

PROCESO: Planeación Estratégica

RESPONSABLES: Gerente General,
directores y personal de la organización

OBJETIVO: Propender por un comportamiento ético, profesional y responsable de todo el personal de **OPEN MIND COLOMBIA** en el desarrollo de sus actividades como elemento básico de su cultura organizacional, para tal efecto se definen los principios y valores que deben regir las relaciones con sus grupos de interés.

ALCANCE: El código de ética de **OPEN MIND COLOMBIA** es aplicable a todas las partes de interesadas entre los que se encuentran empleados, clientes, proveedores, accionistas y todas aquellas que hagan parte de su modelo de negocio, con énfasis en sus colaboradores independientemente de la posición y función que desempeñe.

El presente código de ética establece los criterios de actuación de todo el personal en el desempeño de sus roles y responsabilidades.

1. CÓDIGO DE ÉTICA:

Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura organizacional firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos, sociales y en la efectiva integración en la compañía de todo el equipo de trabajo con respeto de su diversidad.

Establece el principio de la debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares cualquiera que sea su naturaleza,

2. PRINCIPIOS GENERALES

El código de ética se define como un compromiso que incluye principios, políticas y estándares básicos para el desarrollo adecuado de las relaciones con los diferentes grupos de interés con quienes se desarrollen negocios.

El presente código se basa en los siguientes principios:

- Todas las operaciones se desarrollan bajo un ambiente ético y responsable.
- El comportamiento de los empleados es alineado al presente código y practicas responsables.
- Todas las partes interesadas que tenga en forma directa o indirecta relación laboral, económica, social o industrial recibirán un trato justo y digno.
- Todas las actividades de la Organización se realizarán de la manera más respetuosa con el medio ambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

3. EMPLEADOS

OPEN MIND COLOMBIA considera a los trabajadores como factor clave de su desarrollo empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete con el cumplimiento de la normatividad aplicable, así como con las buenas prácticas en materia de las condiciones del empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

4. CLIENTES

OPEN MIND COLOMBIA se compromete a ofrecerle a sus clientes un alto estándar de excelencia en el servicio, calidad integral en sus productos y una comunicación clara y transparente, en búsqueda permanente de su satisfacción y mejora en las relaciones de mutuo beneficio.

5. ACCIONISTAS

OPEN MIND COLOMBIA desarrolla su actividad de conformidad con el interés social, entendido como la viabilidad y maximización del valor de la empresa a largo plazo y la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus accionistas.

6. PROVEEDORES

OPEN MIND COLOMBIA opera de manera articulada con los proveedores de bienes y servicios que hacen parte de la cadena de abastecimiento y vela permanentemente por la generación de valor agregado y mutuo beneficio en sus relaciones.

7. SOCIEDAD y AMBIENTE.

OPEN MIND COLOMBIA se compromete a colaborar con las comunidades locales, nacionales e internacionales donde se desarrolle su negocio, promoviendo las buenas prácticas de trabajo y actuando siempre en función del desarrollo sostenible.

8. COMPROMISOS DE CONDUCTAS Y PRACTICAS RESPONSABLES

8.1 Cumplimiento de la legislación y normatividad

OPEN MIND COLOMBIA Está comprometida con el cumplimiento de la legislación laboral vigente y aplicable, y promueve en sus partes interesadas a su cumplimiento. Todos los empleados deben cumplir con las normas y procedimientos de la compañía, así como las demás instrucciones que pudieran considerarse necesarias en el desarrollo de sus labores. La aplicación del presente código en ningún caso deberá suponer el incumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

La existencia de otros modelos de actuación deberá alinearse y adaptarse a los criterios existentes en el presente código que prevalecerá sobre cualquier otra normativa interna salvo que esta sea más exigente.

Para facilitar el control interno, las necesidades de los empleados serán trazables desde el punto de vista normativo, de modo que la adecuación de las decisiones a las normas internas y externas sea justificable, comprobable y verificable, en el caso de revisión, por parte de terceros o por la misma empresa.

Open Mind Colombia se compromete a poner los medios necesarios para que sus empleados conozcan la normativa interna y externa necesaria para el ejercicio de sus responsabilidades.

9. RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

Los empleados de la empresa colaboraran en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades. Además, son responsables de cumplir rigurosamente los requisitos establecidos en el SGSST y velar por su propia seguridad y la de la de su entorno.

Las relaciones laborales entres empleados se rigen conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no se permite ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones de ningún tipo.

10. RELACIONES CON LOS CLIENTES

Todos los empleados están obligados a actuar en sus relaciones con los clientes conforme a los criterios de servicio, consideración, respeto y dignidad teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no se permite ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones de ningún tipo.

La Compañía protege a sus clientes estableciendo estándares de obligatorio cumplimiento tanto para los empleados como para los proveedores o subcontratistas en materia de calidad y seguridad del producto, garantizando que todos los productos que suministran no implican riesgos para su uso especificado o previsto.

Se pondrá especial cuidado en no violar los secretos de las empresas en los casos de incorporación de profesionales provenientes de otras empresas del sector. Los empleados de la compañía evitarán difundir información maliciosa o falsa sobre competidores del sector.

Fuera de las actividades comerciales en sus relaciones con terceros los empleados evitarán con carácter general los pagos en efectivo y aquellos efectuados en distintas formas a las previamente acordadas. En cualquier caso, los pagos deberán ajustarse a las políticas financieras de Open Mind Colombia, así mismo se someterán a especial control y supervisión los pagos no previstos realizados por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada organización o persona y aquellos en los que no sea posible identificar al socio, propietario o último beneficiario.

11. RELACIONES CON PROVEEDORES

Las partes relacionadas mantendrán sus vínculos comerciales de forma lícita, ética y respetuosa, basándose en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales.

La selección de proveedores se regirá por criterios legalidad, objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Las actividades en materia de compras y subcontratación de servicios se desarrollarán en estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor de la empresa. Todas las decisiones tomadas en este ámbito deberán estar respaldadas, ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o por el propio personal de la compañía.

Los proveedores tienen la obligación de proteger la información sensible relativa a las condiciones comerciales, establecidas con la compañía.

Ningún empleado podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar directa o indirectamente, dadas, favores o compensaciones en efectivo o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que pueda influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

Cualquier regalo o dádiva proporcionado por un proveedor y recibido contraviniendo del presente código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia a la Gerencia.

12. RELACIONES CON AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS

Los empleados se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas cuando sea requerido, de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones para la prevención de la corrupción y el soborno, teniendo en cuenta el interés y la buena reputación de la empresa.

Aquellos empleados que tengan relación con entidades públicas deberán estar específicamente autorizados por la empresa.

Como regla general ningún empleado podrá ofrecer, conceder, aceptar o solicitar directa o indirectamente, regalos o dadas, favores o compensaciones cualquiera que sea su naturaleza.

Solo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, transparentes, entregados con motivos de intereses legítimos, socialmente aceptados, y esporádicos para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a dudar de la buena fe del empleado o de la empresa. Los obsequios en efectivo están completamente prohibidos.

En todo caso las prácticas habituales sobre obsequios y atenciones deberán ser monitorizadas, evaluadas y registradas adecuadamente por la empresa.

Los empleados se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor cualquiera que sea su importe a cambio de garantizar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Los empleados evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal y se asegurarán de que la información declarada a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la compañía.

También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado, y que su solicitud es transparente evitando falsear las condiciones para su obtención, o darles un uso distinto a aquel para el que fueron otorgadas.

13. CONFLICTOS DE INTERÉS

Los empleados deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la compañía. También deberán abstenerse de representarla, de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos tuvieran un interés personal.

No podrán valerse de su posición en la compañía para obtener ventajas patrimoniales, personales u oportunidades de negocio propias.

Ningún empleado podrá prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor a otra compañía competidora, a excepción de los servicios que pudieran prestarse con autorización de la Gerencia General.

OPEN MIND COLOMBIA respeta la vida privada de su personal y por consiguiente la esfera privada de sus decisiones. En el marco de esta política de respeto, se exhorta a los empleados que en caso de surgir conflictos personales o de su entorno familiar que puedan comprometer la necesaria objetividad de su cargo o profesionalidad, se comunique a la Gerencia General.

Las contribuciones que en su caso realice la compañía en dinero y/o en especie a partidos políticos, instituciones o autoridades se harán siempre de acuerdo con la legislación vigente y garantizando su transparencia a cuyo fin deberá ir soportado con un informe donde acredite su legalidad.

Se reconoce el derecho de los empleados a participar en actividades políticas legalmente conocidas, siempre que estas no interfieran en su desempeño y se desarrollen fuera del horario laboral e instalaciones de **OPEN MIND COLOMBIA**.

14. USO DE BIENES Y SERVICIOS DE LA COMPAÑÍA

Los empleados utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la empresa y no harán uso en beneficio propio de ellos ni para la afectación de la imagen de la compañía. Tampoco pueden hacer uso de las credenciales y carné de la compañía para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad laboral.

Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los equipos de sistemas pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la compañía o por terceros designados por la misma cuando se considere necesario.

15. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El personal tiene la obligación de custodiar, resguardar y proteger la información desarrollada u obtenida en el ejercicio de su cargo manteniendo la confidencialidad de esta.

Así mismo se abstendrán de utilizar en su propio beneficio datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de su labor o de una tercera compañía sin autorización previa, tampoco comunicarán información a terceros excepto en cumplimiento de las normas de la compañía.

De tal manera, no se harán duplicados, reproducciones ni otro uso indebido a la información más que el necesario para el desarrollo de sus labores y tampoco la almacenarán en equipos que no sean de propiedad de Open Mind Colombia salvo en los casos expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la relación laboral y comprenderá la devolución obligatoria de cualquier material concerniente con su cargo y de propiedad de la **OPEN MIND COLOMBIA**.

El personal autorizado y con acceso a los datos personales de los colaboradores, proveedores y clientes deberá respetar la privacidad de estos. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas, cumpliendo estrictamente con las normas internas y externas establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y datos aportados por terceros. Los empleados comunicaran al área respectiva cualquier novedad relacionada con el fraude de información.

El personal debe conocer y respetar todos los procedimientos implementados con respecto al almacenamiento, custodia y acceso de los datos destinados conforme a su naturaleza.

16. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

OPEN MIND COLOMBIA, está comprometida con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena, esto incluye entre otros derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, derechos de diseños, extracción de bases de datos y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

La Organización se hará responsable por la originalidad de sus diseños propios y de terceros con los que se mantenga una relación contractual.

El personal tiene expresamente prohibida la utilización de obras, creaciones, o signos distintivos de propiedad intelectual o industrial de terceros sin la acreditación de que la compañía dispone de los correspondientes permisos y/o autorizaciones.

El personal adoptará las medidas necesarias para proteger la propiedad intelectual e industrial procurando que los procesos y las decisiones de este ámbito sean trazables, en el sentido de estar documentadas, ser justificables y comprobables en especial mediante los títulos de las

propias obras, creaciones o signos distintivos y la aplicación de cláusulas contractuales que garanticen la originalidad y la utilización pacífica por parte de terceros.

La propiedad intelectual e industrial desarrollada por los empleados durante su permanencia en la compañía y que tenga relación con los negocios presentes y futuros de **OPEN MIND COLOMBIA** será propiedad de la compañía.

17. REGISTRO DE OPERACIONES

Todas las operaciones de carácter económico que realice la empresa se registrarán con claridad y exactitud en el sistema contable representando la imagen fiel de las transacciones financieras y que en su registro contable reflejen la fecha correspondiente, sus derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable y estará a disposición de los auditores internos y externos.

OPEN MIND COLOMBIA se compromete a establecer y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia.

Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos. A tal fin la compañía se compromete a poner a disposición de sus empleados la información que resulte necesaria para que estos conozcan, comprendan y cumplan los compromisos establecidos en materia de control interno de la información financiera.

18. COMPROMISO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

La responsabilidad social corporativa de **OPEN MIND COLOMBIA**, entendida como su compromiso social y medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en beneficio de todos sus grupos de interés, forma parte inseparable de su modelo de negocio.

El compromiso social se concreta en el desarrollo de actividades de patrocinio y acción social realizadas por la compañía y/o terceros.

Asimismo, **OPEN MIND COLOMBIA** incentivará y promoverá la colaboración de sus empleados con organizaciones de interés social.

La Gerencia General de conformidad con la normativa interna es la única designada para aprobar cualquier aporte destinada a programas de patrocinio y/o de inversión social.

La Organización se compromete a minimizar el impacto ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos hasta su disposición final, mediante la optimización de los recursos, la maximización en el aprovechamiento de sus materias primas, la compra de materiales e insumos provenientes en lo posible de proveedores certificados, el uso eficiente de energía y agua, así como con el reciclaje y/o reúso de sus subproductos, entre otras acciones.

Los empleados desarrollaran su actividad promoviendo la sostenibilidad social y medioambiental de la empresa, como vía para la creación responsable de valor para todos sus grupos de interés.

19. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ETICA DE OPEN MIND COLOMBIA

La Gerencia General podrá actuar por iniciativa propia o a instancia de cualquier empleado, fabricante, proveedor y de un tercero con relación directa o indirecta mediante denuncia recibida en sus canales autorizados, siendo estos:

- Correo electrónico a la Gerencia General gerencia@openmind.com.co
- Correo electrónico etica@openmind.com.co

El código de ética depende de la Gerencia General y tiene las siguientes funciones básicas:

La supervisión del cumplimiento y la difusión interna del código entre todas las partes interesadas que se vinculen con **OPEN MIND COLOMBIA**.

La recepción de todo tipo de escritos relacionados con la aplicación del código y su remisión, control y supervisión al área de la empresa que corresponda su trámite y solución.

En el ejercicio de sus funciones el código de ética garantizará:

La confidencialidad y análisis de todos los datos, actuaciones y antecedentes llevados a cabo, salvo que por ley o por requerimientos judiciales proceda la remisión de la información.

La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso en el que se actuará con independencia y pleno respeto de cualquier derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.

La indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de denuncias de buena fe.

El código de ética dispondrá de los medios necesarios para garantizar la aplicación de este.

Las decisiones derivadas de su aplicación tendrán carácter vinculante para las partes relacionadas con **OPEN MIND COLOMBIA**.

20. POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS APLICABLES AL CODIGO DE ETICA.

Como parte del código de ética de **OPEN MIND COLOMBIA**, a continuación, se describen las políticas que lo conforman, precisando que estas no son las únicas ni son excluyentes con otros principios, criterios o políticas de actuación de la compañía,

Las directrices y compromisos que componen las políticas están alineados con el direccionamiento estratégico, los modelos de gestión y practicas internas desarrolladas en **OPEN MIND COLOMBIA**

20.1 Política de No Discriminación

Todos los colaboradores de **OPEN MIND COLOMBIA** tienen derecho a un trato digno, respetuoso e igualitario en el desarrollo de sus labores, los colaboradores son libres de realizar su trabajo sin discriminación, intimidación, o cualquier tipo de acoso. Así mismo tienen el deber de actuar de la misma manera en su relación con sus compañeros de trabajo y en general con todas las personas con que interactúe en forma directa o indirecta en la organización.

En **OPEN MIND COLOMBIA** no discriminamos a nadie por motivos de raza, color, género, edad, origen, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, ciudadanía, discapacidad, portador de VIH o cualquier otro hecho protegido por la ley.

20.2 Política de NO Trabajo Infantil

OPEN MIND COLOMBIA reconoce y protege los derechos básicos de la infancia en concordancia con los preceptos establecidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT y en el código de infancia y adolescencia sobre trabajo infantil.

En este sentido, **OPENMIND COLOMBIA** propende por la protección de derechos infantiles como la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo potencialmente peligroso o que impida el acceso a su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de la población de influencia directa o indirecta.

Los principios fundamentales a los que se acoge son:

- Acatar las disposiciones en materia de edad mínima establecidas en el proceso de selección de personal de la empresa.
- Utilizar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad de contratación (cédula de ciudadanía o contraseña).
- Mantener registros precisos y actualizados de todos los trabajadores.
- En caso de que se presenten casos, retirar inmediatamente del trabajo a los niños que no hayan alcanzado la edad legal para trabajar con el acompañamiento que ello implique.

20.3 Política de No trabajo Forzoso y Tráfico de Personas

OPEN MIND COLOMBIA, no obliga a ninguno de sus colaboradores a realizar labores o actividades laborales, bajo amenazas, presiones, intimidaciones, chantajes o cualquier otro mecanismo, para el cual el individuo se presentó u ofreció de manera voluntaria o libre.

De la misma manera no se tolera bajo ninguna circunstancia el tráfico de personas o la explotación sexual, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa, ni con sus partes interesadas.

20.4 Política de acoso laboral

OPEN MIND COLOMBIA prohíbe toda forma de abuso o acoso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil. Open Mind Colombia se acoge a la Ley 1010 de 2006 que “tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral”.

La sana convivencia y las buenas relaciones interpersonales hacen parte de los pilares fundamentales de **OPEN MIND COLOMBIA**, con base en estos se compromete a promover la armonía en cada uno de los ambientes de trabajo impulsando y favoreciendo conductas que fortalezcan el trabajo en condiciones dignas, justas y respetuosas; que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en sus puestos de trabajo.

20.5 Política de Libertad de Asociación

En **OPEN MIND COLOMBIA**, los empleados tienen reconocido el derecho a la libertad de reunión y asociación pacífica, negociación colectiva, libertad autónoma para crear mesas de diálogo, sin restricciones, intromisiones o intervenciones, que se interpongan en su constitución o funcionamiento; Sin embargo actualmente ninguno de los trabajadores hace parte o forman un grupo de sindicalización en la organización, de igual forma cabe resaltar que este modelo debe estar fundado en el respeto de la dignidad y los derechos humanos, el cual debe reconocer y proteger las libertades básicas y fundamentales del hombre, como el derecho a libre expresión, comunicación de pensamiento e información, los cuales favorecen la participación en la toma de decisiones, teniendo en cuenta la protección de los intereses comunes de todos aquellos que lo constituyen.

El ejercicio de este derecho se podrá llevar a cabo sin obstáculos ni limitaciones, solo se podrá encontrar sujeto a las restricciones que se encuentran establecidas y descritas por la ley para la constitución de una comunidad sindical democrática.

OPEN MIND COLOMBIA, no actúa ni actuará en contra de los trabajadores que deseen ejercer, participar o no participar en una organización de trabajadores o en una negociación colectiva.

20.6 Política de uso de elementos de protección personal

En **OPEN MIND COLOMBIA** es de suma importancia proteger a sus colaboradores de los riesgos a los que se encuentran expuestos en la ejecución de sus actividades, por lo que se compromete a suministrar los Elementos de Protección Personal adecuados a todos sus colaboradores en cumplimiento de la legislación colombiana Decreto 1072 de 2015 (Art. 2.2.4.6.24 Medidas de prevención y control).

Para que los Elementos de Protección Personal brinden a los colaboradores la protección requerida es fundamental que los trabajadores:

- Utilicen adecuadamente y de carácter obligatorio los Elementos de Protección Personal suministrados.
- Notifiquen al personal de SST el deterioro de los Elementos de Protección Personal suministrados, para su respectivo cambio.

- Reporten el no uso o uso inadecuado de los Elementos de Protección Personal por parte de sus compañeros.
- Antes de iniciar sus labores usar los Elementos de Protección Personal requeridos de acuerdo con el Riesgo al que va a estar expuesto.

Todos los colaboradores de **OPEN MIND COLOMBIA** están comprometidos a preservar su salud y la de sus compañeros, promoviendo la cultura del Autocuidado y el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal.

20.7 Política de prevención de consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco

OPEN MIND COLOMBIA, Comprometida con la Seguridad y Salud en el Trabajo de sus empleados y con el objetivo de fomentar el bienestar, ambiente sano y seguro para todos, considera que:

- El consumo de alcohol o drogas por parte de los trabajadores afecta todas las instancias de la organización, el individuo, la familia y la sociedad.
- El tabaquismo es uno de los problemas más importantes de la salud pública en nuestro país y en el mundo entero, más aún, cuando el consumo del tabaco y sus productos derivados han aumentado considerablemente en los últimos años.

Con base en lo anteriormente señalado, se establecen los siguientes lineamientos de obligatorio cumplimiento:

- Por ningún motivo se permitirá laborar a ningún trabajador ya sea propio o contratista, bajo el efecto de bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas (SPA).
- Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de todo tipo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas (SPA), al interior de las instalaciones de **OPEN MIND COLOMBIA**.
- Es responsabilidad directa del trabajador, velar por su bienestar y cuidar de su salud.
- Es obligación de cada trabajador informar a su jefe inmediato, si por alguna razón médica, debe hacer uso de medicamentos que pudieran afectar la ejecución segura de sus funciones.

A la luz de los lineamientos establecidos la compañía se compromete a fomentar campañas para la promoción de hábitos y estilo de vida saludable, con el objetivo de prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas y personas involucradas con **OPEN MIND COLOMBIA**.

21. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLITICAS EN OPEN MIND COLOMBIA

21.1 Formación y capacitación: La Compañía pública las Políticas relacionadas con su código de conducta, dentro de las cuales se encuentran; No discriminación, No trabajo Infantil, No trabajo Forzoso, No acoso laboral, Libertad de asociación, entre otras, para que su contenido sea conocido por todos los trabajadores de **OPEN MIND COLOMBIA**.

Desde la alta dirección se definen iniciativas para impulsar su comunicación y entendimiento.

21.2 Implementación y control: **OPEN MIND COLOMBIA** se compromete a entregar los recursos necesarios para la implementación de las Políticas y monitorear su aplicación, de igual manera se compromete a que las disposiciones internas sean coherentes con los lineamientos de estas Políticas.

Es importante resaltar que: todos los trabajadores directos o indirectos tienen el derecho de reportar cualquier violación a alguna de las políticas, por medio del canal directo con su jefe inmediato, directamente a gestión Humana o la Gerencia.

OPEN MIND COLOMBIA investigará toda conducta que pretenda violar estas Políticas, si el resultado de la investigación confirma un incumplimiento, la Compañía aplicará las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno o documentos de referencia.

21.3 Consulta y notificación: **OPEN MIND COLOMBIA** posee canales de comunicación y procedimientos internos que permiten verificar y controlar el cumplimiento de estas Políticas y canalizar las consultas relativas a su contenido e implementación.

Los trabajadores podrán poner en conocimiento de la Compañía, de manera confidencial y/o anónima si lo requieren, cualquier incumplimiento observado a las directrices y/o compromisos publicados en estas Políticas. Para lo anterior, podrán dirigirse a los canales de denuncias establecidos, entre los cuales se encuentran:

- Buzón de quejas, reclamos y sugerencias, o buzón de Resolución de Conflictos.
- Correo: etica@openmind.com.co; Esta información será gestionada por la alta dirección o en comité de convivencia, según sea aplicable.

22.COMUNICACIÓN Y CONSULTA DEL CÓDIGO DE ETICA

El código se hará llegar a todos los empleados a través de sus correos electrónicos y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica dentro de **OPEN MIND COLOMBIA**.

REVISADO POR:	Wilson Toro
CARGO:	Director HSEQ
FIRMA:	
APROBADO POR:	Edgar Sandoval Arteaga
CARGO:	Gerente General
FIRMA:	