



**ASÍ SOMOS,  
ASÍ CONVIVIMOS**

---

Código de Conducta



The logo for Rysal S.A.S. features a stylized diamond shape to the left of the text "rysal S.A.S.", where the "y" is lowercase and "S.A.S." is in all caps.



## *A Nuestros Colaboradores*

---

Desde el nacimiento de nuestra Organización, hace más de 50 años, fue claro el interés de los fundadores por crear empresas basadas en principios y valores, que respetaran la dignidad de cada una de las personas que la conformaban y todavía hoy, de la mano de este legado, buscamos operar con conciencia de respeto hacia nuestros colaboradores, sus familias y la comunidad que nos rodea.

Es por eso que con gran orgullo les presentamos nuestro CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL EMPRESARIAL, un conjunto de guías que de ahora en adelante deberán regir cada una de las acciones empresariales, así como las de cada persona que labore en nuestras empresas.

Los elevados estándares éticos que han caracterizado la Organización han sido factores determinantes para el crecimiento de la Empresa, pretendiendo que los principios de constancia, honestidad, ejecución con inteligencia, optimismo y responsabilidad social empresarial, se constituyan en un fundamento en todos los niveles de la Organización, para generar un ambiente agradable, sano y competitivo.

Espero que cada uno de los destinatarios de este Código, lo tenga como guía para mejorar cada día en su actividad laboral y en su formación humana, siendo cada uno responsable de velar por su cumplimiento, teniendo en consideración que su correcta aplicación, contribuye a proteger los intereses de la Empresa y de todas las personas que la conforman.

La actitud ética de una persona no depende de las normas que la rigen o del temor a las penas que la castigan, sino de la manera como se valora a sí misma y a quienes le rodean.

Al actuar de acuerdo con este Código, cada uno de ustedes hará un importante aporte para que nuestra Compañía se consolide cada vez más como una Empresa digna, con sentido de responsabilidad social y con la prosperidad que siempre la ha caracterizado.

Cordial saludo,

**LUIS FERNANDO RESTREPO ECHAVARRÍA**  
**PRESIDENTE CORPORATIVO**  
**CRYSTAL S.A.S.**

## *A. Nuestros Valores:*

Nuestra Compañía tiene definidos 5 valores sobre los cuales soporta su visión de Empresa:

1. **Constancia:** entendida como la capacidad de insistir, persistir y no desistir frente a los objetivos, superando las dificultades.
2. **Honestidad:** es la capacidad de actuar con transparencia y rectitud en todos los procesos y objetivos del negocio.
3. **Ejecución con inteligencia:** es crear oportunidades y generar alternativas que se convierten en nuevas opciones para la Empresa.
4. **Optimismo:** es la actitud positiva y realista frente a cada situación que se presenta.
5. **Sentido Social:** es la capacidad de entender la responsabilidad que se tiene con los trabajadores y con el país.

## *B. Nuestra Conducta:*

Las disposiciones contenidas en este documento son aplicables a todos nuestros colaboradores, independientemente del tipo de relación laboral o vínculo contractual que tengan con nuestra Organización y su posición dentro de la misma. Este documento es el marco de referencia para cualquier actividad que realicemos en la Compañía, en desarrollo de nuestras funciones.

Fortaleceremos la difusión y cumplimiento de las disposiciones de este código entre nuestros colaboradores, contratistas, consultores, proveedores, clientes y accionistas, buscando su compromiso para que todas nuestras actuaciones estén basadas en los valores propios de





nuestra cultura organizacional.

### *C. Cumplimiento de las Leyes y Normas:*

Cumpliremos siempre las leyes que regulen los países en donde operemos. Todos los colaboradores debemos respetar, acatar y cumplir las normas y reglamentos gubernamentales de cada país; así mismo, debemos respetar las costumbres, creencias y culturas que imperen en dichos países.

Si existen dudas sobre la aplicación de las leyes o comportamientos aplicables en cada cultura debemos consultar al departamento Jurídico o en su defecto a la Presidencia para resolver las inquietudes al respecto.

Exigiremos a nuestros proveedores y terceros cumplir con las leyes del país y definiremos acuerdos con ellos que nos permitan auditar el cumplimiento de las leyes aplicables, en especial las laborales, ambientales, fiscales, aduaneras y cambiarias; así mismo, se revisarán exhaustivamente las operaciones que puedan eventualmente configurar operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo (FT /LA) ya sea dentro del ámbito jurídico nacional o internacional.



## 2. La Empresa y su Gente

---

### A. Respeto por las Personas:

Para nosotros el desarrollo y la calidad de vida de nuestro recurso humano es primordial, es por eso que nos regimos bajo principios y conductas que conlleven siempre al bienestar físico, laboral y personal de nuestra gente.

- Prohibición de cualquier clase de discriminación: todos los colaboradores, sin excepción, deben ser tratados con respeto. La Empresa no auspicia ni autoriza conductas que impliquen discriminación o acoso de ningún tipo y prohíbe cualquier forma de represalia en contra de quien informe eventos de discriminación o acoso, supuestos o conocidos.

La discriminación y/o acoso consiste en dar un trato diferencial, lo cual conlleva a un ambiente laboral intimidante, injusto, hostil u ofensivo o que interfiera con el desempeño laboral de la persona, por consideración de su raza, género, color de piel, religión, nacionalidad, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con la capacidad para realizar el trabajo.

El acoso puede presentar diversas formas, entre ellas comentarios ofensivos, propuestas sexuales no consentidas y otras formas de conducta verbal, gráfica o física que cree un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. Frente al tema del acoso laboral la Empresa acata y respalda los postulados de la Ley 1010 de 2006, corregida, por el Decreto 231 de 2006 y que fuera modificada por la Ley 1622 de 2013 que en Colombia regula y protege a los trabajadores del acoso laboral y las leyes que existan en otros países donde operen.

- Actitudes personales en el lugar de trabajo: las relaciones con los compañeros de trabajo deben estar fundamentadas en los principios de respeto, lealtad y cooperación para crear un ambiente de trabajo sano y agradable. Con la Empresa: en el cumplimiento de sus funciones con responsabilidad, actitud de identidad con los parámetros organizacionales y ejecución con inteligencia para contribuir a alcanzar los objetivos y metas de la Compañía.

- Violencia en el lugar de trabajo: la Organización no permite ni tolera el uso de la violencia, es decir cualquier amenaza o acto violento de parte de cualquier empleado o contratista, hacia otras personas o contra la propiedad de la Empresa o de terceros será sancionado.

- Prohibición de uso de sustancias tóxicas o consumo de bebidas embriagantes: la Organización prohíbe el uso de alcohol y sustancias alucinógenas en el trabajo, o fuera de él cuando esto afecte o pueda afectar la imagen, la seguridad o

integridad de los empleados, sus familias y las operaciones de la Organización.

## *B. Conflictos de Interés*

- Conflicto de intereses en relaciones comerciales, financieras y personales: todos los colaboradores tenemos la obligación permanente de actuar en beneficio principal y único de la Empresa. Un “conflicto de intereses” surge cuando las actividades personales, sociales, financieras, políticas o comerciales interfieren con la objetividad y/o la lealtad del empleado frente a los intereses de la Organización.

Igualmente, un conflicto de intereses puede surgir cuando el empleado o sus parientes cercanos, es decir, aquellos comprendidos en cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, puedan llegar a beneficiarse económica o personalmente, de sus actos.

Toda persona que esté en proceso de selección para ingresar a la Compañía debe informar si tiene algún conflicto de intereses. La Empresa exige a sus colaboradores revelar cualquier conflicto de intereses, potencial o real, a su inmediato superior o a Gestión Humana, con el fin de tomar oportunamente las medidas para prevenirlo o para disminuir el impacto del conflicto protegiendo al colaborador y a la Empresa.

## *C. Presión Indebida o Lobbying*

La Empresa suele asumir una posición específica frente a las políticas públicas

o privadas que puedan afectar su negocio de cualquier forma, al igual que adelanta esfuerzos legales y legítimos encaminados a influenciar en la legislación o la política gubernamental, nacional o local. No obstante, la Empresa no realiza, directa ni indirectamente, contribuciones monetarias o de otras especies de valor a ninguna persona, entidad o partido político con el propósito de obtener o conservar un provecho o negocio.

#### *D. Manejo de los Recursos*

Todos los bienes tangibles e intangibles que la Organización tiene y pone a disposición de los colaboradores son de propiedad de la Compañía y es de vital importancia el buen uso y cuidado de éstos, promoviendo una responsabilidad del colaborador frente a la Empresa.

- **Recursos Tangibles:** todos los colaboradores debemos hacer un buen uso de los recursos y activos fijos, por ende, acciones como robo, descuido, pérdida, daño, destrucción, malversación y uso indebido de éstos, genera perjuicios para nuestra Organización. Siempre haremos uso de los recursos exclusivamente con el objeto para el cual fueron proporcionados. Igualmente utilizaremos de manera responsable los medios informáticos que son puestos a nuestra disposición, entre ellos nuestra dirección de correo electrónico, la cual debe ser usada sin poner en riesgo la imagen o reputación de nuestra Compañía. Cuando se realicen gastos en viajes, en citas de representación, o en cualquier evento que se lleve a cabo en nombre de la Empresa, deben





hacerse de una manera razonable. La legalización de los gastos, debe ser oportuna, autorizada y soportada.

- **Propiedad Intelectual:** uno de nuestros activos más importantes es la propiedad intelectual, es decir, las marcas registradas, los nombres y enseñanzas comerciales, patentes, derechos de autor, secretos empresariales, conocimiento, know how, invenciones, desarrollos y tecnología; es por esto que solo permitiremos que la propiedad intelectual se utilice o se comparta con personas fuera de la Empresa si existe la documentación legal apropiada, licencia de uso, o documento equivalente. Igualmente, cuando se obtenga información de otras empresas nos abstendremos de infringir, obtener y/o usar de manera fraudulenta derechos de patentes, marcas registradas u otra propiedad intelectual de otras empresas o terceros ajenos a nuestra Organización sin su debido consentimiento.

- **Conservación de la Información:** es importante para la Empresa proteger y mantener como "información confidencial" información de carácter administrativo, operativo, logístico, de mercado, financiero, comercial, de negocios o de otra índole que no sea de dominio público, pero que dicha información sea conocida por los colaboradores en razón de sus funciones. Esta información podrá ser relativa a datos de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, accionistas, consumidores, de invenciones o innovaciones técnicas o tecnológicas, bien que hayan sido creadas en la Empresa o mejorado

sustancialmente y que de ser conocida por otras personas o empresas, sean o no competencia directa de la Compañía, causarían perjuicios a nuestra Organización, si se llegare a divulgar a terceros considerados como competencia o no de nuestra Compañía.

Los colaboradores aceptamos y entendemos que por mandato legal cualquier invención técnica o tecnológica nueva o el mejoramiento de una existente, así fuera creada o mejorada por el colaborador, es propiedad exclusiva de la Empresa.

Al vincularse a la Empresa, el colaborador mantiene su obligación legal de no divulgar ni hacer uso de la información confidencial de su anterior empleador. De la misma manera, la Empresa espera que los colaboradores que terminan su relación laboral con ella se abstengan de revelar “información confidencial”. Por ello es recomendable evitar situaciones en las cuales ésta pueda llegar a revelarse accidentalmente, como leerla o comentarla en lugares públicos o dejarla sin la adecuada supervisión y protección. Lo anterior contribuye a proteger la privacidad y crear un entorno de confianza que estimule a las personas y entidades a continuar suministrando información personal.

La información de los computadores de la Compañía como archivos, listas de precios, sistemas de costos etc., es propiedad de la Organización y está prohibido compartirla con particulares.

Se nos prohíbe a los colaboradores

en el ejercicio de sus funciones realizar maniobras o estrategias fraudulentas con la información, con la finalidad de lograr la toma de decisiones.

### *E. Principios WRAP:*

“Worldwide Responsible Accredited Production” o W.R.A.P. por sus siglas en inglés, quiere decir “Producción Responsable Mundialmente Acreditada” y sus principios son las normas básicas para garantizar que quienes trabajan en empresas que participan en este programa brinden un trato humano, justo y responsable a sus trabajadores.

La Organización se acoge, defiende y promueve los principios WRAP y todos los colaboradores debemos conocerlos y cumplirlos:

1. Cumplimiento de leyes y reglamentos de trabajo: cumplimos las leyes y regulaciones legales en los negocios y en la relación con quienes aquí trabajan.
2. Prohibición del trabajo forzado: no empleamos trabajadores por la fuerza o de forma involuntaria.
3. Prohibición del trabajo de menores: no contratamos personas menores de 18 años de edad.
4. Prohibición del acoso o abuso sexual: proveemos un ambiente de trabajo libre de acoso, abuso sexual o castigo corporal.
5. Compensación y beneficios: cumplimos las exigencias legales de salario y prestaciones y ofrecemos un salario competitivo en el medio.
6. Jornada de trabajo: cumplimos el límite legal Colombiano de días y horas

trabajadas por semana y de descanso remunerado.

7. No discriminación: contratamos, pagamos y despedimos trabajadores con base en su habilidad para desempeñar el trabajo y no por características o creencias personales, religiosas o políticas.

8. Salud y seguridad: proveemos un ambiente de trabajo seguro que no perjudique la salud de los trabajadores.

9. Libertad de asociación: reconocemos y respetamos los derechos de asociación de los trabajadores.

10. Ambiente: cumplimos las leyes ambientales, reglas y estándares aplicables a la operación de las plantas.

11. Cumplimiento de normatividad aduanera y cambiaria: cumplimos todas las leyes aduaneras y cambiarias, así mismo, mantenemos prácticas para prevenir el embarque ilegal de productos.

12. Seguridad: trabajamos en conjunto con las autoridades aduaneras y agencias anti-drogas y antiterroristas para evitar el embarque de narcóticos, explosivos, tóxicos y/o contrabando.

### *F. Transparencia en la Selección:*

Está prohibido a los colaboradores o directivos de la Empresa dar trato preferencial a proveedores o clientes que al tiempo sean accionistas, directivos, empleados o parientes cercanos de éstos. Así mismo, debemos utilizar la transparencia necesaria en los procesos de selección del personal garantizando al reclutar, promover y apoyar el desarrollo profesional, mediante la igualdad de oportunidades de empleo.

### *G. Seguridad de los Colaboradores:*

La Organización se esfuerza por proporcionar un entorno laboral seguro y saludable para sus colaboradores y es deber y responsabilidad nuestra cumplir con todas las normas de seguridad. Para garantizar la seguridad de las personas en las instalaciones, la Empresa puede, ante cualquier vinculación, realizar averiguaciones sobre la conducta de quien aspira a un cargo y solicitar documentos de antecedentes judiciales, disciplinarios o de cualquier índole, de acuerdo con los medios legítimos amparados por la legislación nacional sin necesidad de dar explicaciones adicionales; de igual manera, si la Empresa tuviere conocimiento o sospecha fundamentada, de alguna conducta irregular dentro de ella, podrá determinar que se practiquen pruebas como el polígrafo, visita domiciliaria o cualquier otra prueba que encamine hacia la verificación de dichos antecedentes. Así mismo, podrá solicitar referencias personales, familiares o laborales de quien aspire a un cargo en la Compañía.

Al tratar con proveedores, clientes y consumidores se espera que nuestros



colaboradores acaten todas las normas de conducta legales, éticas y comerciales comúnmente aceptadas y que se comporten y manejen los negocios de una manera apropiada, evitando contravenciones a los códigos de conducta de proveedores y clientes o a la orientación pertinente que estos brindan a sus empleados.

### *3. La Empresa y sus Socios Comerciales*

---

#### *A. Frente a los Proveedores y Aliados Comerciales:*

La Empresa incentiva la libre y sana competencia entre proveedores, mediante condiciones justas y equitativas, y un criterio de selección basado en la mejor oferta en términos de precio, forma de pago, calidad y tiempos de entrega que cada proveedor ofrezca. En ningún caso se podrá favorecer en la selección de un proveedor a empleados, accionistas o familiares de estos. Elegiremos los proveedores que compartan los valores éticos y que posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos. Elegiremos proveedores que sean capaces de satisfacer las necesidades comerciales en términos de calidad, costo, oportunidad e innovación; buscando siempre proteger los intereses de la Organización y manteniendo la construcción de relaciones basadas en la integridad y la justicia.

Entregamos a cada uno de nuestros proveedores el Código de Conducta para Proveedores y Contratistas, con los estándares de conducta que esperamos de cada



uno de ellos para entablar relaciones comerciales.

### *B. Frente a Clientes y Consumidores:*

La Empresa trata a todos sus clientes de manera equitativa y justa. Por lo tanto, prohíbe cualquier trato que favorezca a un cliente y perjudique los intereses de otro. La Empresa no discrimina a sus clientes en razón de su tamaño, tipo, canal o estrategia comercial. Por lo tanto, los colaboradores debemos mantener una actitud positiva de servicio al cliente o usuario, que responda con atención y diligencia para solucionar problemas o recibir críticas, actuando con transparencia de acuerdo con las normas y procedimientos, solucionando los asuntos que se le encarguen con eficiencia.

### *C. Publicidad y Promoción Apropiaada para los Consumidores:*

La Empresa no permite que la publicidad o las promociones de sus productos, de cualquier tipo, sean falsas o engañosas y tiene por política atender y responder siempre los comentarios o críticas respetuosas sobre su publicidad o eventos promocionales. Tampoco permite que dicha publicidad atente contra mínimos valores morales, religiosos, éticos o sociales. Así mismo, la Empresa cumple cabalmente la normatividad aplicable en Colombia relacionada con el Estatuto del Consumidor, el derecho

de la competencia y los principios de la libertad de empresa.

#### *D. Manejo de Cotizaciones, Negocios y Contratos:*

Los colaboradores actuamos con transparencia, respeto, eficacia y honestidad en la elaboración y estudio de las cotizaciones, en las negociaciones comerciales y en la negociación para la compra de bienes o servicios. Todas las propuestas, cotizaciones y negociaciones se rigen por las políticas internas de la Organización. La Empresa es una entidad ética, social y económicamente responsable, por ello no permite ni fomenta la realización de operaciones, documentos o registros falsos, y exige que la información contenida en sus libros y registros sea exacta, oportuna y completa. Teniendo en cuenta lo anterior, los colaboradores debemos desempeñar siempre nuestras funciones con la certeza de que ninguna actividad que contraríe estos principios será avalada ni tolerada. Para ello, la Compañía cuenta con controles internos que permiten veracidad siendo responsabilidad de cada empleado en su área.

#### *E. Lavado de Dinero:*

Nuestra Organización prohíbe la participación en transacciones que faciliten el lavado de dinero o que resulten en una desviación ilegal de bienes y para ello, hemos implementado un sistema de autocontrol y gestión del riesgo integral de lavado de activos y financiación del





terrorismo (SAGRILAFT), el cual está ajustado a la regulación vigente.

Una parte fundamental de nuestro sistema SAGRILAFT consiste en el conocimiento de todas las personas jurídicas y naturales con las que nos relacionamos, es por esto que verificamos sus antecedentes, basándonos en las bases de datos públicas, indagaciones en el medio e incluso acudiendo a consultas en listas internacionales como: Special Designated Nationals and Blocked Persons, emitida por el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos de América “Lista Clinton, OFAC”, donde se encuentran reportadas muchas personas naturales y jurídicas vinculadas con el narcotráfico.

#### *4. La Empresa y su Competencia*

.....

La Empresa no realiza ningún acuerdo o convenio con competidores con el objetivo de disminuir la competencia leal y justa en el mercado, efectuando algún tipo de “cartel” o conductas que puedan configurar prácticas restrictivas de la competencia o de competencia desleal en los términos de la Ley 256 de 1996, la Ley 155 de 1959 y el Decreto 2153 de 1992. Por ello, determina de manera unilateral e independiente los precios y condiciones de venta para sus productos y servicios y no en asocio con nuestros competidores. Por lo anterior se prohíbe a cualquier colaborador acudir a maniobras o estrategias fraudulentas que constituyan un trato injusto, ilegal



o indebido con la competencia. Igualmente en nuestra Organización, se prohíbe el boicot, entendiendo por este la acción de atacar a una empresa o comerciante, no realizando negocios con ella e impidiendo que haga negocios con otras empresas o sea limitando su actividad, salvo que venderle a determinada empresa se considere ilegal como en el caso de las contenidas en la “Lista Clinton” o de las que estén juzgadas por la justicia penal.

## *5. La Empresa y la Comunidad*

.....

### *A. Respeto por el Medio Ambiente:*

Nuestra Empresa siempre se ha caracterizado por el respeto al medio ambiente, es por esto que siempre igualará o superará los requisitos legales respecto al cuidado y preservación del medio ambiente, evaluará su desempeño ambiental, trabajará por su mejoramiento continuo y proporcionará información objetiva sobre sus operaciones. Los colaboradores debemos poner en práctica el desarrollo sostenible y la conservación de nuestros recursos.

Así mismo, la Empresa ha implementado controles para realizar una producción mucho más limpia, amigable con el medio ambiente y ha emprendido prácticas para mitigar impactos ambientales que eventualmente puedan ocurrir en sus procesos productivos.

### *B. Respeto por la Comunidad:*



En la Organización nos comprometemos a contribuir en el fortalecimiento de las relaciones con la comunidad y a la generación de condiciones favorables que estimulen y refuercen el desarrollo de las comunidades circundantes a nuestras operaciones. Respetamos la cultura, el patrimonio y las costumbres propias de cada comunidad vecina.

### *C. Responsabilidad Social:*

La Empresa reconoce la importancia del ser humano y su desarrollo. Por ello, en la medida que el negocio se ha ampliado, con alcances globales y proyectos de gran envergadura, son mayores las exigencias en el ámbito social. La Organización se enorgullece de poder dar testimonio de su compromiso social, reflejado en sus gestiones de negocio, con la persona como elemento central, realizando importantes acciones a favor del medio ambiente, el apoyo a la educación, la cultura y las comunidades en las que sus colaboradores viven y trabajan.

### *D. Participación en Política:*

Respetamos el derecho de cada colaborador de pertenecer en su calidad de ciudadano a los partidos políticos, participar en comités políticos y apoyar a candidatos logrando un ambiente de libertad de expresión siempre y cuando estas actividades no interfieran en el ambiente laboral, sea en lugares diferentes a la Empresa y se entienda que en ningún momento está participando en representación de la Organización.

### *E. Entidades Gubernamentales:*

Atendemos siempre los requerimientos de las entidades gubernamentales de manera oportuna y conforme a la ley. Nuestro trato siempre será amable y respetuoso procurando una atmósfera de apertura y confianza que facilite la discusión, el entendimiento y el establecimiento de acuerdos. Nos abstenemos de ofrecer, prometer o hacer pagos, directos o indirectos, en dinero efectivo o en otras especies de valor, a una persona o entidad pública o política, o a los empleados públicos que en ellas laboran, con el fin de influir en actos o decisiones, recibir un trato preferencial o ganancia personal especial o bien de obtener o conservar un negocio.

### *F. Contra la Corrupción y el Soborno:*

Nuestra Empresa no ofrece, ni entrega sobornos para favorecer sus intereses a ninguna persona o entidad pública o privada. Nuestro compromiso es de cero tolerancia al soborno, tanto para nuestros empleados como para nuestros aliados de negocio. Somos respetuosos de la legislación en las jurisdicciones donde operamos y nuestras relaciones con los funcionarios gubernamentales de éstas, siempre se realizarán bajo los marcos legales.

### *G. Obsequios y Prebendas:*

En nuestra Organización no aceptamos ningún tipo de “soborno comercial”, el cual consiste en dar o recibir de clientes, proveedores o cualquier entidad o persona, pagos, obsequios o comisiones, con la expectativa o efecto de obtener condiciones u oportunidades comerciales más favorables que las que normalmente están disponibles



para otros en iguales condiciones. Los obsequios conocidos como “institucionales”, tales como agendas, elementos de oficina y muestras comerciales están permitidos, siempre y cuando no coaccionen al beneficiado a iniciar o mantener una relación comercial. Por ello, y buscando evitar prácticas malintencionadas, la Empresa permite ofrecer y recibir regalos, cuyo monto no exceda el equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

#### *H. La Seguridad de los Productos:*

Nuestros productos cumplen los requisitos legislativos y regulaciones aplicables con respecto a la seguridad y etiquetado de los mismos, proporcionando información objetiva y apropiada para el uso correcto y comprensión por parte del consumidor.

### *6. Línea Ética*

.....

Nuestra Línea Ética, Así Somos, es un canal que vela por la ética y la transparencia de las personas que hacen parte de la Empresa, sus proveedores y quienes tienen relación con la Compañía.

A través de nuestros canales de contacto se pueden reportar acciones que atenten contra los principios éticos establecidos por la Organización. Si desea reportar un caso se puede comunicar a la línea 01-8000-180263 o escribir al correo: [asisomos@crystal.com.co](mailto:asisomos@crystal.com.co)

### *7. Incumplimiento del Código de Conducta*

.....

El presente Código de Conducta es para ponerlo en práctica, por ello le invitamos a tener presente sus postulados, en el evento en el que se identifiquen conductas o hechos que vayan en contra de nuestro Código, la Organización podrá proceder a establecer medidas disciplinarias, suspensiones, despidos con justa causa o demandas civiles con el fin de continuar promoviendo el cumplimiento de nuestro Código.

Es obligatorio que en el evento en el que como colaboradores nos encontremos en una situación dentro de la cual determinemos que podríamos violarlo si llegamos a actuar o cuando tengamos conocimiento de que algún otro colaborador está actuando en contra de este Código, se nos pide ponerlo en conocimiento de alguna de las siguientes áreas: Presidencia, Contraloría o Gerencia de Gestión Humana Corporativa. Estas áreas se encargarán de realizar el procedimiento necesario para llegar a la comprobación de los hechos y aplicar las medidas que considere pertinentes para cada caso, manteniendo en todo momento la confidencialidad necesaria. Obviamente todas las denuncias presentadas serán hechas de buena fe y de manera responsable, argumentada y honesta.



Este Código de Conducta Laboral, hace parte de nuestro contrato de trabajo y podrá ser anexado a algunos contratos de prestación de servicios que el área legal considere pertinente, por ello las sanciones contempladas en el reglamento interno se aplicarán a las infracciones, a los deberes y prohibiciones contemplados en este Código.

El desconocimiento del contenido de este Código no exonera a las personas de su cumplimiento, ni de las sanciones por su incumplimiento.

**Línea Ética: 01-8000-180263**  
**[asisomos@crystal.com.co](mailto:asisomos@crystal.com.co)**



 **Crystal** S.A.S.

● PUNTO BLANCO

**gef**  
S.P.A.

BABY FRESH

Galax casino

