y respetarán los legítimos derechos de propiedad intelectual e industrial de terceros. En “La Corporación”, está prohibida la utilización de software ilegal, la descarga desde



CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

terminales de la Empresa de archivos pirateados, así como, cualquier acto que vaya en contra de los principios y valores de “La Corporación”.

8. DISCRIMINACIÓN

12

- En “La Corporación” se da igualdad de oportunidades para todos en reclutamiento, contratación, desarrollo, promoción y remuneración sin tener en cuenta raza, religión, sexo, color, edad, estado civil, género, inclinación sexual, discapacidad física o nacionalidad.
- Se mantiene un ambiente de trabajo profesional, seguro, sin uso de drogas y libre de cualquier tipo de discriminación.
- Se reconoce y compensa a los empleados en base a su mérito y desempeño, y se garantiza la competitividad frente al mercado

9. DIRECTRICES DE SALUD, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y GESTIÓN AMBIENTAL

Para “La Corporación” es vital que los ambientes de trabajo sean tan saludables y seguros como sea posible. La Salud Ocupacional, la seguridad industrial y la gestión ambiental son responsabilidad directa de cada empleado y sus superiores. Las áreas encargadas de estos temas actuarán como un centro de experticia y sus recomendaciones deben ser acatadas.

Toda persona sujeta a este Código, que detecte un factor de riesgo, acto inseguro o condición ambiental peligrosa debe reportarlo de inmediato a su superior jerárquico, quien a su vez lo informará al responsable del área o sección.

Todas las compañías de “La Corporación” bajo responsabilidad de los jefes de área o sección, actuarán dando prioridad a la prevención de accidentes y enfermedades,

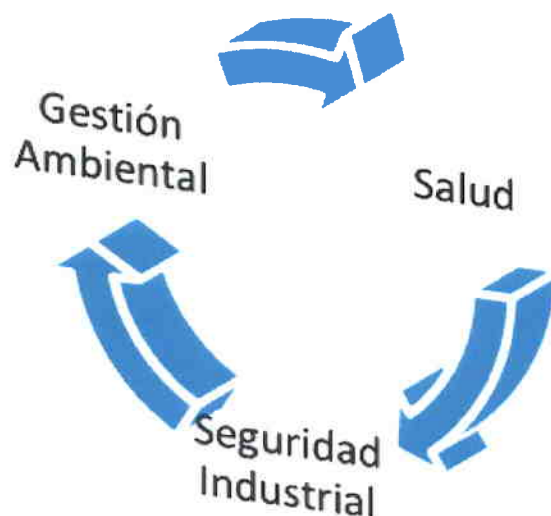


CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

e implementarán acciones que propendan por llegar a la meta de cero accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Todo cambio operacional, no operacional o proyecto nuevo, que implique algún grado afectación o riesgo sobre la salud, seguridad o medio ambiente, deberá ser sometido a un análisis previo de riesgos potenciales, con el fin de implementar las acciones preventivas correspondientes. Los dueños del proceso o proyecto deben garantizar la realización de dichos análisis y la implementación de las acciones preventivas o correctivas requeridas.

13



Todo incidente o accidente debe ser reportado, investigado e implementadas las acciones para evitar su recurrencia. Cada persona sujeta a este Código tiene la obligación de reportar los accidentes o incidentes que detecte o presencia.

Cada directivo, administrador y empleado es responsable de dar el mejor uso posible a los recursos que generen algún tipo de impacto ambiental. Esto incluye un manejo adecuado de los residuos, la energía, el consumo de agua, entre otros.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

Todos deben conocer el impacto ambiental de nuestro oficio, y velar por minimizar el mismo según las recomendaciones de las áreas encargadas de estos temas.

El bien máspreciado que posee una persona es su salud, así que en “La Corporación” se dará prelación a prácticas de medicina preventiva definidas por salud ocupacional, las cuales pretenden mantener la mejor condición de salud de todos sus empleados. La participación en dichos programas es de carácter vital, por lo cual no debe ser considerada como optativa.

14

10. SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

“La Corporación” mantiene una relación abierta y constructiva con sus organizaciones sindicales, respetando el derecho a la libre asociación de los trabajadores y cumpliendo con la legislación laboral en todos sus aspectos según los marcos locales y Convenios de la OIT.

11. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

“La Corporación” propicia una relación transparente y profesional con los medios de comunicación, facilitando su labor periodística, con excepción de aquellos temas que por cuestiones de confidencialidad no puedan revelarse. “La Corporación” no participa en artículos pagados que puedan generar distorsiones entre contenidos publicitarios y editoriales.

“La Corporación” entregará declaraciones a los medios de comunicación únicamente a través de las personas definidas como voceros, por lo cual ningún otro empleado está autorizado para hablar en nombre de la compañía ante los mismos.

Internamente, “La Corporación” motivará a sus directivos, administradores y personal en el desarrollo de las estrategias planteadas para lograr los objetivos de negocio. Para ello, contará con los jefes como los principales comunicadores ante sus equipos de

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

trabajo y dispondrá de los canales de comunicación que garanticen un flujo de comunicación ascendente, descendente y horizontal en todas las áreas, teniendo en cuenta la pertinencia de los mensajes, la oportunidad en la entrega de la información y la veracidad en todos los contenidos.

15



La Corporación”, cumpliendo con el principio de transparencia y divulgación de la información, a través de su página web corporativa, redes sociales, servidor o instancia de atención a accionistas, envíos por e-mail, dará a conocer la información de la Directiva, políticas, procesos, información financiera de forma periódica u ocasional actualizada, con acceso a la información de manera sencilla, para la consulta de todos los accionistas y otras partes interesadas de la sociedad, así como, información de interés actualizada relacionada con las actividades y negocios desarrollados, productos y servicios, capacidades, Infraestructura y procesos, localización geográfica, medios de contacto y otras que puedan ser de importancia, sin que ello vaya en detrimento de la seguridad, rentabilidad o sostenibilidad de la misma.

12. PARTICIPACIÓN DE EMPLEADOS EN REDES SOCIALES, FOROS Y MEDIOS DIGITALES

La Corporación” participará en las redes sociales como canal de diálogo con sus públicos de interés. Obedecerá a los lineamientos de



CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

comunicación de la organización y canalizará sus intervenciones con una persona autorizada, destinada al manejo de comunidades orientado por el área de comunicaciones.

La participación de los directivos, administradores y empleados en redes sociales se hará a título personal, observando siempre principios universales de prudencia con su seguridad e intimidad individual y familiar. En caso de tratar temas sensibles (políticos, religiosos, étnicos, etc.), la persona sujeta a este Código debe abstenerse de mencionar su relación con “La Corporación”; las opiniones allí expresadas no representan la posición oficial de “La Corporación”

16

En aquellos casos en los que se mencione a “La Corporación” o sus negocios en estas redes, las personas sujetas a este Código podrán participar con contenidos alineados con los valores de “La Corporación”, expresados de manera respetuosa, que propicien el fortalecimiento de la buena imagen de la organización, sus negocios, servicios y productos.

En ningún momento las personas sujetas a este Código están autorizadas para tomar la voz en nombre de “La Corporación”. Si esta fuera necesaria, deberá contar con la previa asesoría del área de comunicaciones, que aprobará los procedimientos y contenidos de la publicación.

13. INFORMACION PRIVILEGIADA Y/O CONFIDENCIAL

Las personas sujetas a este Código, que tengan acceso a información privilegiada y/o de “La Corporación”, tienen la obligación de salvaguardarla y de adoptar las medidas adecuadas para impedir que tal información pueda ser objeto de utilización abusiva o desleal, y deberán abstenerse de realizar por cuenta propia o por cuenta de terceros cualquier tipo de acción que pretenda obtener un beneficio, para sí o para un tercero, utilizando la información a la que han tenido acceso.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

14. INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS

En “La Corporación”, la integridad trasciende las normas legales y cualquier acción o determinación tomada en su nombre o el de sus empresas asociadas se soporta en los siguientes principios:

17

- La palabra empeñada es sagrada.
- Los directivos, administradores y trabajadores no ofrecen ni reciben pagos impropios.
- Los directivos, administradores y trabajadores actúan independientemente y sólo con un interés de Empresa en todas las transacciones comerciales.
- Las cuentas de gastos se manejan de manera prudente y transparente, asegurando el rendimiento en los beneficios para los inversores, proveedores y trabajadores.
- “La Corporación” no tiene relaciones comerciales o de ningún tipo con empresas o personas que tengan relación con narcotráfico, guerrilla, paramilitares o dinero de dudosa procedencia.
- La información financiera está de acuerdo con las normas legales vigentes, los estados contables se elaborarán siempre conforme a los principios contables generalmente aceptados y a las normas nacionales o supranacionales en vigor, y deben reflejar la imagen razonable de la situación financiera y de los resultados de las operaciones de “La Corporación”. Los estados de información no financiera, tales como los informes o memorias de Responsabilidad Social Corporativa, contendrán información relevante y suficiente para que los grupos de interés puedan conocer el modelo de negocio de “La Corporación”, su estrategia sostenible, su modelo de ética en los negocios y la gestión que la Organización hace de los riesgos no financieros, así como, cualquier otra información no financiera que pudiera ser relevante para las partes interesadas, poniendo siempre interés en lo material.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

15. CÓDIGO DE CONDUCTA Y RESPONSABILIDAD PERSONAL

Todos los directivos, administradores y trabajadores de “La Corporación” asumen el compromiso irrenunciable de observar y practicar los siguientes comportamientos de acuerdo con nuestras normas de conducta. Además, adquieren la responsabilidad de promoverlos en sus lugares de trabajo.

18

16. CONFLICTOS DE INTERESES

“La Corporación” entiende por Conflicto de Interés toda situación o evento en la que se dé al menos una de las siguientes condiciones:

- Cuando los intereses personales de los directivos, administradores y trabajadores, directos o indirectos se encuentran en oposición o privan sobre los de Corporación Grupo Químico C.A y sus empresas filiales.
- Se interfiera con los deberes que le competen a los directivos, administradores y trabajadores en su gestión.
- Se pueda beneficiar personalmente de las decisiones tomadas por el colaborador al cumplir con sus responsabilidades en la empresa o del conocimiento que pueda tener el colaborador de planes, actividades, resultados, decisiones presentes o futuras de la compañía.
- Para la toma de cualquier decisión, los directivos, administradores y trabajadores de “La Corporación” no deben dejarse influir por consideraciones personales o familiares que pudieran afectar consciente o inconsciente lo que mejor conviene a los intereses del grupo o de las empresas.
- Incumplir con los deberes asociados al manejo y revelación del conflicto de interés o el ocultar o mantener en reserva un hecho constitutivo de conflicto de interés se considera falta grave.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

- No está permitida la vinculación laboral, a ningún nivel de “La Corporación”, de personas que se encuentren ligadas con cualquier trabajador hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

17. RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO

19

“La Corporación” asume el compromiso de brindar a los directivos, administradores y trabajadores un entorno de trabajo sin acoso sexual, laboral, intimidaciones ni otras conductas inapropiadas.

Algunos ejemplos de acoso sexual o acoso laboral son:

- Las insinuaciones sexuales indeseadas, los pedidos de favores sexuales y cualquier otra conducta física o verbal de naturaleza sexual.
- Las charlas, bromas, fotos y comentarios ofensivos que hagan referencia a la raza, color, sexo, orientación sexual, identidad sexual, edad, religión, credo, nacionalidad o discapacidad.
- Hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada a un trabajador que atente contra la reputación, integridad o dignidad.
- Algunos ejemplos de conducta inapropiada son:
 - Gritar o explotar en furia, insultar.
 - Blasfemar respecto de otra persona, burlarse/ridiculizar a alguien en público.
 - Discriminar y/o desprestigiar a otra persona
- Todas las personas sujetas al Código tienen la obligación de mantener un trato justo y respetuoso con sus compañeros, superiores y sus subordinados, asegurándose de no participar en ninguna forma de acoso en el lugar de trabajo y comunicando por los canales establecidos el conocimiento de cualquier situación de acoso.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

18. VESTIMENTA EN EL LUGAR DE TRABAJO:

En el ambiente de los negocios, la imagen personal es un aspecto que nos permite ser percibidos por otros y por nosotros mismos, así como, que nos vincula de forma importante como representantes de Corporación Grupo Químico C.A. y sus empresas filiales. La forma de vestir proyecta mucho de nuestra persona. Cuidar esta parte tan visible es un aspecto prioritario para mantener una imagen profesional adecuada. La manera en la que nos presentamos con los clientes y en la oficina habla de nuestra identidad. Al hablar de imagen, nos referimos a varios aspectos como:

20

1. El porte,
2. La vestimenta
3. El lenguaje corporal.

La vestimenta no lo es todo, también nuestro aspecto e higiene son importantes; de nada sirve llevar un traje impecable, si se descuidan el resto de los detalles, como:

1. El aseo personal
2. El cuidado del cabello
3. Las manos y uñas
4. La limpieza de los zapatos, prenda que define el grado de formalidad al vestir.

Existen una serie de reglas para vestir en el trabajo que condicionan el tipo de indumentaria; factores como:

1. El cargo que representamos
2. El departamento en el que nos encontramos
3. Las tareas y funciones asignadas

Es importante que cada uno de los trabajadores se sientan bien y estén cómodos, pero no por ello, deben dejar de ser elegantes y tener buen gusto; no significa que tengan que gastar más dinero, sino que deben elegir adecuadamente el tipo de ropa que

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

necesitan para proyectar una mejor imagen, buscando las mejores combinaciones y mantenerse actualizados, sin hacer uso excesivo de la moda; teniendo en cuenta que la elegancia es un reflejo de sencillez y naturalidad de la persona. Por lo tanto:

- Use prendas bien proporcionadas al cuerpo no ceñidas, muy ajustadas o reveladoras.
- Use zapatos cómodos, bien sea sandalias o cerrados, preferiblemente con tacones medianos o bajos para las damas, mocasines, zapatos casuales o botas de vestir para los caballeros.
- Use ropa que cubre bien el cuerpo dejando poca exposición de la piel
- El uso de las chaquetas y sweater ofrecen una apariencia elegante.
- Las camisas de cuello sport y chemisse son perfectamente adecuadas para la oficina.
- El uso de la ropa casual es una alternativa cómoda; recordando que casual no significa por ningún motivo: desordenada, vieja, arrugada, manchada o ajustada.
- Pantalones de pana y en algunas ocasiones el jean está permitido.
- La apariencia personal en el vestir y el cuidado diario del cuerpo, cabello y uñas ayudarán a mantener una imagen profesional.
- El uso de maquillaje debe ser moderado, use accesorios discretos pues es lo más recomendado para la oficina
- **Vestimenta No Recomendada:**
 - Bermudas, short, monos, sudaderas, pantalones capri y minifaldas
 - Franelas o franelillas, Straples,
 - Zapatos deportivos

21

19. VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

“La Corporación” asume el compromiso de tener un lugar de trabajo sin violencia.



CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

Todos:

- Deben informar cualquier acto, ya sea físico o psicológico, que amenace o dañe a cualquier persona de un modo violento o potencialmente violento.
- No debe portar, ni usar arma blanca o de fuego, mientras se encuentre en las instalaciones de “La Corporación” o esté desempeñando sus funciones en “La Corporación”.



22

Toda situación informada que contenga incluso la más leve posibilidad de constituir violencia en el lugar de trabajo, aunque sea una broma, será evaluada por la Dirección de Gestión Humana.

20. ALCOHOL Y DROGAS

Todos tienen el compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de alcohol y drogas, por esto:

- En función de los programas de prevención social previstos en la Ley Orgánica de Drogas y de las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores; se prohíbe introducir, consumir y vender bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas en las oficinas o locales de la misma. Son reprochables para “La Corporación” el consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas de manera consuetudinaria y, de ninguna manera, en el sitio de trabajo.
- Se debe participar en los programas de concientización para informarse acerca de los riesgos del abuso de sustancias y las adicciones, que sean dictados en las instalaciones de “La Corporación”.

21. USO DE RECURSOS DE “LA CORPORACIÓN”

Se debe asumir el compromiso de proteger los recursos que están bajo el control directo. Los recursos de “La Corporación” incluyen, a modo de ejemplo:

- Equipos, maquinaria, herramientas y repuestos.
- Inventario e insumos.
- Teléfonos, copiadore y máquinas de fax.
- Computadoras, impresoras y otros recursos tecnológicos.
- Sistemas y herramientas de acceso a correo electrónico e Internet.
- Información y registros confidenciales.
- Invenciones e ideas.
- Marcas comerciales, derechos de autor y patentes.
- Secretos y planes comerciales.
- Cuentas por cobrar.
- Relaciones comerciales.

Todos deben:

- Utilizar los recursos de “La Corporación” de forma responsable, para garantizar que no se disponga indebidamente o se desperdicien.
- Administrar adecuadamente los presupuestos, gastos y otros fondos.
- Seguir las normas y políticas en materia de viajes, las cuales están pensadas para maximizar la eficiencia y minimizar los costos.
- Estar atentos a los procedimientos de seguridad y estar alerta ante situaciones que puedan provocar pérdidas, robos o uso indebido de los recursos.
- Hacer un uso personal mínimo de los recursos. Se permite el uso personal ocasional de las computadoras, copiadore, máquinas de fax y teléfonos, siempre que dicho uso no lo distraiga de sus responsabilidades laborales.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

- Usar siempre su propia ID de usuario y contraseña mientras se encuentre en una computadora de “La Corporación” y nunca debe dar su contraseña a nadie.
- Tratar los activos de “La Corporación” con cuidado y evitar cualquier uso que pueda provocar pérdidas o daños.
- No deben permitir que otras personas, incluidos amigos y familiares, usen los recursos de “La Corporación”.

24

22. PREVENCIÓN DE FRAUDES

Todas las actividades fraudulentas están estrictamente prohibidas. Las empresas que conforman “La Corporación” esperan que las personas sujetas a este Código actúen con honestidad e integridad al trabajar con materiales, fondos y sistemas de informes financieros de la Compañía. Se espera que todos adopten un enfoque proactivo, ayudando a prevenir y detectar el fraude.

La actividad fraudulenta es un tema serio para todas las compañías, debido al importante efecto que puede tener en la reputación y la estabilidad financiera de “La Corporación”. Algunos ejemplos de fraude son los siguientes:

- Robar dinero en efectivo, artículos de inventario u otros activos.
- Recibir dinero o regalos de proveedores a cambio de otorgarles un negocio.
- Presentar pedidos de reembolsos falsos o engañosos.
- Recibir la compensación del trabajador cuando ya no está lesionado o afectado por un incidente
- Cancelar activos o deudas recuperables.
- Registrar ventas antes de ser entregada.
- Falsificar las tarjetas de registro de horas o el informe de horas.
- Efectuar entradas no válidas en el sistema contable.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

- Autorizar o recibir pagos por horas no trabajadas o gastos no efectuados y documentados.
- Falsificación de cualquier tipo.

25

23. PREVENCIÓN DE LEGITIMACIÓN DE CAPITALES Y FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO A LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA Y OTROS ILÍCITOS

“La Corporación” a conformado su estructura del Sistema Integral de la Administración de Riesgo de Legitimación de Capitales y de Financiamiento al Terrorismo y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y otros ilícitos, el cual tiene como misión analizar, controlar y detectar la legitimación de capitales, identificando toda información relativa a las operaciones o hechos que puedan estar relacionados con este delito, y elaborar el reporte de las transacciones sospechosas para la Superintendencia Nacional de Valores.

Los accionistas, directivos, administradores y trabajadores de “La Corporación” están comprometidos con la Prevención y Control de la Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y otros ilícitos, conscientes de que uno de sus deberes primordiales consiste en defender a “La Corporación” de la entrada de capitales provenientes de actividades ilícitas. Su conducta debe caracterizarse siempre por la honradez, franqueza y valentía en la detección, investigación y denuncia de los indicios de hechos ilícitos relacionados con la legitimación de capitales, y no debe ser negligente ni mucho menos cómplice de este delito.

Los directivos, administradores y trabajadores de “La Corporación” están obligados a realizar todas las actividades tendientes al conocimiento del cliente, observando las normas que para tal efecto se le suministren.



CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

Ante una actividad sospechosa en materia de Legitimación de Capitales Financiamiento al Terrorismo y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y otros ilícitos, los directivos, administradores y trabajadores de “La Corporación” deberán informar a la brevedad a su supervisor y éste al Comité de Prevención y Control de la Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y otros ilícitos, aportando todos los detalles de la operación, con la obligación ineludible de no advertir al cliente o proveedor de la realización de las averiguaciones.

26

Los directivos, administradores y trabajadores de “La Corporación” deberán estar siempre dispuestos a prestar todo su apoyo a las autoridades competentes, suministrando todos los datos e informaciones que estos soliciten en las investigaciones de las operaciones sospechosas, y rindiendo las declaraciones que se sean exigidas.

Cuando el Comité de Prevención y Control de la Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y otros ilícitos, conozca, de oficio o por denuncia que alguna persona de “La Corporación” pudiese estar incurso en alguna actividad de Legitimación de Capitales, bien sea por participación directa, facilitando o coadyuvando al perfeccionamiento de dichas actividades, o por participación indirecta actuando con negligencia, procederá a hacer todas las investigaciones pertinentes que el caso amerite, y levantará un expediente a tal efecto, el cual remitirá al Comité de Prevención y Control de Legitimación de Capitales. Este Comité procederá a examinar los informes, pruebas y recaudos contenidos en el expediente, a los fines de determinar si hay o no merito suficiente para sancionar al empleado implicado en la presunta irregularidad. Si el Comité considera que efectivamente se trata de un caso de legitimación de capitales, procederá a reportarlo, a través de su presidente, a las autoridades competentes y a la Junta Directiva conforme a lo establecido en la Ley.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

24. PRÁCTICAS PROHIBIDAS

Los directivos, administradores y empleados evitarán participar en actividades o administrar negocios contrarios a los intereses de “La Corporación” que puedan perjudicar la completa dedicación o el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.

27

Los directivos, administradores y empleados no aconsejarán o intervendrán en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos o punibles, o que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses del cliente o de “La Corporación”.

Los directivos, administradores y empleados no participarán en actividades ilegales o que denoten mala conducta o sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres.

Los directivos, administradores y empleados no usarán los símbolos de “La Corporación” para llevar a cabo actos irrespetuosos, burlescos e indignos y, en ningún caso, se utilizarán tales símbolos sin autorización de “La Corporación”.

Ningún negocio podrá ser autorizado o negarse con base únicamente a sentimientos de amistad o enemistad por parte de quienes toman las decisiones.

Se considera contrario a los intereses de “La Corporación”, la omisión de actuación y el no suministro de información con el propósito de proteger, favorecer, perjudicar o lesionar a una persona

Los directivos, administradores y empleados, no usarán para beneficio propio o de terceros la información confidencial a la que se tiene acceso durante el desarrollo de las funciones que desempeña en “La Corporación”. Tampoco se discutirán en lugares públicos aspectos confidenciales de “La Corporación”, donde se corre el riesgo de que esta información se divulgue y se haga del conocimiento público.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

Los accionistas, directivos, administradores y empleados de “La Corporación”, se inhibirán de otorgar rebajas, descuentos, disminuciones o exenciones de precios, con fundamento únicamente por razones de amistad, parentesco, o de cualquier otra naturaleza.

28

Los directivos, administradores y empleados de “La Corporación”, no hostigarán ni acosarán a los clientes o proveedores en busca de provecho personal o de terceros, valiéndose de su jerarquía o de las necesidades de otros.

Ningún directivo, administrador o empleado, podrá hablar oficialmente en nombre de “La Corporación”, sin la autorización expresa del representante legal.

Toda persona sujeta a este Código de Ética debe cumplir con la prestación del “servicio de calidad”, ya que, en la actividad de la empresa el cliente es la persona más importante y nuestra responsabilidad es prestar un servicio confiable, íntegro, eficiente y eficaz.

Ningún directivo, administrador o empleado de “La Corporación”, -por sí o por interpuesta persona, podrá ser propietario o poseedor de capitales, bienes, haberes o beneficios, cuyo origen derive -directa o indirectamente- de actividades ilícitas o de delitos graves. Tampoco podrá administrar, invertir, custodiar, utilizar, convertir, transformar, o intervenir en cualquier otro negocio con dinero o capitales de procedencia ilícita.

Ningún directivo, administrador o empleado de “La Corporación”, puede pertenecer, ni actuar o colaborar con bandas armadas o grupos de delincuencia organizada, con el propósito de causar estragos, catástrofes, incendios o hacer estallar minas, bombas u otros aparatos explosivos o subvertir el orden constitucional y las instituciones democráticas, o alterar gravemente la paz pública.

CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

Ninguna persona sujeta a este Código de Ética puede utilizar los bienes, equipos o servicios de “La Corporación” para una actividad no relacionada con el cargo que desempeña o relativa a su cargo, ni tampoco permitir que sean utilizados por parte de terceros ajenos a “La Corporación”.

29

25. ADMINISTRACIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA. PRINCIPIOS Y CONDUCTA

Para asegurar la vivencia de los valores y el cumplimiento de los principios de actuación y resolver posibles situaciones derivadas de su no cumplimiento, “La Corporación” ha establecido mecanismos de administración del Código de Principios y Conducta. En este sentido, “La Corporación” conmina a sus colaboradores a cuidar el cumplimiento del presente Código y a reportar evidencias destacadas de cumplimiento y vivencia del código o denunciar sospechas de no cumplimiento o violación de los principios de actuación en el contenido.

“La Corporación”, hará público y difundirá el Código entre todas las personas sujetas al mismo deben comprometerse formalmente a su cumplimiento y realizar sesiones formativas periódicas sobre los diferentes aspectos de este.

El Código de Ética de “La Corporación”, será publicado en la Intranet y en la página web de “La Corporación”, en un formato apto para su lectura directa, para propiciar su conocimiento y comprensión general. Asimismo, se entregará una copia en papel o folleto a las personas sujetas al Código que ingresen a “La Corporación” o a aquellas que no dispongan de un acceso informático facilitado por “La Corporación”.

En caso de una denuncia de incumplimiento, “La Corporación”, investigará cualquier reporte hecho de buena fe y, no tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes. Si se informa sobre actividades que sospecha son contrarias a la ética o



CÓDIGO DE ÉTICA. Principios y Conducta

ilícitas, no deben preocuparse por las represalias que otras personas puedan tomar. “La Corporación”, 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.

30

Elaborado por:

Dirección de Gestión Humana/ Oficial de Cumplimiento

Aprobado por:

Junta Directiva según acta Nro. 343

