



CÓDIGO DE ÉTICA

Contenido

Presentación	3
Capítulo 1. Marco de referencia corporativo	4
Capítulo 2. De los conflictos de interés	6
Capítulo 3. De los trabajadores	7
Capítulo 4. De la sociedad	10
Capítulo 5. De las relaciones con el estado	11
Capítulo 6. Comité de ética	12
Capítulo 7. Canales de denuncia y reporte	13
Capítulo 8. Cumplimiento del código de ética	14
Capítulo 9. Vigencia y publicación	15



Presentación

El código de ética de GECELCA S.A. E.S.P. (en adelante GECELCA, La Sociedad o La Empresa), constituye el instrumento que reúne las normas establecidas al interior de la Sociedad, con el propósito de orientar el desarrollo y la conducta personal y profesional que deben tener todos los trabajadores independientemente del cargo o de la función que ejerzan, miembros de Junta Directiva, y contratistas de la Empresa.

GECELCA S.A. E.S.P. cree firmemente en la defensa de las más altas normas de comportamiento ético y pretende que todos y cada uno de sus trabajadores desarrolle sus actividades cumpliendo una serie de principios, fundamentados en la honestidad, integridad y transparencia.

El objeto de este código es generar parámetros de conducta que reflejen las responsabilidades que se deben cumplir dentro de la empresa, o en sus relaciones con terceros, accionistas, trabajadores, contratistas, clientes, entidades

de gobierno y la comunidad en general, para fomentar e incrementar las relaciones de confianza mutua que los grupos de interés han depositado en la empresa y sus representantes.

El seguimiento de estos principios y normas de comportamiento benefician a GECELCA S.A. E.S.P., haciéndola una empresa más productiva, generando resultados atractivos en términos de desarrollo social, calidad, rentabilidad, crecimiento y confianza.

El Presidente, los Vicepresidentes, Directores y Gerentes lideran la gestión global de la empresa a partir de la sana y eficiente administración de los recursos financieros, humanos y tecnológicos, con el objeto de incrementar valor y generar utilidades que satisfagan a los accionistas, y estarán sujetos en aquello que les corresponda a los mismos principios de actuación y responsabilidad, señalados en el presente Código de Ética.



Capítulo 1

Marco de referencia corporativo

La misión, la visión, los principios éticos, los valores corporativos y las competencias corporativas de GECELCA son un marco o referente global para orientar continuamente su cultura organizacional, permitiéndole a sus miembros guiar su comportamiento para cumplir con sus objetivos y disminuir la brecha entre la visión de futuro y la realidad actual de la empresa.

1.1 Misión

Generar y comercializar energía satisfaciendo las necesidades de nuestros grupos de interés, impulsando un crecimiento económico sostenible, a través de servicios de alta calidad y eficiencia.

1.2 Visión

Disponer en el 2035 de un portafolio de energía diversificado de 1500 MW, enmarcado en una senda de carbono neutralidad.

1.3 Principios Éticos

- Trabajar con honestidad, integridad y transparencia, evitando las situaciones de conflicto entre los intereses personales y los intereses de la compañía, al establecer relaciones con proveedores, clientes u otras entidades que realicen negocios con GECELCA.
- Salvaguardar la información de carácter corporativo y confidencial, la cual resulte conocida u obtenida en el ejercicio de las

actividades del trabajo, y en ningún caso utilizarla para beneficio personal.

- Realizar todo el esfuerzo por el mejoramiento y la viabilidad de la empresa, asumiendo con compromiso las labores que nos son asignadas y procurando la excelencia en los resultados.
- Nuestras conductas serán siempre compatibles con el respeto de todas las personas que se relacionan con nuestra empresa: empleados, accionistas, clientes, proveedores y ciudadanos en general.

1.4 Competencias Corporativas

- **Comportamiento Ético:** Se refiere a la aplicación en su desempeño de los valores propuestos por GECELCA como marco global para orientar su cultura organizacional y el comportamiento de sus miembros.
- **Confiabilidad:** Se refiere a la demostración del desempeño relacionado de aplicar todo su interés y compromiso en la realización de su trabajo y lograr consistentemente altos niveles de excelencia en su trabajo.
- **Seguridad Integral:** Se refiere a la demostración del desempeño relacionado con realizar acciones encaminadas a prevenir situaciones que puedan causar daño a su integridad, a las personas y a otros recursos de la organización.
- **Trabajo en Equipo:** Se refiere a la demostración del desempeño relacionado con compartir e involucrarse con otros miembros, reconocer el mérito o logros de los otros y ayudarles a desarrollarse.

1.5 Valores Corporativos

- **Integridad:** Actuamos con honestidad y coherencia, generando confianza y credibilidad y evitando las situaciones de conflicto entre los intereses personales y los de la empresa.
- **Respeto:** Damos un trato digno a las personas, reconocemos y valoramos sus cualidades, diferencias e intereses, facilitando una convivencia social armoniosa y la construcción de relaciones basadas en la confianza.
- **Excelencia:** Trabajamos cada día con todo nuestro empeño y dedicación, aplicando los más altos estándares de calidad y seguridad en nuestra labor, buscando siempre la mejora continua en nuestros procesos y orientados al resultado.
- **Compromiso:** Trabajamos con dedicación en el cumplimiento de nuestras responsabilidades y manteniéndonos fieles a los principios y políticas de la empresa y satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes.
- **Sostenibilidad:** Desarrollamos nuestra labor siendo responsables con el medio ambiente, con el bienestar y mejoramiento de nuestros grupos de interés, y con el crecimiento económico de la empresa y el país.

1.6 Reglamento Interno de Trabajo

En cumplimiento de la normatividad laboral colombiana, el Reglamento Interno de Trabajo de GECELCA contiene el conjunto de normas que rigen las relaciones laborales de la Empresa y sus trabajadores, independientemente del cargo o de la función que ejerzan. En adición a lo dispuesto en el presente código, los trabajadores de la Empresa deberán observar las normas de conducta definidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

1.7 Políticas Empresariales

Para GECELCA las Políticas Empresariales son decisiones corporativas mediante las cuales se definen criterios y se establecen marcos de actuación que orientan la gestión de todos los trabajadores de la Empresa en aspectos específicos y cuyo propósito es darle un sentido a la acción y canalizar todos los esfuerzos para cumplir los objetivos y el objeto social de la Empresa. Una vez son adoptadas, se convierten en pautas de comportamiento no negociables y de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.



Capítulo 2

De los conflictos de interés

En términos generales, para GECELCA, se entiende por conflicto de interés la situación en virtud de la cual un miembro de Junta Directiva o un trabajador, en razón de su actividad o de su cargo, se enfrenta a distintas alternativas de conducta o decisión con relación a intereses contrapuestos e incompatibles entre sí, ninguno de los cuales puede privilegiarse en atención a sus obligaciones legales o contractuales.

Los directivos y trabajadores de la Empresa deben actuar con la diligencia y lealtad debida, comunicando oportunamente las situaciones donde existan o pudieran existir conflictos de intereses.

Ningún directivo o trabajador de GECELCA participará en contratos, negociaciones u otras actividades en las cuales se encuentre incurso en un conflicto de interés. Esta prohibición también aplicará para sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

Las actuaciones de los directivos y trabajadores de GECELCA en las situaciones de conflictos de interés que se pudieran presentar, deberán:

- Ser leales hacia los intereses de GECELCA y sus accionistas independientemente de los intereses propios.
- Abstenerse de intervenir, participar o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la Empresa o a terceros con las que exista el conflicto de interés.
- Abstenerse de acceder o divulgar información calificada como confidencial relacionada con el conflicto de interés.
- Informar a su superior sobre la situación que plantea o genera el conflicto de interés. En estos casos, el superior deberá tener como mínimo el cargo de Gerente, Jefe de Oficina o Director.

El marco de actuación de los miembros de Junta Directiva y de los trabajadores frente a los potenciales conflictos de interés se encuentra detallado en el Código de Buen Gobierno Corporativo y en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.



Capítulo 3

De los trabajadores

GECELCA promueve e impulsa un clima laboral basado en el respeto, la tolerancia y el trato equitativo para sus trabajadores, al tiempo que les ofrece condiciones de trabajo seguras a través de la administración de los riesgos que puedan amenazar su integridad. Igualmente, sus trabajadores deben conocer e interiorizar los riesgos relacionados con su trabajo, para lo cual deben cumplir con la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial.

GECELCA reafirma su obligación de cumplir la normatividad laboral colombiana, en virtud de lo cual apoya los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, elimina el trabajo forzoso y obligatorio, abole cualquier forma de trabajo infantil y elimina cualquier tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación por razones de sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, inclinaciones políticas e ideológicas o afiliación a sindicatos u otras organizaciones de trabajadores.

3.1 Deberes de los Trabajadores

- Conocer y cumplir los reglamentos, códigos, procedimientos, circulares y demás documentos internos de la empresa.
- Cumplir con los objetivos misionales, visión, valores y principios de la empresa.
- Respetar y hacer respetar el buen nombre de la empresa dentro y fuera de ella.
- Dar un trato digno a todos los compañeros de trabajo. No agredir física o verbalmente a los demás.
- Ser solidario y desarrollar habilidades de trabajo en equipo con los compañeros de trabajo.
- Cumplir con todas las normas de seguridad establecidas por la empresa.
- Evitar las expresiones y gestos ofensivos y agresivos (tales como, pero sin limitarse a: manoteos, palabras soeces, términos desobligantes, etc.) inapropiadas en el contexto laboral.
- Cumplir la jornada laboral y todas las tareas inherentes al cargo, dedicar la totalidad del tiempo reglamentario a las funciones propias de su cargo.
- Asistir, actualizarse y capacitarse en los temas que la empresa disponga que hacen referencia a la salud y seguridad en el trabajo, la motivación, el relacionamiento y aspectos técnicos de su cargo, respetando la programación que se hagan de las mismas.
- Atender con amabilidad y respeto a los clientes, visitantes, proveedores, subalternos, superiores y compañeros, mostrando así la calidad humana de los trabajadores de nuestra empresa.
- Contribuir activamente para mantener un clima de armonía y bienestar.
- Seguir el conducto regular para solicitar permisos, licencias laborales, según sea el caso.
- No propiciar, ni encubrir el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas (entiéndase por psicoactiva cualquier sustancia que actué sobre

el sistema nervioso central que incida para cambiar o alterar la conducta regular de las personas).

- Cualquier otro que se derive del contrato de trabajo.

3.2 Derechos de los Trabajadores

• A un ambiente sano, a la integridad física y mental, a la salud, a la libre expresión y a los demás que señala la Constitución Política de Colombia y de acuerdo a la filosofía de la empresa.

• Ser tratado dignamente y en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación.

• Ser escuchado, así como expresar libremente sus opiniones en el marco del respeto mutuo.

• Recibir información acerca de cuidados de la salud física y mental a través de actividades promovidas por la empresa en los programas de prevención.

• Derecho a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que sean aptos para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

• Derecho a su integridad física y respeto de su intimidad.

• Derecho a recibir la remuneración pactada contractualmente.

• Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

• Cualquier otro derecho que se derive específicamente del contrato de trabajo.

3.3 Rechazo al Acoso

GECELCA promueve un ambiente de trabajo cordial donde no haya lugar a manifestaciones de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otra índole. Del mismo modo, rechaza toda forma de abuso de autoridad en las relaciones laborales o cualquier conducta que genere situaciones intimidatorias u ofensivas entre los trabajadores o directivos.

3.4 Protección de la Información

Todos los trabajadores de GECELCA se responsabilizan y comprometen a proteger y no divulgar la información estratégica y confidencial que les sea conocida en el desempeño de las responsabilidades propias de su cargo. Así mismo, en GECELCA se respeta y protege la información personal de todos sus trabajadores.

3.5 Rechazo a la Corrupción

Los trabajadores de GECELCA nunca deberán verse envueltos o comprometidos en situaciones, hechos, actos de corrupción y/o en conductas deshonestas. GECELCA rechaza cualquier tipo de fraude que cometan sus directivos o trabajadores.

3.6 De los Bienes de la Empresa

GECELCA provee a sus trabajadores de los elementos y recursos que requieren para el cabal cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones propias de los cargos que desempeñan. Los directivos y trabajadores se comprometen a utilizar sus bienes, instalaciones y recursos en forma responsable y en beneficio de la Empresa.

Adicionalmente, los trabajadores deben proteger los recursos y sistemas informáticos, aplicando las medidas de seguridad definidas por la Empresa, utilizar adecuada y racionalmente los recursos naturales y proteger el medio ambiente.

3.7 Regalos, Invitaciones y Entretenimiento

Las decisiones comerciales de la empresa no podrán estar influenciadas por factores como regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos que puedan afectar su independencia e influir en sus decisiones, para facilitar negocios u operaciones.

En consecuencia, los trabajadores no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas por La Empresa, y que puedan afectar su independencia e influir en sus decisiones, para facilitar negocios u operaciones, en beneficio propio o de terceros.

GECELCA ha regulado en detalle ésta materia en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

3.8 Situaciones Prohibitivas para los Trabajadores de GECELCA

GECELCA ha identificado un conjunto de situaciones prohibitivas que deben ser observadas por los directivos y trabajadores de la Empresa. Además de las señaladas expresamente en este código, estas situaciones son:

- Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley o a los intereses de GECELCA, con los cuales se pueda perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o poner en riesgo la reputación de la Empresa.
- Aconsejar o influenciar la realización de una operación, con base en información privilegiada que conozcan con ocasión de las actividades que desarrolla o en razón de su cargo.
- Evitar con ocasión del ejercicio de su cargo, obtener beneficios personales o familiares de contratistas, terceros o clientes.
- Aprovechar indebidamente las ventajas que

GECELCA le ha otorgado de manera exclusiva, en razón de su calidad de trabajador, para beneficio de familiares o terceros.

3.9 Comunicación de Conductas Inadecuadas o Violatorias

Las acciones o conductas que sean consideradas como inadecuadas o violatorias de las disposiciones del presente Código, deben ser comunicadas por los trabajadores utilizando las herramientas que han sido implementadas por GECELCA para tal fin.

Las situaciones comunicadas serán manejadas de forma confidencial con el fin de evitar la toma de represalias en contra de quien comunica la conducta. Adicionalmente, se deberá garantizar imparcialidad y objetividad en el estudio y revisión del caso.



Capítulo 4

De la sociedad

4.1 Respeto por los Derechos Humanos

GECELCA manifiesta su compromiso con la Declaración Universal de Derechos Humanos. En consecuencia, la Empresa y sus trabajadores tienen la obligación de:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- No ser cómplice de abusos de los derechos.
- Actuar conforme al Estado Social de Derecho y cumplir la Constitución y las leyes
- Rechazar toda forma de violencia y la afiliación y promoción de grupos al margen de la ley.
- No discriminar por razones de sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, inclinaciones políticas e ideológicas o afiliación a sindicatos u otras organizaciones de trabajadores.
- Procurar que sus proveedores y contratistas promuevan prácticas respetuosas de los derechos humanos e incentivar su promoción.
- Respetar el derecho que tienen sus empleados a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre.
- Considerar que la paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento, y promover espacios para su fomento.
- Garantizar el respeto por el debido proceso. Toda persona se presume inocente mientras no se haya declarado culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa.

4.2 Respeto del Medio Ambiente

GECELCA reafirma su obligación de cumplir la normatividad ambiental colombiana. En consecuencia, la Empresa y sus trabajadores deben apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales, promover mayor responsabilidad medioambiental y alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.



Capítulo 5

De las relaciones con el estado

GECELCA mantiene con las autoridades, los organismos de control estatal y demás instituciones del Estado relaciones basadas en la colaboración y la transparencia, por lo cual, todos sus trabajadores deberán actuar consecuentemente en el relacionamiento con el Estado o sus instituciones. Igualmente, GECELCA mantendrá canales de comunicación con las autoridades públicas locales, regionales y nacionales y velará por la respuesta oportuna a las peticiones formales que le sean presentados por parte de éstas.

5.1 Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones

GECELCA cumple cabalmente con las normas, leyes y regulaciones que le son aplicables. Además, sus trabajadores deberán adherirse a las normas y regulaciones internas, las cuales pueden ir más allá de los requisitos de ley.

5.2 Rechazo a la Corrupción y el Soborno

Los directivos o trabajadores de GECELCA, nunca deben en forma directa o a través de terceros, ofrecer o prometer favores personales o financieros impropios con el fin de obtener o conseguir un beneficio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Tampoco deben aceptar o recibir dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Así mismo, deben abstenerse de realizar cualquier actividad que pudiera dar lugar a la sospecha de dicha conducta.

GECELCA rechaza que sus directivos o trabajadores realicen prácticas calificadas o clasificadas como corrupción o soborno.

GECELCA ha detallado este tema en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.



Capítulo 6

Comité de ética

GECELCA cuenta con un Comité de Ética encargado de supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código y en los documentos complementarios que se creen al mismo, así como de determinar las acciones necesarias para el conocimiento, divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta y ética de los trabajadores de la Empresa y de la resolución de conflictos que sean de su competencia.

El Comité de Ética está conformado por:

- El Vicepresidente de Comercialización
- El Vicepresidente de Asuntos Corporativos
- El Vicepresidente Administrativo
- El Jefe de la Oficina de Control Interno
- El Gerente Jurídico

El Comité de Ética cuenta con un reglamento que detalla sus responsabilidades y funcionamiento. Este reglamento es aprobado por la Junta Directiva de la Empresa.



Capítulo 7

Canales de denuncia y reporte

GECELCA ha establecido como canales de denuncia y reporte en materia ética los siguientes:

Línea Ética, Correo Electrónico y Página Web

Mediante el presente Código GECELCA ha consagrado los lineamientos generales de ética que deben atender los trabajadores frente a gran parte de las situaciones que se presenten relacionadas con el manejo de actos incorrectos, conflictos de interés e información privilegiada, reservada o confidencial, sin detallar necesariamente todos los problemas que pueden surgir en su día a día.

Cuando se detecten hechos o irregularidades cometidas por trabajadores o por terceros, que afecten o pudieran llegar a lesionar los intereses de GECELCA, sus clientes, contratistas, trabajadores, accionistas y directivos deberán comunicar oportunamente tal situación utilizando las herramientas que han sido implementadas por GECELCA para tal fin, las cuales son:

- Línea Ética 018000-120088
- Correo electrónico:
gecelca@lineatransparencia.com
- Página web (formulario de denuncias)
www.lineatransparencia.com/gecelca

Para darle mayor independencia y transparencia al manejo de las denuncias recibidas, estos canales son administrados por un tercero ajeno a GECELCA, que cuente con amplia experiencia en la recepción y manejo de denuncias. A solicitud de la persona que suministra la información, se mantendrá absoluta reserva

sobre su identificación.

En caso de ser recibidas denuncias por fuera de estos canales, estas deberán ser direccionadas a los canales dispuestos.

GECELCA cuenta con un procedimiento que contiene el detalle sobre recepción, investigación, respuesta, análisis y control de las denuncias, con el fin de garantizar su adecuado tratamiento.

Comunicaciones Externas

El Presidente de GECELCA o sus delegados serán los únicos voceros de la Empresa ante terceros, para todos los asuntos relacionados con el desarrollo corporativo y los negocios propios de la Empresa, además de todos aquellos temas que se consideren pertinentes.

En consecuencia, otros trabajadores no autorizados deberán abstenerse de dar declaraciones a los medios de comunicación en relación con los temas propios del negocio, el desempeño de la entidad, sus clientes, contratistas o competidores.

Así las cosas, solo las personas expresamente autorizadas darán declaraciones a los medios de comunicación.

Toda información relevante que GECELCA divulgue, responderá a los criterios de veracidad, claridad, suficiencia y oportunidad.

Los trabajadores deberán abstenerse de comunicar o divulgar información que pudiera dañar la imagen o el prestigio de GECELCA o de terceras personas, sin atender a los mecanismos establecidos para tal fin.

Capítulo 8

Cumplimiento del código de ética

Todos los miembros de Junta Directiva y los trabajadores, independientemente de su nivel jerárquico o su ubicación geográfica o funcional, se comprometen a cumplir el código de Ética de GECELCA.

Es responsabilidad de cada miembro de Junta Directiva o trabajador garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones del presente código, el cual, brinda criterios y orientaciones generales para la conducta de los trabajadores y miembros de Junta Directiva de GECELCA.

Este Código no incluye todas las normas o regulaciones que le son aplicables a cada situación, por lo que el contenido del mismo debe ser considerado junto con los demás códigos, programas, políticas y procedimientos de la Empresa y la ley.



**¡SOMOS ENERGÍA
QUE HACE BIEN!**



Capítulo 9

Vigencia y publicación

El Código de Ética de GECELCA fue aprobado por parte de la Junta Directiva en reunión número 075 celebrada el 30 de mayo de 2013 y se encuentra publicado en la página web de la Empresa www.gecelca.com.co.

El Código de Ética de GECELCA se revisará y actualizará periódicamente, cuando a ello hubiera lugar, previa evaluación de la organización y aprobación de la Junta Directiva.





*G*ecelca

GENERADORA Y COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE **S.A. E.S.P.**