

CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL (C.C.E.E.)

Fecha de revisión Código
Septiembre 22 de 2020 GE-D10



JUGUETES – 3388 del 2008
CERTIFICADO No PRD-SM00067-1



CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL (C.C.E.E.)

- I. INTRODUCCION
- II. OBJETIVO
- III. RESPONSABLES
- IV. NORMAS ETICAS GENERALES
- V. NORMAS ETICAS ESPECIFICAS
- VI. NUESTRO VALAORES
- VII. ETICA
- VIII. MANEJO DE INFORMACION
- IX. TRABAJO
- X. SALUD SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
- XI. ANTICORRUPCION
- XII. SANCIONES
- XIII. SISTEMA DE DENUNCIAS
- XIV. POLITICA DE NO REPRESALIAS
- XV. CLAUSULA DE REMEDIACION DE TRABAJO INFANTIL
- XVI. POLITICA DIVERSIDAD E INCLUSION



I. INTRODUCCION

El presente Código de Conducta y Ética Empresarial (C.C.E.E) especifica los principios éticos de **INVERSIONES PARRA PIÑEROS Y CIA S.A.S.** y sus marcas asociadas (COLTOYS-COLPETS-TOP) y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento No negociables aplicables a áreas claves.

II. OBJETIVO

1. Establecer un marco de referencia mediante el cual medir cualquier actividad.
2. Compartir nuestros valores éticos con nuestros proveedores- socios estratégicos para que a su vez estos sean implementados en sus empresas en un periodo de tiempo pactado con ellos
3. Señalar el procedimiento para sancionar a quienes cometen faltas en contra de nuestro C.C.E.E.
4. Los empleados siempre deberán guiarse por los siguientes principios básicos:
 - Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en riesgo o peligro su reputación o la de la empresa.
 - Actuar legal y honestamente.
 - Priorizar los intereses de la compañía sobre los personales o de otra índole.
 - La referencia del término empleado incluye a funcionarios, directores, empleados, y directivos.



III. RESPONSABLES

1. Vicepresidentes - Directores, gerentes y coordinadores

En virtud del Código, quienes supervisan a otros tienen responsabilidades adicionales:

- Dar el ejemplo
- demostrar lo que significa actuar con integridad;
- Asegurar que su equipo de trabajo tenga el conocimiento adecuado y los recursos para cumplir con las normas del Código;
- Supervisar el cumplimiento de su equipo de trabajo;
- Hacer cumplir las normas del Código y todas las demás normas de la compañía;
- Apoyar a los empleados que tengan preguntas o dudas de buena fe sobre el cumplimiento y la ética;
- Informar de incumplimientos al nivel gerencial apropiado

2. Recursos Humanos

- Difundir el C.C.E.E. y/o sus actualizaciones mediante la entrega de una copia del mismo a cada empleado.
- Incluir en los programas de inducción los temas contenidos en el C.C.E.E.
- Difundir el sistema de denuncias entre el personal a través de los medios establecidos
- Asegurar que el área de compras distribuya el C.C.E.E. a los proveedores activos.



3. Auditorías Internas

- Evaluar la observancia del C.C.E.E. por parte del personal
- Reportar cualquier anomalía
- Hacer seguimiento a las medidas tomadas
-

4. Empleados

- Conocer y cumplir con el C.C.E.E.
- Reportar cualquier anomalía
-

IV. NORMAS ETICAS GENERALES

- Mostramos una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta.
- Reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y su privacidad.
- Estamos obligados moralmente a respetar y proteger en lo pertinente a las personas que tenemos a nuestro cargo.
- No discriminamos a ninguna persona por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social o económica, embarazo, lengua, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.
- Condenamos prohibimos y denunciemos todo tipo de hostigamiento dentro y fuera de nuestro lugar de trabajo.
- Cumplimos con todo lo estipulado en la normatividad del lavado de dinero aplicable en todo el mundo, especialmente con los países a los cuales exportamos o de los cuales importamos.



- No participamos en actividad alguna con la intención de restringir el comercio, o negar hacer negocios con clientes, miembros o proveedores que compartan los valores éticos y posean la sólida reputación en cualquier parte donde esta práctica pueda ser una infracción a la ley aplicable.
- Evitamos denunciar infundadamente y de mala fe a una persona inocente.
- No hacemos comentarios sea en medios familiares o sociales sobre actividades que llevamos a cabo dentro de la empresa que vayan en detrimento de la misma o de quienes formamos parte de ella.
- Protegemos y preservamos los activos tangibles e intangibles de la empresa, así como su uso eficiente para contribuir al logro de los objetivos del negocio y no para beneficio personal.
- No divulgamos información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos de mercado y de cualquier otro tipo.
- No utilizamos el nombre o los recursos de la empresa para beneficio personal.
- Buscamos evitar todo contacto con personas deshonestas que pretendan perjudicar a la empresa.
- No desarrollamos actividad externa alguna que pueda perjudicar nuestra capacidad y disponibilidad con las obligaciones que tenemos con la empresa.
- Informamos oportunamente cualquier violación del presente código.



V. NORMAS ETICAS ESPECIFICAS

1. CUMPLIMIENTO DE NORMAS LEYES Y REGULACIONES

- INVERSIONES PARRA PIÑEROS Y CIA S.AS. - y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones aplicables a cada situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la organización y pueden ir más allá de los requisitos de ley.

2. RELACION CON CLIENTES

- Atendemos clientes de una forma equitativa, honesta, proporcionando los productos y servicios que competen con la mayor calidad y oportunidad, rigiéndonos siempre por las regulaciones oficiales.
- No hacemos comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios equivalentes a los que ofrecen los competidores

3. COMPETENCIA

- Competimos vigorosamente cumpliendo con todas las leyes y reglamentos sobre competencia justa.
- No participamos en ningún acuerdo que pretenda limitar el libre juego de las fuerzas de los mercados en los que operamos y no utilizamos métodos impropios para mejorar nuestra posición competitiva
- Cuando tenemos contacto con representantes de competidores, mostramos una actitud profesional, regida siempre por los principios y valores de la



empresa que representamos y cuidamos la imagen personal y de la organización.

4. RELACION CON PROVEEDORES

- Esperamos tener una cartera de proveedores que probadamente compartan los valores éticos y que posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos
- Durante el proceso de negociación y adquisición de los bienes y servicios para la empresa, ofrecemos y exigimos a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción buscando siempre los mejores intereses para la empresa
- Aseguramos la participación equitativa de los proveedores y una selección imparcial de los mismos basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.
- No comentamos con un proveedor o con personas ajenas a la empresa los problemas o debilidades de otro proveedor.
- Consideramos conducta ilícita el solicitar o recibir algún incentivo por parte de los proveedores para su selección

5. MEDIO AMBIENTE

Realizamos las acciones necesarias para asegurar que en la organización:

- Se implementen procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias para minimizar el impacto de incidentes No predecibles
- Descargas al drenaje y el manejo y confinamiento de residuos sólidos para que no causen un impacto ambiental inaceptable



- Promovemos el ahorro de energía.

VI. NUESTROS VALORES

- Honestidad y Ética.
- Responsabilidad y confianza.
- Calidad y Productividad.
- Creatividad e Innovación
- Cumplimiento y Servicio.
- Respeto y trabajo en equipo

VII. ETICA

- Integridad empresarial
- Competencia leal

VIII. MANEJO DE INFORMACION

Obtenemos tratamos y protegemos la información como un activo de las empresas con responsabilidad, ética y de acuerdo con las leyes aplicables.

Obtenemos y tratamos los datos personales con responsabilidad ética y de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables en cada país en donde operamos

IX. TRABAJO

- ♣ Abstención de trabajo infantil
- ♣ Elección libre de empleo



- ♣ Diversidad e inclusión
- ♣ Jornada laboral, salarios y prestaciones
- ♣ Libertad de asociación
- ♣ Trato justo

X SALUD SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

- Consideramos que La seguridad y la salud en el trabajo son tan importantes como cualquier otra función
- Tomamos las acciones para asegurar que se cumplan
- Proveer y mantener lugares de trabajo seguros y saludables
- Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo adecuado
- Desarrollar una conciencia de seguridad entre el personal.

XI. ANTICORRUPCION

Observamos prácticas de negocios justas y transparentes para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales, y prevenimos las prácticas de soborno y extorsión

En nuestras actividades dentro y fuera de la empresa o en nombre de esta no participamos, ordenamos autorizamos prometemos conspiramos inducimos o asistimos a alguien la practicas de corrupción ya sea indirectamente o a través de un tercero



- CONFLICTOS DE INTERESES, REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y CORTESIAS EN EL NEGOCIO.

INVERSIONES PARRA PIÑEROS Y CIA SAS promueve una actitud de cero tolerancia al soborno, y espera que nuestros socios estratégicos y cualquier otra parte interesada hagan lo mismo. Entendemos soborno como dar o prometer, dar directa o indirectamente, algo de valor a alguien para influir en las acciones de una tercera parte. Los sobornos podrán incluir dinero, regalos, gastos de viaje, hospedaje, vacaciones, gastos, préstamos o productos debajo del precio de mercado. Favores recíprocos, contribuciones políticas o caritativas o cualquier consideración o beneficio directo o indirecto.

XII. SANCIONES

- Las violaciones a este código son objeto de sanciones.
- La severidad de las mismas esta en función de la gravedad de la falta cometida, así como si derivan de acciones negligentes o dolosas.
- Se considera violación a este código el No sanciona miento de los incumplimientos del mismo.
- Las sanciones van desde amonestación por escrito, despido, hasta la denuncia penal si es el caso ante las autoridades competentes.
- Las sanciones se imponen por el cargo superior de quien haya cometido la falta y con base en los lineamientos legales.



- Ante la duda de violación a este código, la evidencia se pondrá a disposición de recursos humanos y auditores Internos antes de imponer la sanción correspondiente al posible infractor.

XIII. SISTEMA DE DENUNCIAS

El sistema de denuncias es la forma en la que los empleados, proveedores, y cualquier tercero puede reportar hechos que se relacionen con conductas ilegales o contrarias al Código de conducta y ética empresarial de INVERSIONES PARRA PIÑEROS Y CIA SAS. Están habilitados los siguientes mecanismos:

1. En nuestra página web, (WWW.COLTOYS.COM) se encuentra una pestaña llamada CONTACTO en la cual se diligencian los datos personales, y en el campo de mensaje puede relatar todo lo concerniente a su denuncia. Esta información llega directamente al comité estratégico de la empresa, el cual está conformado por miembros de la Asamblea de Accionistas.
2. En la misma pestaña, se encuentra un espacio de FELICITACIONES QUEJAS Y RECLAMOS en el cual también puede denunciar lo pertinente. En este caso, es anónimo.
3. Informe directo a cualquiera de los siguientes correos :

nparra@coltoys.com; jparra@coltoys.com; cdominguez@coltoys.com;
mmanrique@coltoys.com ; ocristancho@coltoys.com ; jcristancho@coltoys.com

Nuestra organización defiende la verdad y la integridad, por tanto no está de acuerdo en denuncias falsas conducentes a manchar la honra y nombre de personas o entidades, por tanto invita a denunciar con nombre propio y hechos contundentes a través de los cuales se puedan generar verdaderas oportunidades de mejora.



XIV. POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

Es la política y práctica de INVERSIONES PARRA PIÑEROS Y CIA SAS mantener los estándares éticos más altos y conformar un lugar de trabajo libre de conductas ofensivas o inapropiadas en el cual el personal tenga el espacio para expresar sus inquietudes ante la compañía sin temor a represalias. En consecuencia, no se tomará ninguna medida adversa contra ningún empleado, ex empleado, proveedor o tercero que presente quejas, denuncie, participe o colabore en la investigación de una supuesta infracción del Código de Conducta de la compañía, la política de la compañía o la ley vigente, a menos que se determine que la acusación realizada o la información suministrada son intencionalmente falsas. Hasta el máximo grado posible, se mantendrá la confidencialidad de todas las quejas. Todas las imputaciones de represalias se investigarán y, si corresponde, se tomarán medidas disciplinarias, incluido el despido

XV. CLAUSULA DE REMEDIACION DE TRABAJO INFANTIL

Aunque en INVERSIONES PARRA PIÑEROS Y CIA SAS , no aceptamos el trabajo infantil, si por alguna razón se llega a filtrar un menor de edad durante el proceso de selección del personal y es detectada su edad cuando ya está en el desempeño de sus funciones, nuestro plan de acción será el siguiente:

- ✱ Asegurar que el menor de edad no continúe trabajando. De inmediato será retirado del área de trabajo y será llevado al área administrativa donde esperará a que lleguen sus padres.
- ✱ Contactar a los padres del Menor: El menor será entregado únicamente a sus padres o familiares a cargo de el.
- ✱ Se le pagara al menor por la labor realizada Si el menor trabajó algunos días en la empresa, estos serán liquidados y el dinero entregado a sus padres.



- * Buscar un programa de educación para el menor Dependiendo de las condiciones del menor y su familia, y con previo consentimiento de los mismos, estaríamos dispuestos a patrocinar el estudio y capacitación del menor.

XVI. POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSION

COLTOYS (Inversiones Parra Piñeros SAS) y sus marcas asociadas COLPETS Y TOP , dedicada al diseño, producción y comercialización de juguetes, elementos promocionales y de hogar , establece un firme compromiso con la diversidad , Inclusión y multiculturalidad.

Con el fin de alcanzar dicho objetivo se definen los siguientes compromisos:

1. Igualdad de criterios respecto a Hombres y mujeres.
2. No distinción de: sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color , estado civil, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico, o cualquier otra condición protegida por la ley que refleje algún sesgo de discriminación o que afecte los derechos fundamentales de las personas.
3. Igualdad en oportunidades, valorando y evaluando a las personas por la calidad de su trabajo.
4. Promover una cultura interna de Diversidad e Inclusión , rechazando los actos discriminatorios y favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de los equipos de trabajo

