

# Código de ética



## **1. Así somos en Ceiba**

- 1.1. Valores empresariales
- 1.2. Principios empresariales
- 1.3. Nuestra misión
- 1.4. Nuestra visión
- 1.5. Identidad y propósito
- 1.6. ¿Cómo somos en Ceiba?

## **2. Aplicación de nuestro código de ética empresarial**

- 2.1. Alcance

## **3. Protección de nuestros activos e intereses**

- 3.1. Correcto relacionamiento y manejo de actividades externas
- 3.2. Manejo responsable de la información
- 3.3. Gestión de los registros empresariales
- 3.4. Uso aceptable y privacidad de redes, sistemas y comunicaciones electrónicas
  - Uso aceptable
  - Privacidad

Sistemas personales

- 1.5.Hurto e inadecuado uso de la propiedad
- 1.6.Derechos de autor, propiedad intelectual e información confidencial
- 1.7.Solicitudes de información externas y notificación de procesos legales
- 1.8.Declaraciones falsas y fraude
- 1.9.Contenido publicitario y actividades de promoción de servicios
- 1.10. Uso de los medios sociales
  - 1.11.Participación en actividades políticas
  - 1.12.Uso adecuado de los bienes

#### **4. Protección de datos**

- 4.5.Protección y privacidad de los datos personales

#### **5. Conducta ética con clientes, proveedores y competidores**

- 5.5.Competencia justa y leal
- 5.6.Soborno
- 5.7.Regalos, atenciones e invitaciones
- 5.8.Suscripción de contratos

## **6.El trabajo en ceiba**

- 6.1. Selección y contratación
- 6.2. Condiciones de trabajo justas
- 6.3. No discriminación y no acoso
- 6.4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

## **7.Comportamiento con nuestros grupos de interés**

- 7.1. Accionistas de Ceiba
- 7.2. Asamblea de accionistas de Ceiba
- 7.3. Colaboradores de Ceiba
- 7.4. Nuestros proveedores
- 7.5. Nuestros clientes
- 7.6. Entidades estatales

## **8.Principios de transparencia en ceiba**

- 8.1. Transparencia e imparcialidad
- 8.2. Legalidad de nuestras actuaciones
- 8.3. Administración de la información financiera
- 8.4. Auditoría interna

## **9.Conflictos de intereses**

- 9.1. Entendemos por conflicto de intereses
- 9.2. Situaciones susceptibles de revisión
- 9.3. Manejo a los conflictos de intereses

## **10.Cumplimos este código de ética**

- 10.1. Aplicación efectiva y cumplimiento de este código
- 10.2. Procedimiento frente a violaciones de este código

## **11.Denuncias e investigaciones**

- 11.1. ¿Por qué denunciar?
- 11.2. Investigación de las denuncias
- 11.3. Confidencialidad del denunciante
- 11.4. Protección del denunciante



# 1.

Así somos en Ceiba



# 1.1. Valores empresariales



- Somos generadores de ideas y soluciones.
- Valoramos a las personas como individuos y a la familia.
- Valoramos el aprendizaje continuo.
- Trabajamos en equipo con nuestros clientes de manera transparente.

## 1.2. Principios empresariales



### Honestidad.

Actuamos de forma coherente, de acuerdo a cómo pensamos y sentimos, expresando cualquier inconformismo o discrepancia de una manera apropiada y respetando siempre al receptor del mensaje.

### Igualdad.

Nadie podrá ser discriminado en razón de su género, raza, origen nacional o familiar, idioma, religión, opinión política o filosófica. En las relaciones entre colaboradores, miembros de la alta dirección, proveedores y accionistas, primará un trato cordial, sin importar su relación con la empresa.

### Legalidad.

Todas las acciones desarrolladas por Ceiba serán llevadas a cabo dentro del margen de la legalidad. Así mismo, se buscará motivar a todas las personas que tengan una relación con Ceiba a que su actuar corresponda con el marco legal vigente.





## 1.2. Principios empresariales



### Responsabilidad.

Tenemos la capacidad de tomar decisiones de manera consciente, y de asumir las consecuencias que tengan estas decisiones y de responder ante quien corresponda en cada momento. Adicionalmente, se tendrá como prioridad darle cabal cumplimiento a aquellos compromisos contractuales ya asumidos por Ceiba, buscando siempre la satisfacción del cliente.

### Respeto.

Tratar a las demás personas con consideración y valoración especial, ya que se reconoce el valor social de los demás.

### Cooperación.

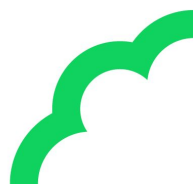
El personal de Ceiba se moviliza hacia un mismo objetivo, aprovechando las capacidades individuales, comprendiendo y aceptando las características personales, manteniendo un equilibrio entre ambas, auspiciando un ambiente de colaboración con los demás actores del entorno.



## 1.3. Nuestra misión



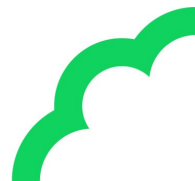
En Ceiba trabajamos con pasión para transformar los negocios de nuestros clientes, haciéndolos más exitosos mediante el uso de la tecnología y la innovación.



## 1.4. Nuestra visión



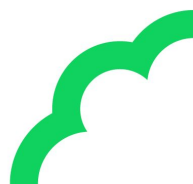
Ceiba será la empresa con la cual los clientes y mejores talentos quieran trabajar.



## 1.5. Identidad y propósito



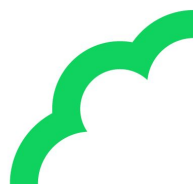
Ceiba es una empresa colombiana con domicilio principal en Medellín, Antioquia, cuya actividad económica principal es el diseño de software a la medida. Nos comprometemos con los desafíos de nuestros clientes como si fueran nuestros propios desafíos, ayudándoles a transformar sus negocios. En Ceiba, construimos soluciones de software alineadas con los objetivos comerciales de nuestros clientes, entregando el máximo valor y superando sus expectativas.



## 1.6. ¿Cómo somos en Ceiba?



En Ceiba somos generadores de ideas y soluciones integrales, teniendo siempre como enfoque una excelente prestación del servicio, de la cual se desprende la mejora para el negocio de nuestros clientes. Las relaciones entre colaboradores, alta dirección, proveedores, accionistas, clientes y otros interesados son guiadas por los valores de la dignidad humana y el respeto mutuo. En la ejecución de nuestras labores, ejecutamos y actuamos acorde a las leyes y con absoluta transparencia. Trabajamos en equipo con nuestros clientes para poder brindarles una solución que se ajuste a sus necesidades. Independientemente del cargo o posición que desarrolle el colaborador, se espera un comportamiento adecuado y correcto, consistente con los principios y valores de nuestra empresa y que contribuya al cumplimiento de la misión y los objetivos.



A background image showing several hands reaching towards the center to assemble dark puzzle pieces. The scene is set against a soft, hazy sunset sky with a warm glow. In the bottom left corner, there are three blue chevron arrows pointing to the right.

2.

Aplicación de nuestro  
código de ética empresarial

## 2.1. Alcance



El propósito principal de este Código de Ética es promover y defender los valores y principios corporativos de Ceiba, que buscan fomentar el desarrollo de relaciones de confianza, sanas y sostenibles entre todos los colaboradores, alta dirección, proveedores, accionistas, clientes y en general con cualquier tercero con el que tengamos relación.

De este modo, el Código de Ética es una guía de comportamiento personal y profesional que nos ayuda a orientar nuestro comportamiento hacia conductas íntegras, que nos enorgullezcan como compañía, y siempre orientados a la generación de valor. En Ceiba hacemos lo correcto, actuamos de forma responsable, transparente e imparcial, de acuerdo a las políticas de nuestra compañía y de la administración pública. Por eso siempre antes de adelantar una actividad nos preguntamos si esta es correcta y responsable.

Para determinar si estamos actuando correcta y responsablemente, antes de adelantar una actividad, nos cuestionamos sobre sus efectos para Ceiba, sus accionistas, colaboradores, proveedores y clientes. Además, indagamos sobre la legalidad y afinidad con nuestras políticas, sistemas de gestión de riesgos y, por supuesto, nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial. De tal modo que, si obtenemos un efecto negativo para cualquiera de los actores, nos abstendremos de realizarla.

# 3.

Protección de nuestros  
activos e intereses





# 3.1 Correcto relacionamiento y manejo de actividades externas



Nuestra condición de gerentes o colaboradores de Ceiba no nos otorga ningún trato preferencial o privilegios especiales. Simplemente, hacemos uso de los beneficios que se conceden de manera transparente y equitativa para todos los gerentes o colaboradores, siempre y cuando cuenten con la autorización expresa de Ceiba.

Entendemos que no podemos ejercer las mismas labores que desempeñamos en virtud de nuestro contrato de trabajo como una ocupación remunerada para terceros, incluso si lo hacemos durante nuestro tiempo libre.

Como colaboradores de Ceiba, se nos permite ser socios o asociados en empresas externas, siempre y cuando dichas actividades no interfieran con nuestro desempeño laboral y no estén relacionadas con actividades similares o complementarias a las llevadas a cabo por Ceiba. Además, estas labores deben realizarse en nuestro tiempo libre y deben contar con la aprobación del Oficial de Cumplimiento de Ceiba, apoyado en el representante legal, en caso de representar un posible conflicto de intereses.

En materia de órganos directivos de organizaciones diferentes a Ceiba, y en especial juntas directivas, en caso de ser miembros debemos hacerlo saber a los directivos de Ceiba. En todo caso, no podemos aceptar la designación hecha por algún competidor.

Podemos desempeñarnos como Gerentes o Directores de instituciones sin ánimo de lucro o universidades, salvo que dicha participación genere conflictos de interés. Debemos revelar estas actuaciones al Oficial de Cumplimiento de la compañía. También podemos desempeñarnos como Gerentes o Representantes de empresas familiares, salvo que dicha empresa sea cliente, proveedor o competidor de Ceiba.



## 3.2. Manejo responsable de la información



Reconocemos que la información es un valioso activo de la empresa; por lo tanto, hemos leído, comprendido, aceptado y nos adherimos a la Política de Privacidad y Tratamiento de Datos de Ceiba. En consecuencia, nos comprometemos a proteger la información confidencial de Ceiba en todo momento, tanto durante el horario laboral como fuera de él, e incluso después de finalizar nuestra relación laboral.

Mantenemos la confidencialidad de la información de Ceiba y no la revelamos a terceros, incluyendo a nuestros compañeros de trabajo, a menos que sea necesario para fines laborales. Evitamos discutir temas relacionados con la información confidencial de Ceiba en lugares públicos o con personas ajenas a la empresa. Además, nos comprometemos a no realizar ni fomentar operaciones en beneficio propio o de terceros utilizando información privilegiada a la que tengamos acceso debido a nuestra posición.

Asumimos la responsabilidad de garantizar la integridad, precisión y veracidad de la información, registros comerciales y financieros de Ceiba. Así las cosas, elaboramos los informes financieros siguiendo los principios contables establecidos por la legislación colombiana y las políticas internas de Ceiba, con el fin de reflejar de manera justa y precisa la situación financiera y los resultados de la compañía.

Nos comprometemos a no falsificar, destruir o alterar ningún documento, ya que entendemos que cualquier acción en este sentido constituye un acto fraudulento.



## 3.3. Gestión de los registros empresariales



Los registros deben ser exactos, completos y oportunos, y retenidos de conformidad con la ley. La integridad de nuestros libros y registros es importante para nuestra credibilidad. En Ceiba, mantenemos nuestros libros y registros que reflejan todas nuestras transacciones de forma correcta y justa. Esto ayuda a garantizar que nosotros proporcionamos a nuestros accionistas y al público información financiera completa, exacta, oportuna y comprensible. Igualmente, todos nuestros registros no financieros son exactos, completos y oportunos. Esto incluye, por ejemplo, registros de costos, ventas, informes de gastos, registros de planillas de pago de salarios y beneficios, archivos establecidos por la ley, contratos y adquisiciones.

## 3.4. Uso aceptable y privacidad de redes, sistemas y comunicaciones electrónicas



Utilizamos los sistemas de Ceiba exclusivamente con propósitos empresariales y estamos familiarizados con las reglas que limitan el uso de sistemas personales para actividades relacionadas con la empresa. Reconocemos que el uso de estos sistemas no es privado.

**Uso aceptable:** Los sistemas de nuestra empresa están destinados exclusivamente a fines empresariales. Aunque somos conscientes de que se nos permite utilizar dichos sistemas de manera limitada para propósitos personales, siempre y cuando se ajusten a los usos protegidos por la ley, es importante tener en cuenta que dicho uso no debe interferir con nuestras responsabilidades laborales, ni causar molestias a nuestros compañeros o afectar nuestros asuntos comerciales en general. Bajo ninguna circunstancia se deben emplear los sistemas o equipos de la empresa para:

### A

Realizar actividades empresariales que compitan o que no se relacionen con la compañía.

### B

Introducir programas maliciosos en una red o un servidor de Ceiba (p. ej., virus, gusanos, caballos de Troya).

### C

Jugar por dinero.

### D

Acosar, intimidar o hacer comentarios discriminatorios o difamatorios acerca de los demás.

### E

Crear, enviar, acceder, descargar o almacenar material sexualmente explícito, abusivo, ofensivo o inmoral.

### F

Violar los derechos de autor, el secreto comercial, las patentes u otros derechos de propiedad intelectual de la compañía o, de otra parte.

### G

Participar en otras actividades en violación de la ley aplicable, otras políticas de la compañía o algo que implique responsabilidad de la compañía o que cause daño a la misma.





## Privacidad:

No podemos considerar que nuestro uso de los sistemas de la compañía sea privado. La empresa se reserva el derecho de monitorear, registrar y revisar nuestro uso de los sistemas, así como realizar copias de los registros que se procesan en ellos, ya sea de forma remota o mediante el acceso a los equipos.

Estas acciones se llevarán a cabo en cumplimiento de fines legítimos de la empresa, como investigaciones, procedimientos legales (en los cuales podríamos estar legalmente obligados a divulgar registros a las autoridades pertinentes), detección o prevención de accesos, usos o divulgaciones no autorizadas, o para obtener registros necesarios durante nuestra ausencia. A menos que así lo exija la ley, no se nos notificará previamente sobre dichas actividades.

## Sistemas personales:

Existen restricciones en cuanto a la utilización de sistemas personales para llevar a cabo actividades comerciales de la compañía.

## 3.5. Hurto e inadecuado uso de la propiedad



Para prevenir el hurto de propiedad perteneciente a la compañía, se implementan medidas de seguridad apropiadas. Además, está prohibido realizar un uso indebido de dicha propiedad, lo cual abarca tanto el uso excesivo como el uso no autorizado de los activos de la compañía.

El hurto o uso inadecuado de propiedad de la compañía pueden presentarse de diversas formas, incluidas las siguientes:

- El uso sin autorización de logotipos de Ceiba, nombres de marca u otras marcas registradas, o información de uso reservado, secretos comerciales, invenciones, derechos de autor u otros activos inmuebles comerciales.
- El hurto de suministros, equipos, documentos, efectivo u otra propiedad tangible.
- El uso inapropiado de tarjetas de crédito o de compra de la compañía.
- Retener un beneficio personal de parte de un cliente, proveedor u otros con quienes hacemos negocios, que debidamente pertenece a la compañía.
- El uso excesivo de teléfonos, computadoras, máquinas fotocopadoras, sistemas de la compañía (incluido el acceso de red o inalámbrico) u otro equipo para fines no empresariales; y
- La presentación de informes de gastos falsificados o alterados

## 3.6. Derechos de autor, propiedad intelectual e información confidencial



En Ceiba, nos esmeramos en proteger los derechos de autor, la propiedad intelectual y la información confidencial, y lo hacemos con el mismo cuidado que ponemos en proteger otras propiedades de nuestra compañía. Así las cosas, usamos adecuadamente la confidencialidad de la información, incluida cierta información confidencial comercialmente valiosa, de acuerdo con la ley aplicable.

Algunos ejemplos del tipo de información considerada confidencial y que puede ser secreto comercial son los siguientes:

- Relaciones con los clientes y planes de fijación de precios.
- Proyecciones.
- Servicios en desarrollo.
- Prospectos de adquisiciones o desinversiones.

Todos los documentos, archivos, registros e informes generados durante el ejercicio de nuestras labores son propiedad exclusiva de Ceiba. Como colaboradores, no se nos permite acceder ni retirar dicho material de las instalaciones de la compañía a menos que contemos con la autorización correspondiente.





Adicionalmente, todos los derechos patrimoniales que recaigan sobre el software o sobre cualquier otro derecho de autor que consagra la ley, desarrollado por el colaborador, de manera individual, colectiva o en colaboración, serán de propiedad de Ceiba y se consideran activos de esta. Por lo tanto, ni durante la vigencia del contrato de trabajo, ni luego de la terminación de este la información relacionada con el software o el software mismo, podrá ser usado y/o retirado de las instalaciones de Ceiba en beneficio propio o de terceros, sin la respectiva autorización escrita del representante legal de Ceiba.

En caso de que nos involucremos en adquisiciones u otras transacciones comerciales sensibles, es probable que se nos exija firmar un acuerdo de no divulgación para salvaguardar la información relacionada.

En ciertas ocasiones, tenemos acceso a propiedad intelectual o información confidencial y restringida que pertenece a terceros. Esto puede comprender información o materiales licenciados y protegidos por derechos de autor que se conocen durante una posible adquisición. Únicamente copiamos y utilizamos esta información si su uso cumple con las leyes pertinentes y los acuerdos establecidos con sus legítimos propietarios.



## 3.7. Solicitudes de información externas y notificación de procesos legales



Si recibimos la comunicación de algún tercero, que no nos representa a nosotros ni a agentes gubernamentales, investigadores u otros terceros que buscan información o documentos relacionados con litigios o investigaciones potenciales o en curso de la compañía, es fundamental que informemos de inmediato al Gerente de nuestra área. Esta notificación es necesaria incluso si la solicitud no está directamente relacionada con nosotros. Es crucial actuar rápidamente si recibimos una orden de comparecencia, citación u otro documento legal que requiera nuestra presencia o una respuesta dentro de un plazo específico. El departamento correspondiente evaluará el asunto, determinará la respuesta adecuada y proporcionará orientación a los colaboradores que deban estar al tanto de la situación.

## 3.8. Declaraciones falsas y fraude



La credibilidad y reputación de nuestra compañía dependen en gran medida de la exactitud de nuestros registros, libros y declaraciones. Está prohibido de manera estricta cualquier intento de defraudar a clientes, proveedores, accionistas, auditores u otras personas con las que interactuamos o hacemos negocios. Esto abarca la emisión de declaraciones, ya sean verbales o escritas, así como la emisión deliberada o irresponsable de información falsa o engañosa acerca de nuestros servicios, situación financiera, políticas, seguridad, privacidad o prácticas de cumplimiento.

En caso de que, como colaboradores, nos comuniquemos con los auditores internos o externos de Ceiba, es fundamental proporcionarles toda la información necesaria para la elaboración de los informes de auditoría. Además, debemos corregir cualquier aparente malentendido o interpretación errónea de dicha información antes de que se publiquen los informes correspondientes.

## 3.9. Contenido publicitario y actividades de promoción de servicios



Todas las afirmaciones publicitarias y otras declaraciones, ya sea en medios impresos, electrónicos o no impresos, deben ser veraces y contar con una base razonable. Es necesario contar con fundamentos sólidos antes de publicar o difundir cualquier información. Esto también se aplica a las presentaciones orales o incluso a conversaciones informales en las que se realicen comentarios objetivos, concretos o cuantificables sobre nuestros servicios, así como los de otras compañías.

Cualquiera de estos contenidos deberá ser revisado y aprobado por el área digital, pues será esta la encargada de validar que la pieza cumple con estos lineamientos y, además, que se ajusta a la marca de la compañía.

## 3.10. Uso de los medios sociales



Las plataformas y servicios de redes sociales desempeñan un papel fundamental en el crecimiento de nuestra marca, la promoción de nuestros servicios y el establecimiento de relaciones con nuestros clientes actuales y potenciales. No obstante, al utilizar los medios sociales, es importante que sigamos las siguientes pautas:

- Es fundamental que actuemos con integridad personal y asumamos la responsabilidad de nuestras acciones.
- Respetemos los derechos de propiedad intelectual tanto de Ceiba como de terceros.
- Únicamente podemos hacer declaraciones legales o hablar en nombre de Ceiba utilizando la autorización correspondiente para hacerlo.

Estas pautas se aplican a la actividad de medios sociales patrocinada por la compañía, pero también se aplica a nuestro uso personal de los medios sociales cuando:

- Nos identificamos como colaboradores de Ceiba;
- Publicamos acerca de nuestro trabajo en Ceiba, nuestros servicios o competidores; o
- Hablamos o nos comunicamos con otros colaboradores o con clientes, agentes, proveedores u otros terceros relacionados con Ceiba.

Como colaboradores, es nuestra responsabilidad tener en cuenta que no podemos realizar publicaciones en nombre de Ceiba que contengan comentarios o información sobre los negocios, estrategias o resultados financieros en los medios de comunicación, ante analistas financieros o de la industria, consultores externos, chats en línea, asociaciones gremiales, eventos académicos u otros públicos, sin contar con la autorización previa del Representante Legal de Ceiba. Debemos ser conscientes de nuestras limitaciones y actuar de acuerdo con esta directriz. La compañía estableció una matriz de riesgo digital que puede ser consultada en el siguiente enlace: [Matriz de riesgo digital →](#)



## 3.11. Participación en actividades políticas



Se nos permite participar en actividades políticas de manera personal o gremial, siempre y cuando cumplamos con los siguientes requisitos:

**A**

Que nuestra participación se realice dentro de los límites legales.

**B**

Que ocurra durante nuestro tiempo libre.

**C**

Que no utilicemos el nombre de Ceiba ni sus recursos.

**D**

Que no se vea afectado nuestro desempeño laboral ni el funcionamiento de la compañía en ningún sentido.

## 3.12. Uso adecuado de los bienes



Reconocemos que los bienes proporcionados por Ceiba son propiedad exclusiva de la compañía, por lo que nos aseguramos de protegerlos y utilizarlos de acuerdo con las políticas de la empresa, las instrucciones recibidas y los manuales del fabricante. Nos comprometemos a no permitir ni participar en ninguna actividad que involucre activos de Ceiba y pueda implicar la realización de fraude.

Adicionalmente, nos aseguramos de evitar el desperdicio, derroche, pérdida, malgaste o uso indebido de los bienes de Ceiba. Asimismo, adoptamos un enfoque racional en el uso de los recursos naturales, protegiendo el medio ambiente en todo momento. Estamos siempre disponibles para cumplir con cualquier requerimiento en función de auditoría y control relacionada con el adecuado uso de los bienes de la empresa.

Es fundamental reconocer que todo diseño, desarrollo, soporte lógico, nombre, marca o cualquier otro material tangible que creamos en el desempeño de nuestras labores son propiedad exclusiva de Ceiba. No tenemos autorización para utilizarlos en la prestación de servicios a terceras personas. Nuestro compromiso radica en proteger los bienes de la compañía y garantizar que no se les dé un uso indebido.





4.

Protección de datos

# 4.1. Protección y privacidad de los datos personales



La información personal comprende datos que permiten identificar a una persona, como su nombre, dirección, número de teléfono, identificación oficial u otros detalles identificativos. En el desarrollo de nuestras actividades, es posible que recolectemos, guardemos y utilicemos información personal de nuestros clientes, proveedores, colaboradores, candidatos a colaboradores y accionistas.

Es de suma importancia que los demás confíen en nosotros al compartir información que nos ayuda a ofrecer servicios de alta calidad. Valoramos la confianza que depositan en nuestra compañía y nos comprometemos a proteger la privacidad y seguridad de su información en todo momento.

Para hacer esto, nosotros como colaboradores:

- Cumplimos con las leyes aplicables y las políticas de la compañía relativas a la protección y al uso de información personal;
- Solo podemos recopilar, procesar, utilizar, divulgar o almacenar información personal si contamos con un propósito comercial legítimo para hacerlo y si hemos notificado adecuadamente a las personas pertinentes
- Seguimos cuidadosamente todas las políticas de la compañía relativas a la clasificación, recopilación, procesamiento, uso, divulgación, almacenamiento, transferencia y eliminación adecuada de información personal. Nos esforzamos por proteger dicha información como si se tratara de información nuestra.







# 5.

Conducta ética con  
clientes, proveedores y  
competidores



## 5.1. Competencia justa y leal



Nuestro compromiso con la libre empresa es absoluto, por lo que acatamos rigurosamente las leyes de competencia, antimonopolio y lealtad comercial.

Cuando participamos en actividades gremiales, nos aseguramos de no compartir ninguna información confidencial de Ceiba ni datos que permitan a otros competidores conocer o inferir nuestros procedimientos comerciales, crecimiento o expansión.

En Ceiba, siempre promovemos prácticas de libre competencia y evitamos cualquier acción que limite nuestra capacidad de competir de manera libre, independiente y autónoma.

Nos abstendremos de participar en cualquier tipo de acuerdos con competidores que puedan comprometer la libre competencia. Asimismo, no discutimos con nuestros competidores temas relacionados con costos, precios, mercados u otros aspectos que puedan afectar la competencia de manera injusta. Nuestro enfoque es mantener un ambiente de competencia justo y ético en todas nuestras operaciones.



En general, dentro de los principios de competencia económica se prohíbe:

- Rebajas, descuentos, márgenes de ganancias, costo o cualquier otro mecanismo para fijar precios de los servicios, siempre que estos estén encaminados a efectuar competencia desleal.
- Acuerdos para limitar la producción de algún servicio.
- Boicots colectivos, tales como decidir conjuntamente con un competidor si se negocia o no se negocia con cualquier otra compañía.
- Intercambio de información comercial que no sea pública, o bien compartir con la competencia, secretos e información de negocios comercialmente sensibles para la compañía.
- Promover o ejecutar acuerdos y actos contrarios a la libre competencia.
- Realizar acuerdos para la fijación directa de precios, condiciones de venta o comercialización.

## 5.2. Soborno



No debemos ofrecer, entregar ni recibir nada de valor, tampoco ventajas financieras ni de otro tipo, para influir en decisiones comerciales favorables por parte de terceros.

El soborno se presenta cuando alguien ofrece, promete, solicita, entrega o acepta algo valioso o una ventaja financiera para obtener un trato favorable de una empresa, autoridad gubernamental, un funcionario o empleado. Esto incluye pagos en efectivo, regalos, favores, servicios o cualquier otra ventaja financiera.

Es importante tener en cuenta que la mayoría de los países y gobiernos locales tienen leyes que prohíben el soborno y la corrupción, y algunas de estas leyes tienen alcance extraterritorial. Por lo tanto, es fundamental cumplir con estas regulaciones para evitar consecuencias legales graves, como multas y penas de prisión, tanto para las corporaciones como para las personas involucradas.

Para cumplir con las leyes antisoborno, es esencial evitar hacer pagos inapropiados directamente o indirectamente a otra parte comercial, a un cliente, al representante de un cliente, a un empleado o funcionario del gobierno, o recibir pagos inapropiados de estos. También debemos mantener registros precisos de los pagos para garantizar que se realicen de manera honesta y no se utilicen para fines ilegales.



## 5.3. Regalos, atenciones e invitaciones



Las leyes de soborno también restringen el ofrecimiento o entrega de regalos, entretenimiento o propinas, especialmente a colaboradores y funcionarios gubernamentales. Por tal razón, no solicitamos, aceptamos, ofrecemos o damos regalos o entretenimiento que pueden influir o parecer que influyen en la capacidad de tomar decisiones comerciales objetivas.

Ocasionalmente, dentro del cumplimiento de las funciones que nos han sido asignadas, aceptamos atenciones o invitaciones, siempre y cuando las mismas no sean a cambio de otorgar alguna ventaja o desconocer algún procedimiento en favor de un cliente, proveedor o autoridad, o comprometan nuestra objetividad y nuestro buen juicio.

En todo caso, estos regalos deben ser institucionales, de valor simbólico, y en ningún caso podrán superar montos de \$200.000 COP o su equivalente. Si se nos presentan dudas sobre la naturaleza de un regalo o atención, podemos consultar con el Oficial de Cumplimiento de Ceiba.



En ningún caso, aceptamos regalos en dinero en efectivo o sus equivalentes, cualquiera sea su valor. Respondiendo a estos mismos criterios, hacemos atenciones, invitaciones o regalos a nuestros Clientes, Proveedores o Autoridades, respetando las atribuciones que nos han sido conferidas según nuestro nivel en Ceiba y usando nuestro buen juicio para fijar un costo razonable. En caso de recibir un obsequio que no sea institucional y cuyo valor creamos que pueda comprometer nuestra objetividad en la toma de decisiones, debemos devolverlo inmediatamente, en caso de que por cualquier motivo no pueda ser devuelto, deberá remitirse dicho obsequio al Oficial de cumplimiento de la Compañía, notificándose a quien nos hizo dicho obsequio y a nuestro jefe que en cumplimiento de nuestros lineamientos éticos no haremos uso de dicho obsequio.

Los regalos de más del valor nominal, obsequios o entretenimientos frecuentes o un entretenimiento que es más que una cortesía social normal pueden parecer un intento para influir en nosotros o en la otra parte. Nuestra política tiene como objeto prevenir el soborno e incluso la apariencia de soborno con clientes, consultores, proveedores y otros socios comerciales actuales o futuros. Además de esta política, nosotros seguimos los estándares más estrictos exigidos por los negocios de los que hacemos parte o nuestra gerencia individual.

## 5.4. Suscripción de contratos



Es esencial que todos los acuerdos que celebre Ceiba sean documentados por escrito. Debemos recordar que solo el Representante Legal de la compañía tiene la autorización para establecer cualquier tipo de acuerdo. Ningún otro colaborador tiene permitido firmar ningún acuerdo en nombre de la compañía.

Asimismo, para dar por finalizado un acuerdo antes de su vencimiento, es necesario obtener la aprobación directa del Representante Legal, quien tomará la decisión y suscribirá los documentos necesarios. Esta medida se basa en la comprensión de que incluso convenios con sumas aparentemente modestas pueden generar compromisos de indemnización u otras responsabilidades contractuales.

# 6.

## El trabajo en ceiba





## 6.1. Selección y contratación



En Ceiba, los procesos de selección y contratación del personal se fundamentan en la capacidad, experiencia y conocimiento de los candidatos, así como en su identificación con los principios y valores de nuestra empresa. El proceso se realiza con respeto e igualdad, sin crear falsas expectativas a los candidatos y cumpliendo con las normas y regulaciones pertinentes.

## 6.2. Condiciones de trabajo justas



Procuramos un ambiente de equidad y justa remuneración; velamos por las condiciones de salud, seguridad, dignidad, reputación e integridad de todos nuestros colaboradores, rechazamos toda forma de discriminación por el motivo que fuere, valoramos la diversidad y promovemos el intercambio de puntos de vista e ideas de forma respetuosa y constructiva.

Nuestra dedicación al bienestar de nuestros colaboradores es constante, por tal motivo garantizamos procesos en condiciones justas y humanitarias. En consecuencia:

- No respaldamos ni toleramos el trabajo discriminatorio o forzoso y aseguramos que los derechos de nuestros colaboradores sean plenamente reconocidos.
- Nuestro sistema de contratación y compensación se rige por principios de equidad y responsabilidad social, dando valor a las cualidades individuales de cada miembro de nuestra compañía.
- Respetamos y salvaguardamos la privacidad y la reputación de nuestros colaboradores y sus familias.
- Defendemos el derecho a la libre expresión de nuestros colaboradores.



## 6.3. No discriminación y no acoso



Mantenemos un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades. Nuestro firme compromiso es tratar a todos los colaboradores y candidatos con respeto y dignidad, sin lugar para la discriminación. Nuestros procesos de reclutamiento, contratación, desarrollo y promoción se guían por esta premisa, independientemente de características como raza, religión, nacionalidad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, edad o discapacidad.

No toleramos ninguna forma de acoso, lo que incluye el acoso sexual y cualquier tipo de acoso basado en las características mencionadas previamente. Entendemos que el acoso puede manifestarse de manera verbal, física, visual u otro comportamiento que genere un ambiente ofensivo, hostil o intimidante. En cualquier caso, el Comité de Convivencia será el encargado de recibir y gestionar estas denuncias.

Asimismo, en caso de que alguno de los colaboradores se sienta vulnerado por bromas o comentarios ofensivos de naturaleza racial, étnica, religiosa, vinculados a la edad o de carácter sexual, podrá activar al Comité de Convivencia para que de apertura a un caso. No toleramos la difusión o exposición de material visual ofensivo, como fotos, videos o caricaturas, ni el uso de medios electrónicos como el correo de voz, la mensajería instantánea o el correo electrónico para transmitir información que sea despectiva o discriminatoria.



## 6.4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



En Ceiba, nos comprometemos con la salud y la seguridad de todos los que forman parte de nuestra empresa. Para lograrlo, contamos con todo un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mediante una evaluación exhaustiva de los riesgos asociados a nuestra actividad, hemos diseñado programas preventivos de accidentes y enfermedades. Además, llevamos a cabo auditorías regulares para garantizar la efectividad de nuestros procedimientos seguros.

Seguimos y cumplimos estrictamente la normatividad existente en esta materia, que nos guía en la implementación de procesos y sistemas de prevención, tratamiento y seguimiento de accidentes y enfermedades laborales. Nuestro personal altamente capacitado en la gestión de riesgos de seguridad y salud ocupacional proporciona la formación sobre riesgos, y supervisa constantemente la aplicación de políticas de prevención y el análisis de accidentes e incidentes. Nuestro enfoque es lograr una mejora continua en la seguridad y salud de nuestros colaboradores, tanto en nuestras instalaciones como para quienes ejercen sus roles en modalidad de teletrabajo.

A group of people are sitting around a white table, their hands reaching towards the center. They are holding several small, light-colored wooden figures of people and one figure of a rocket ship. The scene is brightly lit, and the background is slightly blurred. The overall atmosphere is collaborative and focused.

7.

Comportamiento con  
nuestros grupos de interés



## 7.1. Accionistas de Ceiba



Garantizamos la igualdad en el trato hacia nuestros accionistas, independientemente de su porcentaje de participación en la empresa. Nuestra prioridad es proteger su inversión y esforzarnos constantemente por generar un rendimiento sostenible y a largo plazo en todos los aspectos.

## 7.2. Asamblea de accionistas de Ceiba



La Asamblea de accionistas de Ceiba, se compromete con la búsqueda del interés general, fomentando una cultura arraigada en la transparencia y la integridad, en la cual el Soborno Transnacional y la Corrupción en general sean consideradas inaceptables. Esto garantizará que nuestra empresa opere de manera ética, transparente y honesta, y esté preparada para identificar, prevenir y reducir los riesgos asociados con el Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas.

Asimismo, asumen los siguientes deberes:

- Implementar con rigurosidad las políticas de cumplimiento y el Código de Ética Empresarial.
- Proporcionar guía para estructurar, ejecutar y supervisar acciones enfocadas en prevenir el soborno y la corrupción.
- Comprometerse con la prevención del soborno y la corrupción, asegurando operaciones éticas, transparentes y honestas.
- Garantizar los recursos financieros, humanos y tecnológicos necesarios para el Oficial de Cumplimiento.
- Tomar las medidas pertinentes contra los directivos y colaboradores con funciones de dirección y administración, en caso de presentarse un acto de corrupción o soborno transnacional.



## 7.3. Colaboradores de Ceiba



Entre nosotros, como colaboradores de Ceiba, cultivamos relaciones marcadas por la cortesía, el respeto mutuo y un sólido espíritu de colaboración y trabajo en equipo, siempre en nombre de nuestra lealtad a la empresa.

Dentro de Ceiba, mantenemos un profundo respeto por nuestros colaboradores y nos comprometemos activamente a salvaguardar sus derechos laborales. Nuestra prioridad es asegurar la salud y la seguridad de cada miembro de nuestro equipo.

En línea con nuestro compromiso hacia ambientes laborales inclusivos y libres de discriminación, en Ceiba fomentamos la diversidad, sustentada en el respeto y la dignidad inherente a cada individuo empleado en nuestra organización.



## 7.4. Nuestros proveedores



Aseguramos la imparcialidad en los procedimientos de selección de nuestros proveedores, priorizando criterios de calidad y excelencia para identificar al más adecuado a nuestras necesidades. Nuestras políticas de elección de proveedores respetan el principio de competencia leal.

Tenemos confianza en que nuestras relaciones con los proveedores se mantendrán fundamentadas en la integridad y la honestidad, exigiendo de ellos un alto nivel de compromiso con nuestros estándares de ética empresarial.

## 7.5. Nuestros clientes



Como colaboradores de Ceiba nos comprometemos a entregar un servicio de óptima calidad, con profesionalismo y respeto; las quejas y reclamaciones de los clientes serán atendidas según los medios dispuestos por la organización en forma adecuada, buscando la satisfacción de sus necesidades en forma justa.

Nuestro trato con los clientes se basa en valores de seriedad, profesionalismo, integridad y equidad. Nos comprometemos a garantizar la satisfacción de nuestros clientes, respetando sus derechos y buscando soluciones que respondan a sus necesidades.

Desarrollamos estrategias de mercado transparentes y honestas, donde los clientes puedan conocer sus derechos y responsabilidades sin ningún tipo de engaño.



## 7.6. Entidades estatales



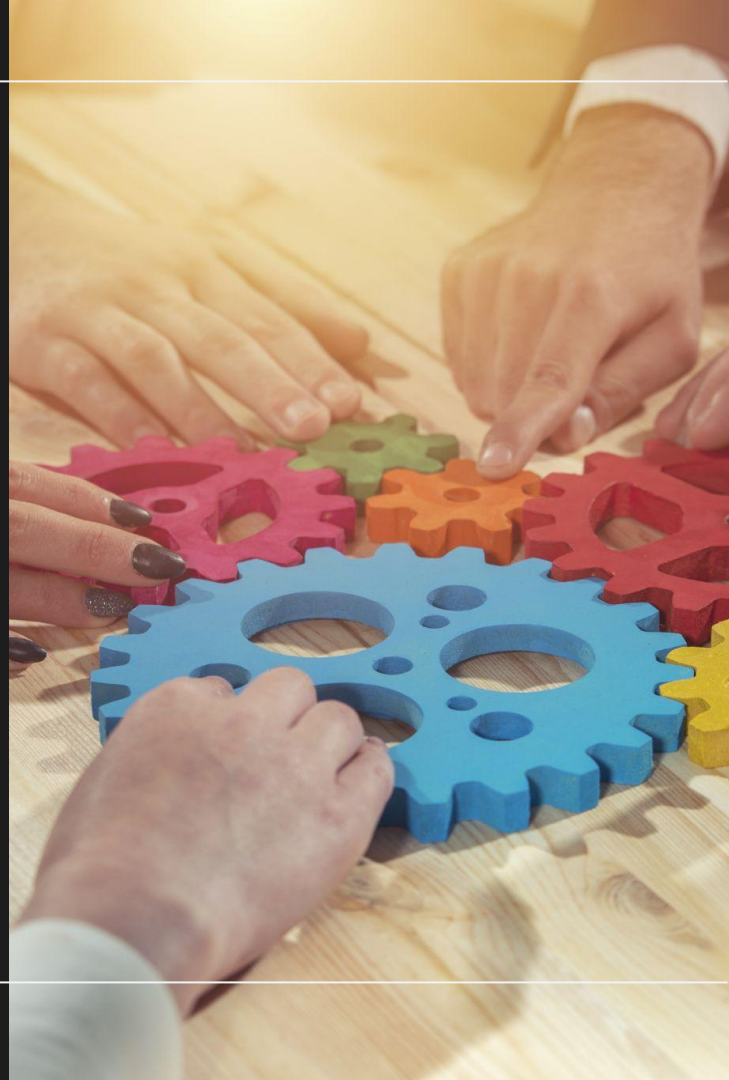
Exigimos altos estándares de profesionalismo, seriedad y ética a aquellos colaboradores que tengan relaciones con entidades estatales. Es imperativo que actúen en estricta conformidad con las leyes actuales. Mantenemos un profundo respeto por las Autoridades y sus resoluciones. En situaciones en las que sus decisiones sean adversas a nuestros intereses, nos comprometemos a defender nuestros derechos a través de medios legales.

En ningún caso ejercemos influencias indebidas sobre los funcionarios de una autoridad, ni utilizamos prácticas que no estén totalmente alineadas con la Ley. Rechazamos categóricamente la oferta de pagos en efectivo o cualquier tipo de beneficio para obtener decisiones favorables por parte de un funcionario estatal.



# 8.

## Principios de transparencia en Ceiba



# 8.1. Transparencia e imparcialidad



En Ceiba, nos regimos por la transparencia y la imparcialidad en todas nuestras acciones. Esto significa que no ofrecemos ni prometemos favores ni ventajas, ya sea directamente o a través de intermediarios, con el propósito de obtener negocios, autorizaciones u otras ventajas de personas o autoridades. Asimismo, rechazamos cualquier tipo de favor o ventaja que nos ofrezcan terceros con el fin de obtener tratos preferenciales o que eviten los procedimientos establecidos en la empresa.

No llevamos a cabo ninguna actividad que pueda interpretarse como el pago o recepción de sobornos, ya sea a nivel nacional o internacional. No estamos involucrados en la promoción, financiamiento o apoyo a grupos armados ilegales, y siempre velamos por el respeto de los derechos humanos. Tampoco participamos ni fomentamos actividades que puedan estar relacionadas con el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo o grupos al margen de la ley.



## 8.2. Legalidad de nuestras actuaciones



Seguimos todas las leyes, regulaciones y normativas que se aplican a Ceiba. Además, exigimos el mismo nivel de conducta de parte de nuestros clientes, proveedores y todos los socios comerciales que trabajan con nosotros.

En Ceiba, promovemos un comportamiento confiable, honesto, constructivo, adecuado y socialmente responsable.

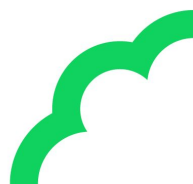
En este sentido, rechazamos categóricamente:

- El racismo y cualquier forma de discriminación.
- La explotación infantil.
- La corrupción y el fraude en todas sus formas.
- El acoso laboral.
- Cualquier actividad ilícita o ilegal.

## 8.3. Administración de la información financiera



En Ceiba nos comprometemos en ofrecer a nuestros accionistas, entes reguladores y al mercado en general, información real y transparente sobre nuestras operaciones, razón por la cual todos como colaboradores debemos contribuir para que los estados financieros, la declaración de impuestos y similares, reflejen la realidad de los hechos económicos, bien sea por el reporte de información o la aplicación de los controles en los niveles que corresponde. De igual forma, nos acogemos al cumplimiento de las leyes nacionales en relación con los reportes de información financiera y fiscal en los entes que corresponda, cumpliendo con el registro, conservación y elaboración de los informes financieros de acuerdo con los lineamientos pertinentes.



## 8.4. Auditoría interna



Contamos con procesos de auditoría interna para asegurarnos de que todas las funciones, actividades, responsabilidades y procesos definidos en las políticas de la empresa sean cumplidos de manera efectiva. Velaremos por seleccionar la(s) persona(s) acorde al perfil y competencias adecuadas para ejercer el rol.



# 9.

## Conflictos de intereses



# 9.1. Entendemos por conflicto de intereses



Un conflicto de interés se produce cuando una decisión involucra un interés personal, profesional o económico que podría beneficiarnos como colaboradores, a nuestros familiares o a terceros relacionados, ya sea directa o indirectamente. Esto podría influir en la independencia de la decisión y en los intereses de Ceiba.

Para identificar un conflicto de intereses, es importante considerar cómo podría afectar al patrimonio propio o del tercero beneficiado. Siempre que haya dudas o exista la posibilidad de conflicto, nos abstendremos de actuar y declaramos el conflicto de intereses.

Nuestro compromiso es mantener la imparcialidad. Por lo tanto, no aprovecharemos nuestra posición para obtener beneficios personales o familiares, ni tomamos decisiones basadas en amistades o enemistades. Nuestra prioridad es actuar en beneficio de Ceiba en todas nuestras acciones.



## 9.2. Situaciones susceptibles de revisión



Todos los colaboradores debemos dar a los terceros un trato justo, leal y en igualdad de condiciones. Las siguientes situaciones se considerarán susceptibles de revisión con el fin de determinar si se está presentando conflicto de intereses:

- Realizar negociaciones comerciales con delegado de clientes o prospectos donde se presente algún vínculo de consanguinidad o sentimental que pueda interferir en las decisiones.
- Recepción de CeibaCOINS por ingreso de algún candidato, siendo colaboradores involucrados en el proceso de selección.
- Participar como colaborador en procesos de selección en el que sea candidato un familiar o amigo
- Elección de proveedores o contratistas en los que se presente algún vínculo de consanguinidad o sentimental que pueda interferir en las decisiones.
- Participación en un proyecto productivo en el que se presente algún vínculo de consanguinidad o sentimental con el responsable asignado por parte del Cliente que pueda interferir en las decisiones o acciones emprendidas.

## 9.3. Manejo a los conflictos de intereses



De presentarse la eventualidad en que un colaborador, administrador, accionista, contratista o funcionario, se encuentre incurso en cualquiera de los supuestos de conflicto de interés, o tenga conocimiento del mismo; deberá indicarlo a su superior inmediato a la mayor brevedad, describiendo la situación completa y detalladamente, documentando el evento y suministrando toda la información que sea relevante para la toma de la respectiva decisión; de este modo podrá apartarse de dicha situación y se abstendrá de actuar favorable o desfavorablemente sobre dichos asuntos.

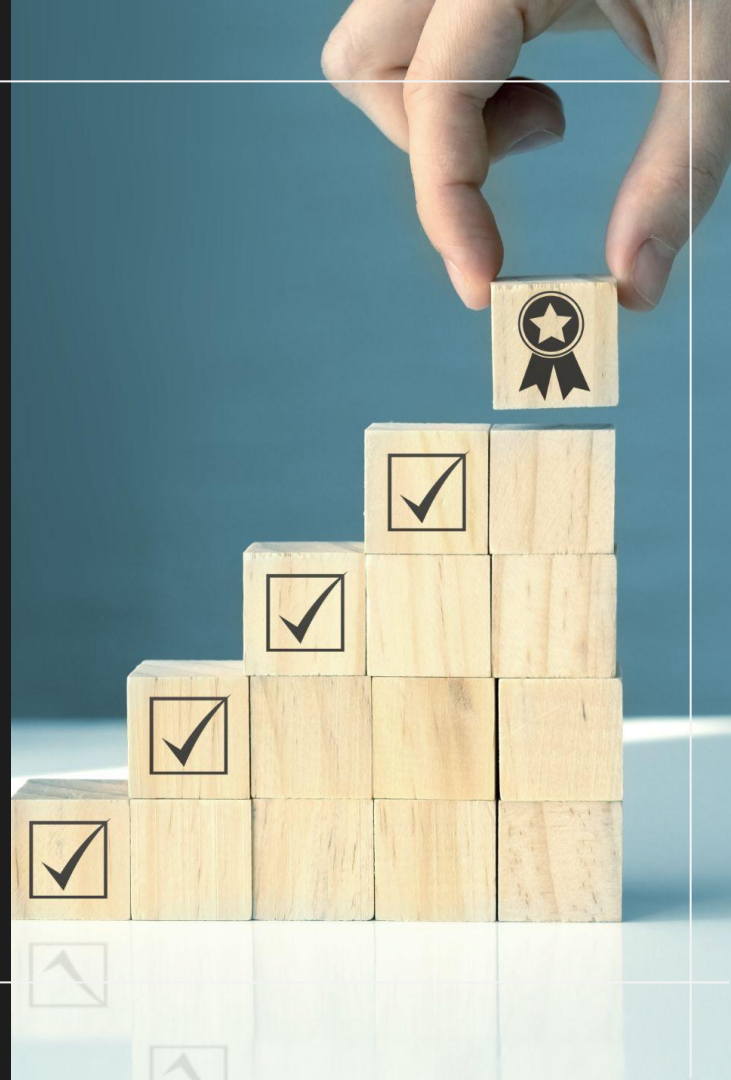
Dicho colaborador deberá diligenciar este formulario de conflicto de intereses al que solo tendrá acceso el Oficial de cumplimiento: <https://forms.gle/vqEbAH7SvgoAEzYb9>

El Oficial de Cumplimiento, con los Altos Directivos de la compañía, determinarán la forma de administrar el posible conflicto, para lo cual establecerán si el caso tiene carácter temporal o permanente. En el último caso, podrán designar otro colaborador para que continúe con el respectivo proceso o actividad.



# 10.

Cumplimos este código  
de ética



# 10.1. Aplicación efectiva y cumplimiento de este código



La aplicación efectiva y el cumplimiento de este código son responsabilidad de la Asamblea de accionistas, el Representante Legal y los Gerentes de las distintas áreas de Ceiba. La supervisión general de la implementación, control y mantenimiento de este código está a cargo del Oficial de Cumplimiento designado por la Asamblea de accionistas de la compañía.

Dado que en Ceiba siempre buscamos transparencia y un comportamiento adecuado de todos los miembros de la organización, nos comprometemos con la cero tolerancia al fraude. Por lo tanto, cualquier violación a este Código de Ética se considerará una infracción grave al Reglamento Interno de la compañía y a las obligaciones laborales que tenemos como colaboradores. Dependiendo de la gravedad, esto podría incluso ser motivo para la terminación del contrato según los procesos disciplinarios de la empresa.



## 10.2. Procedimiento frente a violaciones de este código



En caso de identificarse una situación que vulnere este Código de Ética, se seguirá el siguiente procedimiento:

**A** \_\_\_\_\_

Realización de una investigación preliminar de los hechos.

**B** \_\_\_\_\_

Inicio de un proceso disciplinario para los colaboradores involucrados.

**C** \_\_\_\_\_

Posible finalización del contrato con el cliente, proveedor o colaborador en cuestión.

**D** \_\_\_\_\_

Informe a las autoridades competentes.

La gestión de este proceso estará a cargo de la Gerencia Estratégica para el Talento. Nuestro compromiso es mantener un ambiente de integridad y responsabilidad en todas nuestras acciones.



Two magnifying glasses with black handles and frames are positioned on a dark brown wooden surface. One is slightly above and to the left of the other. The lenses are clear and reflect some light.

# 11.

Denuncias e investigaciones

Three blue chevrons pointing to the right, arranged in a horizontal row on the left side of the page.



## 11.1. ¿Por qué denunciar?



En caso de que tengamos sospecha acerca de posibles violaciones al Código, a la Ley o a las políticas de Ceiba, debemos denunciar utilizando cualquiera de los canales dispuestos para tal fin. Es fundamental reportar cualquier violación, sin importar quién sea el presunto infractor ni su posición.

Así las cosas, si tenemos información o sospecha de una violación al Código u otro comportamiento inmoral o ilegal, informaremos de inmediato a nuestro gerente, la Gerencia Estratégica para el Talento o el Oficial de cumplimiento de Ceiba. También podemos utilizar la línea ética de la compañía **linea.etica@ceiba.com.co**.

Es preferible que nos identifiquemos si denunciamos una sospecha de violación al código. Sin embargo, en algunos casos podemos sentir que es necesario permanecer en el anonimato y esto no debe impedir que denunciemos; podemos hacerlo sin identificarnos.

Las personas encargadas de la gestión de estas denuncias actuarán rápidamente para investigar y tomar las medidas correctivas adecuadas en caso de confirmarse. Esto es crucial para proteger a todas las personas que hacemos parte de Ceiba, mantener nuestra reputación y evitar posibles implicaciones legales. Nuestra colaboración es esencial para lograr este cometido.



## 11.2. Investigación de las denuncias



Todas las denuncias de posibles infracciones legales o del Código serán minuciosamente investigadas por Ceiba. Esto incluye incluso las denuncias anónimas. Para llevar a cabo una investigación completa y efectiva, es esencial nuestra colaboración y honestidad como colaboradores. Si la denuncia conlleva un proceso disciplinario o reclamo aparte, se investigará siguiendo el procedimiento correspondiente.



## 11.3. Confidencialidad del denunciante



En Ceiba, mantenemos confidencial en la identidad de cualquier persona que denuncie una posible infracción o participe en una investigación, a menos que esta persona dé su autorización expresa para la divulgación, o cuando la ley, regulación o proceso legal exija revelarla, o cuando sea necesario para llevar a cabo una investigación adecuada.



## 11.4. Protección del denunciante



Tomar medidas adversas contra alguien por informar sobre una posible violación de este Código, una política o la ley, incluso si la denuncia resulta incorrecta, o tomar represalias contra alguien por colaborar en una investigación de una denuncia, constituye una infracción seria de este Código y podría también infringir la ley. Cualquier empleado que se involucre en represalias estará sujeto a medidas disciplinarias.



# Código

## De ética

