1. MENSAJE DE BIENVENIDA

En PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA estamos construyendo mucho más que una compañía dedicada a la fabricación de empaques: estamos construyendo una cultura basada en el respeto, la integridad, la responsabilidad y la confianza.Aunque somos una organización joven, creemos que este es precisamente el mejor momento para establecer los principios que queremos que nos acompañen y nos identifiquen en nuestro crecimiento. Cada decisión que tomamos, cada producto que fabricamos y cada relación que construimos con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés refleja quiénes somos y qué tipo de empresa queremos ser.

Este Código de Ética y Conducta es una guía para actuar de manera coherente con nuestros valores y para orientar nuestras decisiones, especialmente en aquellas situaciones en las que debemos elegir no solo lo que podemos hacer, sino lo que debemos hacer. Nuestro compromiso es promover un ambiente de trabajo donde prevalezcan el respeto, la transparencia, la seguridad, la equidad, el cumplimiento de la ley y el cuidado de las personas y de nuestros recursos. La ética no es responsabilidad exclusiva de un área o de un cargo; es un compromiso de todos

Así pues, los invitamos a que se apropie de este código, entienda como funcionamos y pueda ver en nosotros, ese aliado estratégico como cliente, proveedor y empleador. Desde la gerencia general, agradezco a todos los implicados con nuestra organización por su credibilidad, constante dedicación y esfuerzo por hacer las cosas mejor cada día y con calidad. Somos una empresa que está comenzando su historia, y cada uno de nosotros tiene la oportunidad de ayudar a definir cómo queremos que sea esa historia.

Cordialmente,



JORGE WILMER JIMÉNEZ
Representante de la Alta Dirección

Copia no controlada

2. OBJETIVO

El código de ética y conducta fija parámetros y lineamientos dentro de la ética y la moral, para el buen funcionamiento de toda organización. Nuestro objetivo con este código es indicar los lineamientos de la buena conducta que deben de seguir nuestros proveedores, clientes y trabajadores directos y en misión, para de esta manera establecer las buenas relaciones laborales y comerciales.

3. ALCANCE

Aplica a todos los procesos de la organización, como direccionamiento en la conducta de los trabajadores desde el más alto nivel como ejemplo hacia el personal a su cargo y demás partes interesadas en el ejercicio de sus acciones.

4. DEFINICIONES

4.1. **Acoso laboral**
Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un colaborador por parte del empleador o sus representantes, con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación.
4.2. **Discriminación**
Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.
4.3. **Ética**
Es una serie de normas morales que tienen la función de regular las relaciones o las conductas de las personas en un contexto o ámbito determinado.
4.4. **Lavado de activos**
El blanqueo de capitales, también llamado Lavado de dinero o lavado de activos, es una actividad ilegal que consiste en disimular el origen de fondos procedentes de actividades ilícitas o de naturaleza criminal, con la finalidad de darle una apariencia legal.
4.5. **Oficial de ética**
Es la persona natural designada por la Junta Directiva de la organización para liderar y administrar el código de ética y conducta establecido.
4.6. **Responsabilidad Social**
Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y medio ambiental de las empresas.
4.7. **Soborno**
Acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier dádiva, coima o cosa de valor a cambio de un beneficio o cualquier otra contraprestación, o a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta promesa, o solicitud es para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.
4.8. **Soborno transnacional**
Es el acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus Empleados, administradores, Asociados, Contratistas o Sociedades Subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.
4.9. **Soborno transnacional y a los funcionarios públicos extranjeros**
Tiene el alcance previsto en el Decreto 31-2012 – Ley contra la Corrupción. *“La norma establece que incurre en este delito cualquier persona que ofrezca o entregue a un funcionario o empleado público de otro Estado u organización internacional, directa o indirectamente, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio, para que realice, ordene, retarde u omita un acto propio de su cargo"*
4.10. **Terrorismo**
Por terrorismo se entiendes comúnmente actos de violencia dirigidos contra los civiles procurando objetivos políticos o ideológicos.
4.11. **Trabajo forzoso**
Todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de alguna penalidad y por la cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente.
4.12. **Trabajo infantil**
Se define como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Se alude al trabajo que: es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño.

5. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

5.1. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.1. Misión

Brindamos soluciones sustentables en bolsas y empaques de papel con y sin impresión a organizaciones nacionales e internacionales que valoran la asesoría especializada, la calidad, la innovación y el compromiso con

Copia no controlada

el medio ambiente, contribuyendo al fortalecimiento de sus marcas a través de procesos de producción a gran escala.

5.1.2. Visión

Ser la multinacional latina del sector de empaques preferida por su nivel de calidad, servicio integral, innovación y sostenibilidad, a través de un equipo humano de alto desempeño, logrando estándares internacionales de rentabilidad y excelencia operacional que impacte positivamente a todos los stakeholders.

5.1.3. **Valores**

- **Responsabilidad: Cumplimos con nuestros compromisos y establecemos objetivos de desempeño para alcanzarlos con éxito.**
- **Compromiso:** Estamos comprometidos a participar activamente en el desarrollo de nuestros objetivos individuales y organizacionales con honestidad y lealtad.
- **Respeto:** Damos un trato digno, franco y tolerante donde aceptamos la crítica para seguir creciendo y desempeñando un papel importante en el logro de nuestra meta.
- **Integridad:** Actuamos con fírmeza, rectitud, honestidad, confidencialidad, coherencia y sinceridad.
- **Trabajo en equipo:** Participamos y colaboramos con entusiasmo en cada uno de los procesos; buscamos con nuestro trabajo individual y colectivo la sinergia del equipo para lograr los mejores resultados.
- **Creatividad e innovación:** Creemos en nuestro talento y creatividad, proporcionamos constantes desarrollos e innovamos en el diseño de los productos y desarrollo de nuestros procesos, teniendo como objetivo primordial la satisfacción de nuestros clientes.

5.1.4. Política del sistema de gestión

Ofrecemos soluciones en bolsas, empaques y otros productos de papel con y sin impresión a organizaciones nacionales e internacionales, generando valor para nuestros stakeholders o grupos de interes mediante la calidad, la innovación, la competitividad, la sostenibilidad y la excelencia operativa.

Estamos comprometidos con:

1. Excelencia en nuestros productos y servicios

Garantizar la calidad, seguridad, legalidad y oportunidad en la entrega de nuestros productos y servicios, satisfaciendo los requisitos de nuestros clientes mediante soluciones innovadoras, asesoría especializada, mejora continua y procesos eficientes que fortalezcan la competitividad de su marca.

2. Cumplimiento y gestión integral de riesgos

Cumplir los requisitos legales, reglamentarios, normativos y demás compromisos aplicables a nuestras operaciones gestionando de manera preventiva los riesgos asociados a la calidad, la seguridad, el medio ambiente, la seguridad de la cadena de suministro, la continuidad del negocio, la corrupción, el soborno, el lavado de activos, el narcotráfico, el terrorismo, los delitos transnacionales y cualquier otra actividad ilícita que pueda afectar la organización o los grupos de interés.

3. Seguridad de la cadena de suministros internacional y protección de activos

Proteger la integridad de las personas, la información, la infraestructura, los procesos, las tecnologías de información y las operaciones logísticas, fortaleciendo una cadena de suministro segura y resiliente mediante la gestión responsable de nuestros asociados de negocio.

4. Sostenibilidad ambiental y acción climática.

Copia no controlada

Desarrollar nuestras actividades bajo principios de sostenibilidad, economía circular y responsabilidad ambiental, previniendo la contaminación, minimizando los impactos ambientales de nuestras operaciones y promoviendo:

- El uso eficiente de materias primas, energía, agua y demás recursos naturales.
- La reducción, reutilización y valorización de residuos
- La disminución de emisiones e impactos asociados al cambio climático.
- La protección de la biodiversidad y los ecosistemas.
- La prevención de la deforestación y el abastecimiento responsable de materias primas de origen forestal.
- La promoción de productos provenientes de fuentes responsables y certificadas.
- La mejora continua del desempeño ambiental en toda la cadena de valor.

5. Seguridad y salud en el trabajo

Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones, enfermedades laborales y daños a la propiedad, eliminando peligros, reduciendo riesgos y promoviendo la consulta, participación y compromiso de los trabajadores, contratistas y visitantes.

6. Derechos humanos y desarrollo de las personas

Promover una cultura organizacional basada en el respeto por los derechos humanos, la inclusión, la diversidad, la igualdad de oportunidades, el bienestar, el trabajo decente y la prevención de cualquier forma de discriminación, acoso, trabajo infantil, trabajo forzoso o abuso laboral.

7. Cultura de excelencia y mejora continua

Fortalecer permanentemente las competencias de nuestro personal, la cultura de calidad, seguridad, sostenibilidad e innovación, promoviendo la transformación digital mediante el uso responsable de tecnologías emergentes, la automatización de procesos y la Inteligencia Artificial como herramientas para optimizar la toma de decisiones, incrementar la eficiencia operativa, mejorar la experiencia de nuestros clientes y fortalecer el desempeño del Sistema Integrado de Gestión, garantizando siempre la supervisión humana, la protección de la información y el uso ético de estas tecnologías.

Copia no controlada

5.1.5. Objetivos del sistema de gestión

- Garantizar la calidad, seguridad, legalidad, oportunidad y competitividad de nuestros productos y servicios.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y otros compromisos aplicables.
- Gestionar integralmente los riesgos que puedan afectar la continuidad y sostenibilidad del negocio.
- Garantizar una cadena de suministro segura y resiliente mediante la protección de personas, activos, información y operaciones logísticas.
- Asegurar que nuestros asociados de negocio cumplan los requisitos legales, normativos, éticos y organizacionales.
- Gestionar los aspectos e impactos ambientales de nuestras operaciones, asegurando el uso eficiente de recursos, la reducción de residuos y emisiones, la prevención de la deforestación, la protección de la biodiversidad y la mitigación del cambio climático.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto de los derechos humanos, la inclusión y el trabajo decente.
- Fortalecer el desarrollo de competencias, el liderazgo y la cultura organizacional.
- Mejorar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Gestión mediante la innovación, la transformación digital, la automatización de procesos, el uso responsable de la Inteligencia Artificial y la gestión basada en datos, incrementando la eficiencia, la productividad y la generación de valor para nuestros clientes y partes interesadas.

5.1.6. Cumplimiento legal

PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA ha establecido que todas sus actuaciones, decisiones frente al desarrollo de su actividad está enmarcada en el cumplimiento de la normatividad legal existente, por lo tanto una conducta ética equivale a conocerlos, cumplirlos y hacerlos cumplir frente al alcance de las funciones y responsabilidades de cada colaborador y las partes interesadas con las que interactúa.

6. GRUPOS DE INTERÉS

En este apartado se fijan los parámetros de buena conducta a seguir por parte de nuestros clientes, proveedores, trabajadores, entre otros, basados en la moralidad, la ética y nuestros valores corporativos.

- Clientes
- Proveedores y contratistas
- Trabajadores
- Seguridad y salud en el trabajo
- Cuidado del medio ambiente
- Accionistas
- Conflicto de interés dentro de los grupos de interés

Copia no controlada

6.1. CLIENTES

PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA trabaja continuamente en pro de entregarle a nuestros clientes productos de calidad y que satisfagan sus necesidades, para ello hemos definido las siguientes conductas a seguir para el manejo de nuestros clientes:

- El personal que labora desde el área comercial debe tener en todo momento presente que están en representación de PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA, no como personas naturales; y al momento de realizar visitas a los clientes deben ofertar el portafolio de productos de nuestra organización, no está permitido ofertar un portafolio diferente.
- Los trabajadores deben evitar en todo momento la “priorización” de pedidos por ser el cliente un “amigo o conocido”, PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA garantizará a nuestros clientes la realización de sus solicitudes dentro de los tiempos ofertados y con la calidad que nos caracteriza.
- Los trabajadores desde el área comercial antes de entregar una información a los clientes deben cerciorarse de la veracidad de ésta.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA se apega en todo momento a la norma de no publicidad engañosa, siendo transparentes con nuestros clientes, dejándoles ver en nuestras publicidades en redes sociales y portafolio lo que realmente podemos producir.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA se apega al cumplimiento de una sana competencia, sin entorpecer el trabajo de ésta, o desmeritar sus productos; e indicaremos a nuestros clientes si en algún momento se realiza la unión con algún competidor en pro de crecer comercialmente.
- Si en algún momento requerimos utilizar los logos de nuestros clientes para destacar los trabajos realizados, se solicitará la debida autorización y consentimiento a quien corresponda por parte del cliente.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA al conocer información confidencial del cliente, como logos o campañas publicitarias, garantiza al mismo que el equipo de trabajo que tenga acceso a esta, se mantiene en total reserva y confidencialidad.
- Estamos comprometidos en no entablar relaciones comerciales con empresas ilegales, personas y/o organizaciones al margen de la ley.
- Contamos con un canal de PQR’S para que nuestros clientes puedan entablar cualquier observación frente a la atención prestada y/o ante la calidad del producto entregado.
- Nuestros trabajadores no podrán, bajo ninguna circunstancia, recibir y/o entregar dadivas o coimas para favorecer a un cliente.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA rechaza y prohíbe cualquier práctica de trabajo infantil, esclavitud moderna, trabajo forzoso y obligatorio. Las relaciones comerciales son voluntarias y basadas en el consentimiento mutuo.

6.2. PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA, procura siempre mantener una buena relación con quienes nos proveen sus servicios y/o materia prima, por ende, hemos definido las siguientes conductas a seguir para el manejo de nuestros proveedores:

- Como organización estamos comprometidos a priorizar aquellos proveedores que cumplan con el mínimo respeto por la dignidad humana, y que cumplan con la normatividad legal exigida en el país.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA está comprometido a elegir a los proveedores por la idoneidad en la prestación de sus servicios, calidad de sus materiales, productos, y precios competitivos.
- Nuestro equipo de compras está comprometido a evaluar a los proveedores, acerca de su prestación de servicios, suministro de sus productos y las oportunidades de mejora que puedan tener, teniendo presente los intereses que favorezcan a la organización.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA mantiene una política de cero tolerancia frente a cualquier cobro indebido a los candidatos. En consecuencia, prohíbe expresamente que sus contratistas, aliados o terceros vinculados soliciten pagos por concepto de selección, contratación o vinculación laboral. Todos los costos derivados de estos procesos son asumidos exclusivamente por el empleador correspondiente.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA rechaza y prohíbe cualquier práctica de trabajo infantil, esclavitud moderna, trabajo forzoso y obligatorio. Las relaciones comerciales son voluntarias y basadas en el consentimiento mutuo.
- Nuestros trabajadores no podrán, en ninguna circunstancia, recibir y/o entregar dadivas o coimas para favorecer a un proveedor.
- En caso tal se presente el ofrecimiento previamente indicado, deberá notificar inmediatamente a su superior.

6.3. TRABAJADORES

Nuestro principal valor en la organización, son nuestros trabajadores, es por esto que impartimos adicional al REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, las siguientes pautas de conductas para mantener un ambiente de trabajo sano y favorable para todos, desde la base del respeto, tolerancia y buen trato:

- Toda conducta de los trabajadores debe reflejar el buen nombre y posicionamiento que PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA tiene en el mercado, procurando estar siempre encaminado en el respeto, honestidad y tolerancia por otro lado, entendiendo que su comportamiento puede impactar positiva o negativamente la imagen de la organización.
- En caso de que el trabajador deba asistir a algún evento, tertulia, charla, capacitación u otra actividad en representación de la organización, deberá comportarse bajo los parámetros de nuestros valores, siempre reflejando una imagen corporativa.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA no comparte los actos de cualquier tipo de discriminación es por esto que indica a sus trabajadores directos y en misión que se debe mantener un ambiente cordial, teniendo como eje central el respeto por la opinión de los demás y dignidad humana.
- Los trabajadores directos y en misión que presten servicio a PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA tienen como obligación moral y contractual mantener la confidencialidad de la información que por su labor puedan tener acceso.
- En PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA no es permitido ningún tipo de comportamiento que fomente el acoso laboral, conductas hostiles y ofensivas, entre compañeros de trabajo.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA no realiza ni autoriza ningún tipo de cobro a los candidatos durante el proceso de selección y contratación. Todos los costos asociados a estas etapas son asumidos en su totalidad por PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA, por lo que ningún aspirante debe efectuar pagos bajo ninguna circunstancia.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA no permite la contratación de menores de 18 años de edad.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA rechaza y prohíbe cualquier práctica de trabajo infantil, esclavitud moderna, trabajo forzoso y obligatorio. Las relaciones de empleo son voluntarias y basadas en el consentimiento mutuo.
- En PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA no se permite ninguna clase de violencia, retención de documentos de identidad, ni amenaza de denuncia ante las autoridades.

Copia no controlada

- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA respeta y acata la legislación vigente sobre la desconexión laboral, licencias de maternidad, paternidad, lactancia, parental, luto, vacaciones, y día de la familia, permitiendo al trabajador su disfrute.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA proporciona a sus trabajadores las debidas herramientas de trabajo para hacer buen uso de ellas y utilizarlas solo en función para lo cual han sido contratados.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA está comprometida en la realización de procesos de selección totalmente transparentes, eligiendo siempre el personal óptimo y competente para la realización de la labor.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA cuenta con un Comité de Convivencia Laboral (CCL) que respalda la sana convivencia y ambiente de trabajo favorable. Además, nuestra organización anualmente realiza la encuesta de clima laboral, para conocer los niveles de satisfacción de nuestros trabajadores directos y en misión.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA cuenta un REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO que contempla los derechos y deberes que tienen los trabajadores directos y en misión y el empleador, entregando este parámetro para realizar un proceso disciplinario justo y correcto para ambas partes.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA respeta toda libertad de negociación colectiva

6.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
“Cuidarte, cuidarme, cuidarnos”

Para nuestra organización lo más importante es conservar la salud integral de sus trabajadores, por ello, ha establecido dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales en todos los trabajadores, contratistas y visitantes, así pues, estamos comprometidos con:

- Identificar los actos y condiciones inseguros de manera que se administren los riesgos asociados a las diferentes actividades de la organización
- Evaluar las condiciones de trabajo que afectan la seguridad y la salud de las personas con el fin de implementar estrategias de priorización y control
- Desarrollar e implementar estándares que contribuyan a la mitigación de las pérdidas en las personas, equipos y materiales
- Monitorear con el apoyo del Comité Bipartito de Salud y Seguridad Operacional (SSO), el Sistema de Gestión con el fin de establecer acciones que nos lleven a la mejora continua
- Establecer canales adecuados de comunicación para divulgar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, comunicando las inquietudes de las partes interesadas.
- Cumplir con la normatividad colombiana y reglamentos vigentes, así como demás requisitos establecidos por la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Todos los niveles de la organización son responsables de promover lugares de trabajo sanos y seguros.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA cuenta con un PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES por el cual se prohíbe la posesión, consumo y distribución o venta, en horas laborales y/o previas al desarrollo del trabajo o en condición de disponibilidad, de bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas y drogas controladas ilícitas, encaminados a garantizar el bienestar, la protección y la calidad laboral de los trabajadores, accionistas, proveedores, contratistas, visitantes y demás grupos de interés durante el desarrollo de actividades en representación de la organización.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA reconoce que la dependencia por consumo de alcohol o drogas es una condición individual, social y médicamente tratable, por lo que pondrá a disposición de aquellos trabajadores que voluntariamente soliciten ayuda para la búsqueda de tratamiento y asistencia.

La organización PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA, imparte las siguientes pautas de conducta para mantener la seguridad y salud de sus trabajadores:

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Dar buen uso a los Elementos de Protección Personal suministrados por la organización
- Informar oportunamente acera de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo
- Reportar inmediatamente todo accidente o incidente de trabajo

Copia no controlada

- Velar por la conservación y buen uso de los equipos utilizados en la realización de las actividades, así como por el orden y la limpieza en el lugar de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG

6.5. CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

Al ser PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA una empresa papelera, nos concientizamos con el medio ambiente, y el impacto que la fabricación y comercialización de nuestros productos pueda tener a este, así pues, hemos contemplado los siguientes parámetros para demostrar nuestro comportamiento frente al medio ambiente:

Somos parte de las organizaciones con certificación de cadena de custodia FSC® (Forest Stewardship Council) cuyo objetivo es fomentar una gestión forestal económicamente viable, socialmente beneficiosa y apropiada desde el punto de vista ambiental para los bosques, utilizando materia prima proveniente de bosques certificados FSC, fuentes recicladas y/o controladas que siguen las mejores prácticas a lo largo del proceso productivo y la cadena de suministros, las disposiciones para PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA se encuentran documentadas en el MANUAL DE CADENA DE CUSTODIA FSC - PACKMAN.

PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA demuestra su compromiso con los valores del FSC, estableciendo dentro de sus políticas que no está directa o indirectamente involucrada con las siguientes actividades:

- La explotación de madera ilegal o la comercialización ilegal de productos madereros o forestales
- La violación de derechos tradicionales y humanos en las operaciones forestales
- La destrucción de altos valores de conservación en las operaciones forestales
- Conversión significativa de bosques a plantaciones o a usos no forestales
- Introducción de organismos genéticamente modificados en las operaciones forestales
- Violación a cualquiera de los Convenios fundamentales de la OIT tal como está definido en la Declaración de la OIT sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo

Así mismo, PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA establece las POLITICAS LABORALES FUNDAMENTALES Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL - PACKMAN para promover los elementos de prevención y controles para evitar el acoso laboral, discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil y otras violaciones a los derechos humanos, las cuales se presentan en el apartado 6.3 del presente documento.

6.6. ACCIONISTAS

Los accionistas de PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA son los propietarios de la organización, que son los principales interesados en establecer la mejor manera de mantener un ambiente cordial en la organización, por ende, se dictaminan a cumplir las siguientes conductas:

- Proteger la confidencialidad de la organización y los bienes activos para la continuidad de la organización.
- Velar por el cumplimiento de nuestras políticas internas y a la vez procurar incentivar un trato cordial y respetando la dignidad humana de nuestros trabajadores, proveedores y clientes.
- Tomar las mejores decisiones en pro de la continuidad de la organización.

6.7. CONFLICTOS DE INTERÉS DENTRO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Se entiende por conflicto de intereses cuando los trabajadores anteponen sus necesidades y/o intereses personales, antes de los intereses de la organización, es por esto que, en PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA indicamos las siguientes conductas a seguir:

- No está permitido que los trabajadores directo o en misión de PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA realicen regalos o favores que condicionen la relación comercial.

Copia no controlada

- Cada trabajador que desempeña su cargo en la organización fue seleccionado mediante un proceso de selección transparente, por ende, sus decisiones van enfocados a su profesionalismo y tomar la mejor decisión que favorezca los intereses de la organización.
- Todo trabajador directo o en misión de PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA queda exento de realizar una representación de la organización en relaciones comerciales, en las que pudiera intervenir algún tipo de relación o interés personal.
- Es responsabilidad de cada colaborador notificar al Oficial de ética, si considera que se está presentando alguna situación de soborno, cobro de dádivas, etc., en su área o en cualquiera de la organización.
- Los trabajadores no podrán involucrarse sentimentalmente con proveedores y/o clientes, esto en pro de evitar favorecimientos en el proceso que corresponda.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA, permite la contratación de parientes o familiares de trabajadores, siempre y cuando cumplan con el debido proceso de selección, sean competentes para el cargo a desempeñar y no se genere conflicto de interés.

NOTA: Los procesos que no aplican para esta excepción son Gestión administrativa y financiera y Gestión humana.

7. SISTEMA DE PQRF LABORAL (PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y FELICITACIONES)

La organización ha establecido y mantiene un sistema de PQRF de carácter exclusivamente laboral que permite a todo el personal informar, de manera segura, confidencial y sin represalias, cualquier inquietud, situación o comportamiento que pueda impactar sus labores, la convivencia, el ambiente de trabajo, el cumplimiento de políticas internas y/o requisitos legales aplicables al ámbito laboral.

El mecanismo definido para la presentación de PQRF laborales consiste en **buzones físicos**, ubicados estratégicamente en lockers, recepción y casino de las instalaciones. Dichos buzones garantizan la confidencialidad de la información suministrada y el anonimato del denunciante cuando así lo desee. La existencia, finalidad y forma de uso de este sistema se comunican al personal mediante inducción, reinducción, capacitaciones periódicas y medios internos de comunicación.

La organización cuenta con un proceso formal para la recepción, evaluación y gestión de las PQRF laborales. Todas las comunicaciones recibidas son analizadas de manera objetiva y confidencial, documentando los registros de evaluación, conclusiones y decisiones tomadas. Cuando corresponda, se definen e implementan acciones correctivas, preventivas o de mejora, y se realiza seguimiento hasta su cierre.

8. PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN, LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA está comprometida con la aplicación de la normatividad legal vigente para la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva y este código de ética, las directrices para la toma de decisiones con respecto a estos temas se establecen en el MANUAL DE SAGRILAFT, por ende, exponemos las siguientes conductas a seguir:

- Todos los trabajadores directos o en misión que por su cargo deban realizar funciones de transacciones a nivel nacional o internacional, deben aplicar las medidas dispuestas por la organización para la prevención LA/FT/FPADM
- Los trabajadores que por su cargo estén estrechamente relacionados en operaciones de comercio exterior, están obligados a reportar cualquier situación sospechosa o inusual que pueda considerarse que pone en riesgo la reputación de nuestra organización.
- Todos los trabajadores deberán colaborar en la recopilación de información necesaria para el sistema de prevención de LA/FT/FPADM
- Todos los trabajadores deben guardar confidencialidad sobre la política, procedimientos y/o controles que PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA utilice para prevenir la corrupción y LA/FT/FPADM
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA prefiere establecer negociaciones potenciales con empresas reconocidas en el mercado o previamente referenciadas por personas o compañías de honorable

Copia no controlada

reputación.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA no tiene ningún tipo de relación comercial con cualquier entidad o persona natural que haga parte de las listas vinculantes y/o restrictivas tal como tales como los listados de la OFAC (*Office of Foreign Assets Control*) o de las Naciones Unidas, Terroristas del Consejo de Seguridad de la ONU, Organizaciones terroristas del Departamento de Estado, Listado de terroristas de la Unión Europea, INTERPOL, entre otras.

9. RESPETO POR LA LIBRE COMPETENCIA

PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA como organización constituida hace más de 25 años, entiende y acepta la sana competencia, partiendo de la premisa, que, para vender, se debe realizar con calidad de productos y oportunidad en el servicio, siempre estando a la vanguardia del mercado, y avanzando de acuerdo con las necesidades de los clientes. Ante esto, se establecen las siguientes conductas como parámetros para cumplir con una sana competencia:

- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA trabaja diariamente para posicionarse en el mercado como la marca predilecta de nuestros clientes, sin que esto represente crear un monopolio en nuestra industria, es por esto que estamos comprometidos con una competencia sana y ética, a fin de evitar la práctica de un monopolio.
- PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA desde todos sus representantes desaprueba las malas prácticas comerciales y la competencia desleal.

10. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

La divulgación del Código de ética y conducta se realiza mediante la publicación en la página web de la organización, garantizando su acceso y conocimiento a todos los grupos de interés.

Las capacitaciones a los trabajadores en esta materia se realizan de acuerdo con lo establecido en el PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO FORMACIÓN Y RE-INDUCCIÓN DEL PERSONAL PACKMAN

11. IMPLEMENTACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA como organización comprometida con la buena conducta, relaciones cordiales y respetuoso de la dignidad humana, ha instaurado este código de ética y conducta que cuenta con parámetros que permitirán desarrollar las relaciones con nuestros proveedores, clientes, trabajadores, y en general con todo nuestro grupo de interés.

Los trabajadores directos y en misión de PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA deberán ceñirse a estos parámetros, teniendo presenten que cuentan con pleno conocimiento de este; por otro lado, los trabajadores deben saber que el incumplimiento de cualquier parámetro aquí descrito será considerado como falta al REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO y se regirán las sanciones a través de este.

12. DENUNCIAS DE INCUMPLIMIENTO Y SUGERENCIAS

Este Código de Ética y Conducta ha sido diseñado para establecer parámetros de conducta adecuados en las relaciones laborales y comerciales. Aunque esté estipulado por la organización, cada persona es responsable y consciente de sus actos y debe tener presente que, como cliente, trabajador, proveedor o accionista, sus conductas impactan en la imagen de la organización.

Como organización, hemos creado este Código basado en las políticas y el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, con el fin de garantizar coherencia con lo indicado a trabajadores, proveedores y clientes. Con estos

Copia no controlada

lineamientos se espera que los colaboradores demuestren ética y buen comportamiento en cada situación.

Si por algún motivo cualquier miembro de nuestros grupos de interés identifica un posible incumplimiento a este Código, lo invitamos a reportarlo al Gerente Operativo, quien actúa como Oficial de Ética y representante de la alta dirección, y velará por hacer cumplir lo aquí estipulado. Este canal puede ser utilizado a través del correo eticayconducta@packmangt.com

Para el uso de este canal de comunicación se deben seguir las siguientes recomendaciones:

- Este correo electrónico es un canal para reportar conductas que vayan en contra de la ética e integridad de la organización y para presentar sugerencias relacionadas con el cumplimiento del presente Código.
- Este canal no reemplaza el Sistema de PQRF laboral definido en el numeral 7 del presente documento (peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones de carácter laboral).
- Debe utilizarse con responsabilidad; los hechos reportados deben ser reales y verificables.

Los reportes serán manejados con absoluta reserva, garantizando su confidencialidad y la posibilidad de anonimato de quien lo realiza. Se garantiza, además, que ningún denunciante será sujeto de represalias, ni se impondrá sanción alguna cuando el denunciante sea un colaborador, por el solo hecho de haber denunciado de buena fe.

No obstante lo anterior, cuando se establezca que el colaborador que ha realizado una denuncia ha actuado con mala fe, aduciendo hechos falsos o sin fundamento, la organización podrá adelantar las acciones correspondientes de acuerdo con las normas aplicables y el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Copia no controlada

13. CARTA DE COMPROMISO Y ENTREGA CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CARTA DE COMPROMISO Y ENTREGA
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Yo, _____ identificado con el Documento Personal de Identidicación No. _____, he recibido y leído el código de ética y conducta de PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA, situación que me obliga a cumplir con los parámetros de conducta allí descritos. Entiendo que con este documento PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA está procurando mantener el buen entorno de trabajo, basado en un ambiente de cordialidad y dignidad humana.

Además, acepto que me fue dictada la capacitación de este código, y entiendo que el incumplimiento de este me traerá sanciones disciplinarias de acuerdo con lo expuesto en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), incluso a la cancelación de mi contrato de trabajo con PACKAGING MANUFACTURE OF AMERICA S.A.S o con mi empleador correspondiente si estoy contratado mediante Empresa de Outsourcing

_____
Firma trabajador

CC._____

Fecha: _____

Copia no controlada

14. REGISTROS

14.1. Correos de notificación de denuncias de incumplimiento del código de ética y conducta

15. ANEXOS

15.1. Anexo 1- Carta de compromiso y entrega código de ética y conducta
15.2. Anexo 2- Acta de nombramiento Oficial de ética

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Director de gestión humana Coordinador de calidad PACKMAN **Fecha de elaboración:** 07/10/2026	Director de Procesos Profesional especializado en Sistemas de Gestión **Fecha de revisión:** 07/10/2026	Profesional especializado en Sistemas de Gestión Director de gestión humana **Fecha de aprobación:** 07/10/2026

Este documento ha sido visto 6 veces

Copia no controlada