

Código de Integridad

Actuar con Integridad nos mantiene unidos.
Este valor debe guiar nuestro actuar en el trabajo y
en la sociedad.

Contenido

1. Introducción.....	3	6.7 Manteniendo buenas relaciones con proveedores y terceros.....	10
1.1 ¿Para qué un Código de Integridad?	3	6.8 Cumpliendo la normativa interna sobre regalos e invitaciones	11
1.2 ¿A quién aplica el Código de Integridad?	3	6.9 Cuidando los bienes de IKEA	11
1.3 ¿Cuáles son nuestras principales responsabilidades éticas?.....	3	7. ¿Cómo actuar con integridad en el mercado?	12
1.4 Excepciones	3	7.1 Compitiendo de manera justa.....	12
2. Nuestra Visión	4	7.2 Respetando la integridad financiera y documental	12
3. Estructura Organizacional de Integridad.....	5	7.3 Manejando la información según la ley y la normativa interna	13
3.1 Equipo de Legal Affairs	5	7.4 Respetando la vida privada y protegiendo los datos de carácter personal	13
3.2 Consejeros de Integridad.....	5	7.5 Respetando la propiedad intelectual e industrial	14
3.3 Oficial de Ética	5	8. ¿Cómo actuar con integridad en la sociedad?	15
4. Canal de Integridad	6	8.1 Con apego a la ley	15
5. Formas y Garantías para comunicar Inquietudes Éticas.....	7	8.2 Rechazando cualquier forma de soborno	15
5.1 Preguntas.....	7	8.3 Actuando responsablemente con las comunidades y el medio ambiente.....	15
5.2 Denuncias	7	8.4 Protegiendo la salud y seguridad de los colaboradores y clientes.....	16
5.3 Sin represalias.....	7	8.5 Cumpliendo con la seguridad del producto	16
6. ¿Cómo actuar con integridad en nuestro lugar de trabajo?	8	8.6 Relacionándonos con la autoridad con integridad.....	16
6.1 Respetando a las personas	8	8.7 Contando con autorización antes de hacer declaraciones a los medios de comunicación.....	16
6.2 Manteniendo buenas relaciones con nuestros clientes	8	8.8 Actuando con integridad dentro y fuera del trabajo.....	17
6.3 Manteniendo buenas relaciones entre colaboradores	8	9. Prevención de Delitos de la Compañía	18
6.4 Declarando y administrando nuestros conflictos de interés	9	10. ¿Cómo actuar frente a un desafío ético?.....	19
6.5 Cumpliendo la ley y la normativa interna en el uso de alcohol y drogas	9	11. Medidas aplicables en caso de incumplimiento	20
6.6 Rechazando toda forma de acoso y discriminación	10	12. Nuestro compromiso con la Integridad	21
		13. Medios de Contacto del Canal de Integridad	22

Carta del Gerente General

Los valores y la integridad son esenciales en IKEA

IKSO S.A.S. (En adelante “IKEA”) es una compañía basada en valores, es por ello que la integridad es una parte esencial tanto para la compañía como para cada uno de nosotros, y se refiere a lo que hacemos y a cómo lo hacemos. No basta con decir que queremos hacer lo correcto, es necesario hacerlo y liderar con el ejemplo; y sabemos que liderar con el ejemplo es uno de los valores fundamentales de IKEA.

Cuidamos de las personas y del planeta, y esperamos anteponer a nuestras acciones y decisiones tanto nuestros valores como los intereses, esperanzas, sueños y problemas de nuestros clientes.

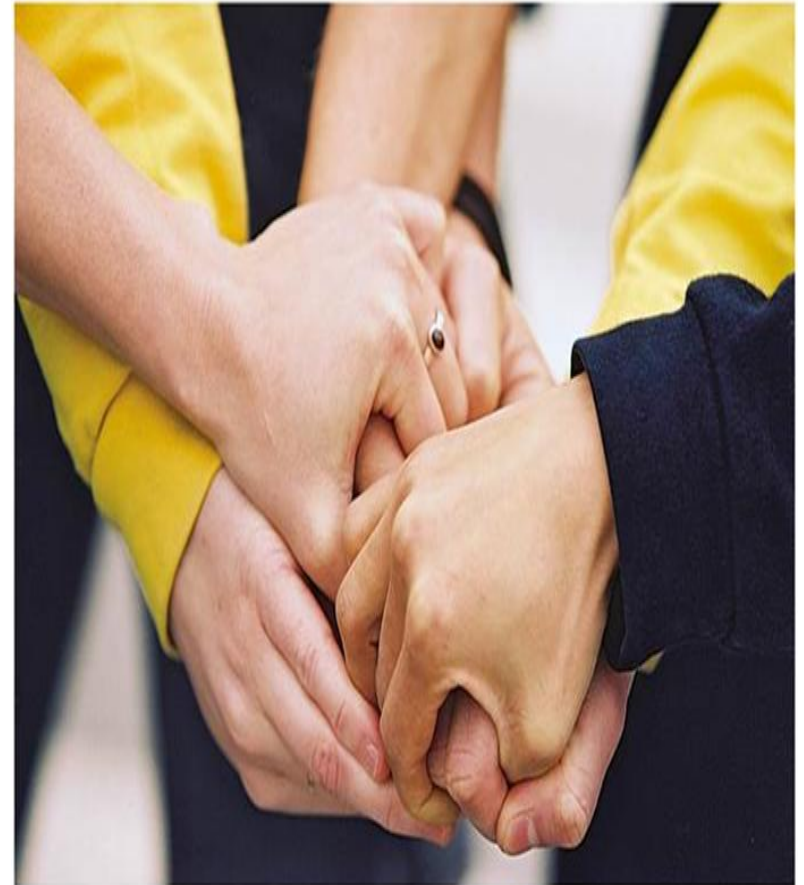
Para ello hacemos un trabajo juntos, con consciencia de costos, ejecutando las cosas de manera diferente, pero con un sentido, dando lo mejor de nosotros y cuidando los detalles.

Sabemos que este Código de Integridad se integra en un sistema de valores y en una cultura, vivirla con sencillez y asumir nuestras obligaciones y responsabilidades, es la forma correcta de acometer el trabajo y enfrentar nuestros desafíos.

Aspiramos a que este Código viva en cada uno de nosotros, si lo lees y reflexionas, nos ayudas a hacerlo realidad. Para superar los desafíos nos ayudaremos unos a otros y haremos renovaciones y mejoras para crear un mejor día a día para todos nuestros clientes, como para nosotros mismos. ¡Casi todo queda por hacer!

Un abrazo,

Gerente General



1. Introducción

1.1 ¿Para qué un Código de Integridad?

Los valores y la integridad son fundamentales para IKEA, por esto es importante para nosotros que todos los colaboradores comprendan nuestra postura en materia de Ética, ahora te queremos presentar algunas de las razones por la que sentimos importarte tener un código:

- Porque es una muy buena manera de asegurarnos de que vivamos nuestros valores como compañía, y porque es importante que todos tengamos claridad de cuál es el comportamiento que se espera de nosotros. Nuestra ética tiene que estar clara y este Código ayuda mucho a que así sea.
- Porque para hacer lo correcto, hay que saber qué es lo correcto, y a veces la diferencia es difícil de ver. Este Código y los mecanismos que establece son herramientas para ayudarnos. Hacer lo correcto necesita a veces de valentía, y si ponemos esto por escrito y lo comunicamos muy bien, sabes que estamos todos detrás; que estamos todos juntos comprometidos con hacer lo correcto y que nadie, absolutamente nadie en la compañía, puede pedirte que rompas este compromiso de ética.

- Para demostrar nuestra integridad, que habla de lo que hacemos, de lo que somos y de lo que proyectamos, incluso cuando nadie nos está viendo.

1.2 ¿A quién aplica el Código de Integridad?

Este Código nos aplica a todos los colaboradores, independientemente de las actividades y responsabilidades que tengamos. Esto incluye a todos los empleados, ejecutivos y directores. Además, en IKEA buscamos y promovemos que nuestros proveedores y terceros en general, actúen de acuerdo con este Código.

1.3 ¿Cuáles son nuestras principales responsabilidades éticas?

- **Cumplir siempre con la ley**, este Código de Integridad y las normas internas de IKEA.
- **Liderar con integridad y siempre con el ejemplo.** Cuida siempre que tus acciones sean éticas y digan lo mismo que tus palabras.
- **Mantener un clima laboral sano**, que incentive el comportamiento íntegro y un ambiente de confianza en el que la gente se sienta cómoda para hacer preguntas y denuncias sobre ética, sin temor a represalias.
- **Preguntar antes de actuar** si es que tienes una duda, reportar lo que está mal y colaborar en las investigaciones de IKEA.

Si tienes dudas siempre puedes recurrir a los Consejeros de Integridad, al Oficial de Ética, al Equipo de Legal Affairs o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia.

Ejemplos prácticos

Mi líder directo me pide que omita cierta información en los reportes a la autoridad, porque pueden afectar gravemente la reputación de IKEA.

¿Qué debo hacer?

Esta instrucción no solo es contraria a nuestro Código de Integridad, sino que también podría ser ilegal.

Si no sientes la confianza necesaria para decirle directamente a tu líder directo que esto está mal, puedes acudir a los Consejeros de Integridad, al Oficial de Ética, el Equipo de Legal Affairs a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia o hacer una denuncia a través de algunos de los medios de contacto del Canal de Integridad de la compañía. Si lo prefieres, tu denuncia también puede ser anónima.

1.4 Excepciones

Sin perjuicio de que este Código nos aplica a todos, en casos muy excepcionales se puede solicitar una dispensa a la aplicación del mismo, cuando ello no signifique comprometer nuestra integridad. Las solicitudes deben ser enviadas por escrito al Oficial de

Ética o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella Colombia, con anticipación a la conducta para la cual se busca aprobación. Del mismo modo, el Oficial de Ética o la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia responderán por escrito al solicitante.

2. Nuestra Visión

Este Código se construye sobre nuestro Propósito y nuestros Valores. **Si orientamos nuestras decisiones a cumplir el Propósito de IKEA y actuamos llevando a la práctica sus Valores, fortalecemos la integridad corporativa.**

Y nuestro Propósito lo vivimos actuando siempre conforme a nuestros valores, que son 8: Unidos, Cuidar de las personas y el planeta, Conciencia de costos, Sencillez, Renovación y mejora, Diferentes con un sentido, Asumir y delegar responsabilidades, y Liderar con el ejemplo.

- **Unidos**

El compañerismo forma una parte fundamental de la cultura IKEA. Somos fuertes cuando confiamos los unos en los otros, cuando remamos en la misma dirección y nos divertimos juntos.

- **Cuidar de las personas y del planeta**

Queremos ser una fuerza que impulse un cambio positivo. Tenemos la oportunidad de conseguir un

impacto significativo y duradero, ahora y para las siguientes generaciones.

- **Conciencia de costes**

La mayoría de las personas deberían poder permitirse productos para la decoración del hogar bien diseñados y funcionales. Nos retamos constantemente a nosotros/as mismos/as y a los demás para conseguir más con menos sin comprometer la calidad.

- **Sencillez**

Comportarnos de una forma de ser sencilla, honesta y práctica forma parte del legado que recibimos de Småland. La clave radica en ser nosotros/as mismos/as y mantener los pies en la tierra. Somos naturales y pragmáticos/as y vemos la burocracia como nuestro mayor enemigo.

- **Renovación y mejora**

Siempre estamos buscando nuevas y mejores formas de seguir progresando. Sea lo que sea que hagamos hoy, podremos hacerlo mejor mañana. Encontrar soluciones a retos casi imposibles forma parte de nuestro éxito y es una fuente de inspiración que nos permite lanzarnos al siguiente desafío.

- **Diferentes con un sentido**

IKEA no es como el resto de las empresas y nos gusta que sea así. Nos gusta cuestionar las soluciones

existentes, pensar de forma poco convencional, experimentar y atrevernos a cometer errores: siempre por un buen motivo.

- **Asumir y delegar responsabilidades**

Creemos en el empoderamiento de las personas. Dar y aceptar responsabilidad es un modo de crecer y de evolucionar como personas. Confiar los unos en los otros y ser positivos/as y ambiciosos/as son rasgos que inspiran a todos y todas a contribuir al desarrollo.

- **Liderar con el ejemplo**

Vemos el liderazgo como una acción, no como una posición. Nos interesan más los valores de la gente que sus habilidades y su experiencia. Queremos personas que actúen y que prediquen con el ejemplo. Todo se basa en dar lo mejor de nosotros mismos y sacar lo mejor de los demás.

3. Estructura Organizacional de Integridad

Para asegurar que nuestro compromiso con la ética funcione, en IKEA contamos con una estructura organizacional que permite difundir adecuadamente nuestros valores, educar a nuestros colaboradores y a los terceros con los que se relaciona IKEA y gestionar profesionalmente todas las consultas y denuncias que se reciban.

3.1 Equipo de Legal Affairs.

Es el área que está a cargo de velar por el buen funcionamiento de nuestro Programa de Ética y el fiel cumplimiento del Código de Integridad, apoyándose en la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia para gestionar las consultas, denuncias e investigaciones de forma profesional y confidencial. Adicionalmente, desarrolla capacitaciones y campañas de difusión con el objeto de orientar a los colaboradores en nuestra ética.

3.2 Consejeros de Integridad.

Son colaboradores que han recibido un entrenamiento especial, y por tanto están capacitados para asesorarnos en temas de integridad, aclarando dudas e inquietudes y canalizando de forma confidencial las denuncias que se les planteen. Puedes conocer quiénes son en nuestras redes internas.

3.3 Oficial de Ética.

Es aquel colaborador designado por el Market Manager Colombia para que actúe como interlocutor entre la compañía y la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia.

4. Canal de Integridad

Es posible que al momento de tomar una decisión nos surjan dudas de carácter ético, y sea necesario consultar antes de actuar. En otras ocasiones podemos tener dudas respecto de la integridad del actuar de otros colaboradores, o hemos tomado conocimiento de que se ha cometido un delito o alguna actuación ilegal al interior de IKEA.

Esta información es muy relevante para IKEA, a fin de conducir de manera adecuada el actuar de sus colaboradores o sancionar aquellas conductas que infringen la ley, nuestras normas internas o el Código de Integridad.

IKEA pone a nuestra disposición los siguientes medios a través de los cuales podemos contactar directamente a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia:

- Botón de acceso: Ubicado en el footer de nuestra página web, Sección "Esto es IKEA", sub-sección "IWAY", botón "Descubre nuestro canal de denuncia".
- Enviando Correo electrónico a contactocolombia@gerenciadeetica.com
- Acudiendo presencialmente o mediante videollamada a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia.

Es importante destacar que toda la información que se reciba a través de los distintos medios del Canal de

Integridad será tratada de forma estrictamente confidencial, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como todo dato relacionado a la misma. Es deber también de todos quienes toman conocimiento de un caso ético guardar la máxima confidencialidad.

Asimismo, un colaborador o un tercero podrá, con la seriedad y responsabilidad del caso, efectuar una denuncia de manera anónima.

Creemos en el valor de la verdad y el respeto, por lo que debemos usar el Canal de Integridad con responsabilidad.

5. Formas y Garantías para comunicar Inquietudes Éticas

5.1 Preguntas

Nos interesa que todos nuestros colaboradores entiendan muy bien este Código de Integridad. Por eso tenemos especialistas para resolver cualquier duda o inquietud. Todas las consultas son importantes y por ello serán gestionadas de forma profesional, rápida y confidencial.

Las preguntas, dudas o inquietudes pueden realizarse directamente a los Consejeros de Integridad, al Oficial de Ética, al Equipo de Legal Affairs o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia, utilizando algunos de los medios de contacto del Canal de Integridad.

5.2 Denuncias

La integridad corporativa la construimos todos, día a día. Por eso tu aporte es vital, no solo con tu actuar ético, sino también informando sobre aquellas situaciones que se alejan de la conducta esperada.

Si tomas conocimiento o eres testigo de una infracción al Código de Integridad o a las normas internas, IKEA espera que la informes para así investigar la situación, y tomar las medidas que sean necesarias. Toda denuncia será gestionada por la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia e investigada de manera

confidencial, protegiendo la identidad de quien denuncia, de quienes colaboran con testimonios en una investigación y todo dato relacionado a la investigación.

Recuerda, cada uno de nosotros está llamado a ayudar en esto. No informar una infracción al Código de Integridad puede ser tan perjudicial como la misma infracción. De ahí la importancia de utilizar los distintos medios de contacto del Canal de Integridad para entregar este tipo de información.

No te inhibas de preguntar o denunciar pensando que alguien más lo hará. Si ves algo que está mal, reporta.

5.3 Sin represalias

Para IKEA es importantísimo recibir todas las inquietudes éticas que tengan los colaboradores, de manera de responder a sus dudas. Para que los colaboradores se acerquen libremente, es indispensable contar con un ambiente donde todos sientan confianza de plantear sus inquietudes sin temor a sufrir algún perjuicio o represalia.

Se entiende por represalia toda conducta que afecte negativamente o perjudique al colaborador, a raíz de haber planteado de buena fe una inquietud o denuncia o de colaborar en una investigación ética.

Las represalias en contra de colaboradores que plantean inquietudes o denuncias éticas nunca serán toleradas, y serán consideradas una infracción grave al Código de Integridad. Por tanto, una vez acreditada

una conducta de represalia se tomarán medidas en contra del colaborador que la haya cometido.

Ahora bien, IKEA espera que los colaboradores actúen de buena fe, es decir, con el convencimiento genuino y honesto de lo que están planteando, aunque posteriormente se determine que hubo un error. Por el contrario, si un colaborador realiza una denuncia a sabiendas que es falsa, sí es posible que la compañía adopte medidas en contra de éste.

Si un colaborador considera que ha sufrido represalias, debe informar inmediatamente este hecho al Oficial de Ética y a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia a través de los canales que la compañía pone a su disposición.

Ejemplos prácticos

Hace unos meses atrás participé como testigo en una investigación ética y desde esa fecha mi líder directo me excluye de ciertas reuniones y no me entrega, como lo hacía antes, información necesaria para mi trabajo.

¿Puede ser esto represalia?

Sí. Un cambio negativo e injustificado en el trato o en la forma de trabajar podría ser considerado represalia. Si tu líder directo cambió su trato hacia ti después de dar tu testimonio como testigo, debes identificarte e informarlo al Oficial de Ética y a la

Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas
Falabella en Colombia

6. ¿Cómo actuar con integridad en nuestro lugar de trabajo?

6.1 Respetando a las personas

El respeto a la dignidad de nuestros colaboradores es fundamental para la construcción de la integridad corporativa y por ello IKEA se compromete a protegerla siempre.

Toda violación a la dignidad de nuestros colaboradores o de terceros con los que se relaciona IKEA será debidamente sancionada.

IKEA busca promover la diversidad e inclusión entre sus colaboradores, y espera por tanto que las relaciones entre éstos estén basadas en el respeto e inclusión.

En particular, IKEA se compromete a:

- Respetar a todas las personas sin importar su género, posturas ideológicas y filosóficas, ideas políticas, creencias religiosas, orientación sexual, raza, nacionalidad, etnia u origen.
- Promover la diversidad e inclusión como fuente de enriquecimiento recíproco entre los colaboradores. Por tanto, no tolerará ningún tipo de discriminación arbitraria o acoso.

- Proteger a la persona, la salud y dignidad de todos aquellos con quienes se relaciona.
- Prohibir el uso de mano de obra infantil y forzada.
- Capacitar a los colaboradores para que continúen su desarrollo personal y profesional.
- Respetamos el derecho de los colaboradores a la libertad de asociación, en el marco de las asociaciones de trabajadores legalmente reconocidas. Asimismo, respetamos el derecho de los colaboradores a afiliarse a organizaciones de su elección, a constituir las o a no hacerlo.
- Proteger la identidad de los colaboradores que efectúan preguntas o denuncias.

6.2 Manteniendo buenas relaciones con nuestros clientes

Todos los colaboradores de IKEA nos debemos a nuestros clientes, por ello nos comprometemos a entregarles un servicio profesional y honesto.

De esta manera el cliente recibirá una atención amable, respetuosa y no discriminatoria, información veraz, completa y adecuada a sus requerimientos.

Fui testigo de que un colaborador mintió respecto de las características de un producto a un cliente. **¿Es correcta esta actitud?** No. El compromiso de IKEA es

entregar siempre información veraz, clara y suficiente, aun cuando eso signifique no concretar una determinada venta.

6.3 Manteniendo buenas relaciones entre colaboradores

Somos responsables de crear un ambiente de trabajo de respeto y confianza recíproco.

Como colaboradores asumimos el compromiso de actuar sin poner en riesgo, ni afectar la salud, la seguridad, la dignidad, la integridad ni la reputación de las personas que formamos parte de esta compañía.

Igualmente, nos relacionamos con honestidad, respeto y amabilidad.

Debido a lo anterior, está estrictamente prohibido al interior de IKEA el abuso de autoridad, el acoso sexual y laboral, el hostigamiento psicológico, la discriminación arbitraria, el trato despectivo o humillante, así como cualquier otra acción que nos afecte negativamente.

Ejemplos prácticos

Uno de mis compañeros de trabajo habla con groserías, se refiere a otros de manera ofensiva y cuenta chistes obscenos en reuniones de trabajo. Ya le aclaré personalmente que esta situación me

incomoda, pero sigue con la misma actitud, lo que me afecta en el trabajo. Dice que, si en nuestro país la gente habla así, él puede también hacerlo en el trabajo y que el problema soy yo porque soy demasiado sensible.

¿Qué debo hacer en esta situación?

Este tipo de conducta es inadecuada y atenta contra el respeto que nos debemos entre nosotros. Acércate a los Consejeros de Integridad, al Oficial de Ética, a la Equipo de Legal Affairs o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia y plantea el asunto. También puedes hacer una denuncia a través de cualquiera de los medios de contacto del Canal de Integridad que IKEA pone a tu disposición.

6.4 Declarando y administrando nuestros conflictos de intereses

Como colaboradores, tenemos la responsabilidad y obligación de tomar decisiones y de actuar basados en el mejor interés de la compañía. Por tanto, debemos evitar toda situación en que nuestros intereses personales estén o parezcan estar en contraposición con los intereses de IKEA.

Existe conflicto de interés si al tener que tomar una decisión a nombre de IKEA, la objetividad del colaborador se ve afectada por la posibilidad de obtener un beneficio personal o para un tercero.

A veces los conflictos de interés son reales y a veces son aparentes. Pero el que sean aparentes no significa que no puedan ser graves, porque tu reputación y la reputación de IKEA podrían verse afectadas.

Las situaciones que dan origen a conflictos de interés pueden surgir de varias formas, y pueden no ser negativas o incorrectas en sí mismas. La mejor manera de evitar que dichas situaciones generen una contraposición entre los intereses del colaborador y los de IKEA, es comunicándolas oportunamente.

En términos generales, es obligación de todos los colaboradores informar cualquier interés económico, vínculo personal, de amistad, de parentesco o comercial con otros colaboradores, clientes, participantes en procesos de selección, proveedores y/o competidores, como también empleos externos y cualquier otra actividad, asociación o vinculación con otras personas que puedan aparentar ser o generar un conflicto de interés.

Para más claridad y criterios prácticos, IKEA tiene una Política de Gestión de Conflicto de Intereses. En ella podrás encontrar información detallada sobre cuáles son los intereses relevantes, los tipos de conflicto de intereses que pueden darse, la obligación y responsabilidad de los colaboradores de declararlos oportunamente y la forma de administrarlos.

En caso de dudas, consulta directamente con tu líder, el Oficial de Ética, la Gerencia de People & Culture, quienes podrán guiarte.

Ejemplos prácticos

1. Tengo una relación romántica con una compañera de trabajo a la que superviso indirectamente.

¿Es esto es un conflicto de interés?

Sí, existe un conflicto de interés cuando tú eres el supervisor directo o indirecto de alguien con quien tienes una relación romántica. Puede que estés actuando correctamente, pero tu relación podría percibirse como un factor que influye en tu juicio, por lo que debes declararlo para que IKEA tome las medidas apropiadas y administre esta situación.

2. Me gustaría formar una empresa y asociarme para ello con uno de mis subalternos. Esta empresa no va a tener nunca relación comercial con IKEA.

¿Es esto un conflicto de intereses?

Sí. Esto constituye un conflicto de interés. Tu objetividad y juicio en las decisiones relativas a tu subalterno se pueden ver afectadas por ser tu al mismo tiempo tu socio.

6.5 Cumpliendo la ley y la normativa interna en el uso de alcohol y drogas

La seguridad de nuestros colaboradores y clientes es una de las principales responsabilidades y preocupaciones de IKEA.

El consumo de drogas ilícitas, y la utilización indebida de fármacos y alcohol pueden deteriorar este nivel de seguridad y, al mismo tiempo, tener consecuencias dañinas en las personas. Asimismo, la venta y distribución de drogas ilícitas constituye un delito. Por tales motivos, IKEA prohíbe estrictamente la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y/o alcohol en el trabajo.

En ocasiones, es posible que, por una enfermedad o condición de salud, un médico te haya dado indicaciones para que tomes fármacos que, aunque sean legales y te hayan sido ordenados por el médico, pueden alterar algunas de tus facultades que son necesarias para hacer tu trabajo, como, por ejemplo, tu capacidad de concentración o tus reflejos. Si eso ocurre, es importante que discutas con tu médico si ello puede acarrear algún riesgo para ti, para tus compañeros de trabajo, para los clientes o para los activos de IKEA, y que te aconseje y te dé instrucciones al respecto.

No está permitido fumar al interior de las instalaciones de IKEA, salvo en aquellos lugares establecidos de acuerdo a la ley.

Ejemplos prácticos

He sido testigo de cómo uno de nuestros compañeros de trabajo consumía drogas en uno de los baños de IKEA.

¿Qué debo hacer?

Ojalá encuentres una manera de ayudar a tu compañero. Si tienes confianza con él, quizás puedas recomendarle que deje de hacerlo o que empiece un tratamiento. Pero, aun así, y en cualquier circunstancia, acércate a los Consejeros de Integridad, al Oficial de Ética, o a la Gerencia de People & Culture y plantéale este tema para que se tomen las medidas correspondientes o realiza una denuncia.

Tomar acción es la mejor manera de ayudar y cuidar la seguridad de todos quienes trabajan con él. Informar de esta situación no es un acto de deslealtad con tu compañero; es más bien un acto de lealtad con todos y con IKEA, porque el que una persona esté bajo los efectos de drogas ilícitas en el trabajo puede representar un riesgo para todos.

6.6 Rechazando toda forma de acoso laboral y sexual, violencia en el trabajo y discriminación

Son contravenciones graves a este Código todas las conductas de acoso sexual y laboral, violencia en el trabajo y todo acto de discriminación.

IKEA valora y protege la diversidad de raza, color, sexo, estado civil, asociación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia étnica, orientación sexual u origen social. Por ende, IKEA tiene una política de cero tolerancia frente al acoso laboral y sexual, los actos de violencia en el trabajo, la discriminación y de las conductas que busquen anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el

trabajo. IKEA buscará identificar y corregir oportuna y adecuadamente cualquier conducta que atente contra este valor, pero la responsabilidad de mantener un ambiente libre de discriminación en el trabajo, entre nosotros mismos, con nuestros clientes, proveedores y terceros en general, es de todos.

Ejemplos prácticos.

Uno(a) de mis compañero(a)s de trabajo me está enviando regalos y correos electrónicos para invitarme a salir. Le aclaré que estoy casada(o) y que no tengo ningún interés en tener una relación con él/ella, pero sigue con la misma actitud, lo que me afecta en el trabajo.

¿Qué debo hacer en esta situación?

Ante un caso de posible acoso sexual puedes acudir a los Consejeros de Integridad o hacer una denuncia a través de algunos de los medios de contacto del Canal de Integridad.

6.7 Manteniendo buenas relaciones con proveedores y terceros

En nuestras relaciones con los proveedores y terceros con quienes la compañía tiene algún vínculo, siempre debe estar presente la búsqueda del beneficio para nuestros clientes.

Para esto debemos establecer vínculos basados en la transparencia, en la eficiencia y en el respeto a la

normativa legal vigente. IKEA buscará siempre obtener mejores condiciones, mayor calidad y mejor servicio, sin privilegiar ni discriminar arbitrariamente a ningún proveedor o tercero.

Buscaremos no realizar negocios ni mantener relaciones comerciales con personas y empresas que se aparten deliberadamente de la ley, que participen de negocios ilícitos o cuya conducta infrinja deliberadamente los principios y valores de IKEA, o que incumplan el IWAY. Cuidaremos nuestra reputación buscando relacionarnos con quienes compartan nuestros estándares éticos.

6.8 Cumpliendo la normativa interna sobre regalos e invitaciones

La práctica de hacer o aceptar regalos o invitaciones en contextos de negocios es una realidad. Sin embargo, esto se podría prestar para abusos; puede favorecer situaciones de corrupción; confunde los planos profesional y personal; aumenta el costo general de hacer negocios, en perjuicio de los clientes y de IKEA. Además, aceptar regalos o invitaciones puede causar un conflicto de interés o una apariencia de conflicto entre tus intereses personales y tu responsabilidad como colaborador.

Por regla general, no debemos aceptar regalos ni invitaciones de ningún proveedor, posible proveedor, funcionario público, cliente, socio comercial o competidor. Este regalo o invitación

puede estar buscando influir en las decisiones comerciales o de negocios.

Sin perjuicio de lo anterior, sí podemos recibir algunos bienes u objetos siempre y cuando sean de manifiesto menor valor, habituales según la cultura, el lugar y las circunstancias en que se dan, pudiendo llevar la marca del proveedor o no, a modo de difundir su empresa o servicios, y se distribuyan de buena fe e indiscriminadamente a proveedores o clientes en carácter de actividad de marketing, como llaveros, lápices y gorros, entre otros.

En la Política de Regalos y en la Política de Invitaciones podrás encontrar información en detalle y las excepciones a estas normas.

Si tienes cualquier duda, puedes consultar a los Consejeros de Integridad, al Oficial de Ética o a la Gerencia de People & Culture.

Ejemplos prácticos

Un proveedor me invitó a comer en un exclusivo restaurante para conversar acerca de su nueva línea de productos.

¿Puedo aceptar la invitación?

Sí, puedes aceptar, pero debes solicitar autorización a tu superior de forma previa y pagar tu cuenta del restaurante. Explícale al proveedor que se trata de una política de la compañía. Cada vez que recibas una invitación o un regalo de parte de un proveedor

pregúntate: “¿este proveedor me haría esta invitación o me ofrecería este regalo si yo no trabajara en IKEA y no tuviera que tomar decisiones que lo afectan?” Si la respuesta es no, entonces lo mejor es no aceptar.

6.9 Cuidando los bienes de IKEA

Todos debemos cuidar y proteger los bienes de IKEA. Por lo tanto, debemos resguardar los productos, la información, las instalaciones y el equipamiento. No podemos hacer mal uso de ellos, es decir, usarlos para fines personales, de forma descuidada o desmedida. Tampoco es posible retirar dichos bienes de los recintos donde IKEA los ubicó, salvo que seas previa y debidamente autorizado.

Las nóminas o archivos de clientes, proveedores, bases de datos, secretos comerciales, entre otros, son de propiedad de IKEA y deben administrarse de forma estrictamente confidencial. Además, solamente pueden ser utilizados para fines del negocio y por las personas autorizadas para hacerlo. Si por el desempeño de nuestras funciones generamos creaciones intelectuales, estas son propiedad de IKEA.

No debemos bajar ni instalar software en los computadores de IKEA, ya que podemos exponer nuestra red a virus informáticos o violar licencias de software. Los softwares computacionales o sistemas de procesamiento de la información que provee la compañía solo pueden usarse para nuestro trabajo. El

correo electrónico institucional solo puede ser usado para los fines del negocio, no para fines personales.

Utilizaremos la papelería con membrete de IKEA, los sellos y toda representación de la compañía únicamente en asuntos propios del desempeño de nuestras funciones.

Todos los colaboradores tenemos la responsabilidad de proteger los bienes de IKEA del fraude, mal uso, robo, hurto, pérdida o daño y denunciar cuando tomamos conocimiento de ello.

Ejemplos prácticos

Mi líder directo me pidió imprimir las fotos de sus vacaciones. Me dice que la impresora de su casa no funciona y reconoce que esto es una excepción.

¿Es correcto esto?

No. No corresponde que tu líder directo te solicite imprimir cosas personales. Te recomendamos informar de esta situación al Equipo de People & Culture pues no está permitido usar bienes de la compañía para fines distintos de los laborales. Dicho Equipo manejará esta información de manera confidencial.

7. ¿Cómo actuar con integridad en el mercado?

7.1 Compitiendo de manera justa

Buscamos competir en forma abierta e independiente en los mercados en los que tenemos presencia, inspirados en la lealtad con el consumidor y con respeto a la libre competencia. Por lo anterior, no utilizamos métodos que impidan, restrinjan o entorpezcan la libre competencia o constituyan actos de competencia desleal, todos métodos que en definitiva perjudican a nuestros clientes.

Para garantizar la libre competencia, no participaremos directa o indirectamente en ninguna situación que pueda impedir, restringir o entorpecer la libre competencia; como, por ejemplo, acuerdos colusorios de fijación de precios, abuso de una eventual posición dominante o realizar prácticas predatorias. Asimismo, rechazamos las conductas contrarias a la buena fe que por medios ilegítimos persigan atraer la clientela de un competidor.

La compañía cree firmemente en los principios de la libre competencia y rechaza la competencia desleal y cualquier otra conducta que atente en contra de ella. Ningún colaborador está autorizado a transgredir esta normativa y es su deber notificar de cualquier hecho o instrucción de esta naturaleza de la que tome conocimiento.

Ejemplos prácticos

Un proveedor de IKEA me llamó para ofrecerme información acerca de las estructuras de descuentos

y márgenes que dicho proveedor ofrece a una empresa competidora nuestra.

¿Puedo recibir esa información como un parámetro para nuestras negociaciones con el proveedor?

No. En ningún caso se puede recibir información ni discutir respecto de la política de precios que un competidor acordó con nuestro proveedor. Esto constituye una infracción a las normas de libre competencia. Debes informar inmediatamente esta situación a tu superior jerárquico, al Oficial de Libre Competencia y al Equipo de Legal Affairs.

7.2 Respetando la integridad financiera y documental

Todas las transacciones que realice IKEA deben apegarse estrictamente a la ley. Además, todas nuestras transacciones y operaciones deben realizarse según su tipo y características, sin simular algo que no son. Finalmente, todas nuestras transacciones deben documentarse y registrarse de manera veraz en forma, fecha y fondo; en nuestros contratos, en nuestras comunicaciones, en nuestras presentaciones y en nuestra contabilidad.

Con este fin mantendremos contratos, documentos, presentaciones, correspondencia, libros, registros y cuentas completos y fidedignos, que reflejen las operaciones o transacciones de IKEA. No está permitido bajo ninguna circunstancia omitir o

adulterar la información en estos libros, registros y cuentas.

No debemos utilizar el dinero de IKEA para una finalidad distinta a la asignada por esta. Solamente las personas expresamente autorizadas podrán firmar documentos y representar a IKEA.

Quienes estén autorizados para incurrir en gastos deben dejar respaldo de cada transacción y rendir cuentas exactas y oportunas de las mismas, de acuerdo a las normas internas de la compañía para el manejo de dinero.

Asimismo, mantendremos la exactitud y veracidad de toda documentación que circule al interior de IKEA, sin alterar ni modificar intencionalmente su fecha, contenido o cualquier otro aspecto de la misma.

Ejemplos prácticos

Mi líder directo donó un escritorio de los que estaban en exhibición a una escuela de escasos recursos y me pidió registrarlo como merma.

¿Puedo hacer esto?

No. No corresponde que tu Líder te solicite alterar la veracidad del registro de la donación. Lo anterior no solo es deshonesto, sino que también ilegal por lo que debes informar de esta situación a los Consejeros de Integridad, al Oficial de Ética o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia.

7.3 Manejando la información según la ley y la normativa interna

La información es un activo importante y muy valioso de IKEA, y por tanto es nuestra responsabilidad protegerla independientemente del medio que la contenga.

A raíz de nuestras funciones podemos tener acceso a datos privados de nuestros clientes, proveedores, accionistas y/o colaboradores protegidos por ley; información comercialmente sensible que no podemos compartir con la competencia, información estratégica e información privilegiada. Es nuestra obligación proteger, manejar y guardar la información con estricto apego a la ley y a la normativa interna, y a las directrices de IKEA, con absoluta discreción, sin utilizarla para beneficio propio o de terceros y, del mismo modo, destruirla de manera segura cuando corresponda.

IKEA tiene políticas y procedimientos especiales para clasificar la información según su nivel de sensibilidad y el tratamiento que se le debe dar. Es tu obligación conocer esas políticas y procedimientos, y cumplirlos. En general, solo podemos revelar información a aquellas personas que, por sus funciones en la compañía, necesiten conocerla.

Ejemplos prácticos

Uno de mis compañeros presentó su renuncia, pero todavía trabajará en la compañía tres días más. Me

contó que se llevará el plan estratégico de IKEA para desarrollar su propio negocio.

¿Es esto correcto?

No. Tu compañero está infringiendo nuestro Código de Integridad y, muy posiblemente, también las leyes de libre competencia. Es conveniente que informes de esto a tu superior directo, al oficial de Libre Competencia, a la Equipo de Legal Affairs. o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia.

7.4 Respetando la vida privada y protegiendo los datos de carácter personal

Todos los colaboradores y demás personas a las que les sea aplicable lo dispuesto en este Código, están obligados a respetar la vida privada de los clientes, colaboradores y proveedores de IKEA, dando estricto cumplimiento a la normativa sobre Protección de Datos Personales, y a la normativa interna de la compañía sobre la materia.

Además, los colaboradores y toda otra persona a la que le sea aplicable este Código deben tener presente que los datos personales que mantiene IKEA en sus bases de datos son de su exclusiva propiedad, y que no deben ser comunicados a terceros sin la expresa autorización de esta, salvo que ello sea válidamente requerido por las autoridades y leyes locales.

Tanto los colaboradores como las demás personas a las que es aplicable lo dispuesto en este Código

deberán tratar los datos de carácter personal de forma especialmente cuidadosa. Así, dichos datos podrán utilizarse únicamente para las finalidades autorizadas por sus titulares, dando cumplimiento a la normativa interna de la compañía que regula el tratamiento de datos personales.

Asimismo, durante todo el proceso de manejo de datos personales de IKEA, los colaboradores y demás personas a las que es aplicable este Código deben resguardar la confidencialidad de los mismos y respetar, en todo momento, las medidas de seguridad dispuestas por IKEA para estos efectos.

IKEA tiene políticas y procedimientos especiales para el tratamiento de los Datos Personales. Es tu obligación conocer esas políticas y procedimientos, y cumplirlos. En caso de dudas puedes contactar al Oficial de Protección de Datos Personales.

7.5 Respetando la propiedad intelectual e industrial

Somos una empresa innovadora, y promovemos la creatividad tanto en nuestros productos de marca IKEA como en los que adquirimos de terceros. Sin embargo, debemos siempre respetar los derechos de propiedad industrial e intelectual.

Ejemplos prácticos

¿Podemos comercializar productos asociándolos a un signo distintivo que no hayamos previamente inscrito como marca y que presente una notoria

similitud gráfica o fonética con alguna marca comercial inscrita a nombre de un tercero?

No. Dicha conducta podría constituir una infracción sancionada por la ley de propiedad industrial, en la medida que se pueda inducir a error o confusión. Por otra parte, la ley que regula la competencia desleal también considera como un ejemplo de acto de ese tipo a toda conducta que aproveche indebidamente la reputación ajena, induciendo a confundir los propios bienes o signos distintivos, por ejemplo, con los de un tercero.

8. ¿Cómo actuar con integridad en la sociedad?

8.1 Con apego a la ley

Como colaboradores tenemos la responsabilidad de cumplir con las diferentes leyes y regulaciones que aplican en Colombia así como en el resto de los países con los que IKEA se relaciona o tiene operaciones y nunca conducirnos ni participar en actividades fraudulentas.

Ejemplos prácticos

Mi líder directo me dijo que existía una forma más rápida de exportar nuestros productos a determinado país, lo que implicaba pasar por alto ciertas regulaciones.

¿Debo seguir las instrucciones de mi jefe?

No, pues cada uno de nosotros es responsable de cumplir con todas las normas y regulaciones de cada país donde operamos. Este tipo de prácticas, además de ser ilegales pueden significar un grave perjuicio reputacional para IKEA por lo que debes informarlo de inmediato al Oficial de Cumplimiento o denunciarlo a través de cualquier medio de contacto del Canal de Integridad.

8.2 Rechazando cualquier forma de soborno

El soborno es ilegal, antiético, aumenta el costo de hacer negocios, introduce incertidumbre en las transacciones comerciales, destruye la confianza en las instituciones e impide el funcionamiento eficiente de los mercados. En atención a lo anterior, **IKEA prohíbe estrictamente que cualquier colaborador haga u ofrezca pagos indebidos a cualquier persona, o reciba coimas de ésta, con el objeto de obtener algún beneficio, dádiva o proporcionarle una ventaja.**

Soborno significa prometer o entregar un beneficio - cualquiera sea su naturaleza- así como aceptar la solicitud de un beneficio de una persona, ya sea funcionario público o no, con el objeto de que haga o deje de hacer algo. Ningún colaborador, aun a pretexto de entregar regalos de cortesía podrá cometer un soborno.

Los criterios particulares de entrega de los regalos de cortesía estarán regulados en la Política de Regalos e Invitaciones.

Como colaboradores no debemos ofrecer, prometer, dar o consentir la entrega de un beneficio de cualquier tipo a un empleado público o privado, nacional o extranjero, bajo ningún pretexto o circunstancia y por ningún medio ni para obtener ventajas, influir en una decisión o acelerar un trámite.

Ejemplos prácticos

1. El inspector de aduanas del país de origen de una importación nos ha ofrecido agilizar los trámites si le entregamos una donación voluntaria.

¿Puedo aceptar esta solicitud?

No. Esta solicitud constituye igualmente un soborno penado por la ley como cohecho a funcionario público. Debes informar de este hecho inmediatamente a Oficial de Cumplimiento o al Canal de Integridad.

2. Un proveedor me ofreció un porcentaje de la operación con IKEA si logro interceder para cerrarla lo antes posible.

¿Puedo agilizar la gestión que me piden sin aceptar lo que me ha ofrecido?

No. El solo hecho de ofrecerte un beneficio económico a cambio de una gestión particular constituye un soborno. Debes avisar de inmediato al Oficial de Cumplimiento o al Canal de Integridad.

8.3 Actuando responsablemente con las comunidades y el medio ambiente

Tan importante como la relación que mantenemos con nuestros clientes, proveedores y autoridades, es la que establecemos con las diferentes comunidades en donde estamos presentes. Somos parte de la comunidad, buscamos no solo la rentabilidad de IKEA , sino que mitigar posibles impactos adversos en la

calidad de vida de las comunidades donde estamos presentes.

Nos comprometemos a ser responsables con los posibles efectos o consecuencias que nuestro accionar pudiera tener en los lugares en los cuales trabajamos, procurando siempre mejorar los vínculos con todos los actores involucrados.

Asimismo, el cuidado del medio ambiente siempre será una preocupación para nosotros y cumpliremos con todas las leyes y regulaciones ambientales.

8.4 Protegiendo la salud y seguridad de los colaboradores y clientes

IKEA está comprometida con proteger la salud y seguridad de sus colaboradores y clientes. Como colaboradores debemos cumplir siempre con todas las leyes, regulaciones y políticas sobre salud y seguridad en el trabajo. Actuar íntegramente en relación con la salud y la seguridad es esencial para proporcionar un ambiente de trabajo seguro.

Ejemplos prácticos

En la bodega a diario se encuentran cajas que obstaculizan los pasillos. Se lo he manifestado al encargado de bodega, pero me ha indicado que se despejará a la brevedad, pero la situación se mantiene igual.

¿Debo informar de esta situación a la jefatura?

Sí. Esta situación representa un grave riesgo para la seguridad de los colaboradores que transitan por la bodega y es tu responsabilidad informar de este hecho para que se tomen las medidas del caso.

8.5 Cumpliendo con la seguridad del producto

La seguridad de nuestros clientes es una preocupación fundamental de IKEA.

Por ello, es de suma importancia cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables sobre la seguridad de los productos y los reglamentos técnicos. Asimismo, debemos exigir a nuestros proveedores cumplir con ellas para asegurar que, dentro de toda la cadena de suministro, no existan problemas que puedan afectar a nuestros colaboradores o clientes, en su integridad, su salud o su vida.

8.6 Desarrollando actividades políticas fuera del lugar y horario de trabajo

En IKEA, valoramos la diversidad en todas sus formas y eso incluye la diversidad de opinión, perspectiva y participación políticas.

Queremos tu aporte a la compañía, con toda tu identidad, en todo lo que te es importante, porque tu dignidad como individuo lo merece y porque la diversidad nos enriquece.

Por lo mismo, para dar lugar a todos en IKEA, es importante que mantengamos neutralidad en el lugar

de trabajo en aquellas cosas que no están directamente relacionadas con nuestro rol y funciones en IKEA.

Por eso es que, valorando tu opinión y cómo ella se manifiesta en tu identidad, todos debemos cuidarnos de desarrollar nuestras actividades políticas fuera del horario y lugar de trabajo. Esto también significa que los colaboradores no pueden usar su cargo, puesto o activos de IKEA para sus actividades políticas.

8.7 Relacionándonos con la autoridad con integridad

Colaboraremos con los requerimientos que realicen las autoridades en el ejercicio de sus funciones, con transparencia, veracidad, integridad y eficiencia.

Como colaboradores, a veces tenemos que realizar trámites ante las autoridades en representación de IKEA. En estos casos debemos esmerarnos en cumplir con lo dispuesto en nuestra normativa interna que regula la manera de relacionarnos con la autoridad.

Trataremos respetuosamente a las autoridades, no realizando ningún acto que pueda afectar negativamente nuestra imagen institucional.

8.8 Contando con autorización antes de hacer declaraciones a los medios de comunicación

La comunicación juega un rol esencial en el mundo globalizado en que vivimos. Por lo anterior, y para

garantizar la exactitud y oportunidad de la información que se proporciona al público en los medios de comunicación, solo las áreas o los voceros autorizados podrán hacer declaraciones a nombre de IKEA. En caso de que te contacten o te soliciten información relacionada con la Compañía o tus funciones dentro de la misma, debes abstenerte de participar y consultar inmediatamente con la Gerencia de Marketing para que sean ellos quienes atiendan el asunto de manera directa.

8.9 Actuando con integridad dentro y fuera del trabajo

Así como tú esperas que IKEA sea un ciudadano corporativo leal y respetuoso de la ley siempre y no solamente como empleador, IKEA también espera de ti que seas ético e íntegro en el trabajo y fuera de él.

La empresa no pretende entrometerse en tu vida personal, tan solo invitarte a que vivas la ética y la integridad dentro y fuera del trabajo. Asimismo, se espera un uso responsable de las redes sociales en relación a tus dichos que puedan afectar la imagen o reputación de IKEA.

Un actuar deshonesto o poco ético de algún colaborador en su ámbito personal, no solo puede afectar la reputación de IKEA, sino que la credibilidad que depositan sus pares y subalternos respecto a la importancia que él da a la integridad corporativa.

9. Compromiso con la Prevención de Delitos de la Compañía

IKEA está comprometida con evitar la comisión de delitos en el desarrollo de sus actividades. Por ello, todos los administradores y colaboradores deben anteponer el cumplimiento de las políticas y procedimientos relacionados con la prevención de delitos como cohecho, soborno, soborno transnacional, corrupción, receptación, lavado de activos, financiación del terrorismo, y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, por encima del logro de metas comerciales.

La comisión de cualquier delito en el desarrollo de las actividades de la Compañía será considerada una infracción grave al Código de Integridad, así como a las políticas y procedimientos establecidos. En caso de presentarse, la Compañía iniciará las investigaciones internas correspondientes y aplicará las medidas disciplinarias que sean necesarias, como una manifestación clara del compromiso asumido.

Los administradores y colaboradores no deben, bajo ninguna circunstancia, ofrecer, autorizar, recibir ni aceptar beneficios indebidos a empleados públicos o privados, nacionales o extranjeros, ni ofrecerlos o aceptarlos de parte de terceros o de competidores. Asimismo, deberán asegurarse de que los recursos o bienes que reciban en nombre de la Compañía o con ocasión de su cargo no provengan de actividades ilícitas; que no se destinen a financiar dichas actividades; que sean administrados correctamente; y

que no se utilicen en actos contrarios al interés de la Compañía ni a lo definido en las políticas y procedimientos institucionales.

Como parte de sus responsabilidades, los administradores y colaboradores que tengan conocimiento o sospecha de la posible comisión de un delito, así como de la existencia de operaciones inusuales o sospechosas, deben reportarlo de inmediato al Oficial de Cumplimiento o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia, a través de los medios habilitados.

La Compañía colaborará con las autoridades competentes, suministrando la información disponible conforme a las solicitudes oficiales y en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables.

Ejemplos prácticos:

1. Durante la vinculación de un proveedor, si la documentación entregada no permite identificar claramente a los beneficiarios finales y el proveedor indica que la proporcionará posteriormente, insistiendo en avanzar con la relación comercial, ¿podría omitir este requisito y continuar con el proceso?

No. Para IKEA es obligatorio e importante identificar al beneficiario final, es decir, la persona natural que posee controla o se beneficia de manera efectiva de la entidad. La falta de esta información representa un riesgo significativo en materia de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento a la

proliferación de armas de destrucción masiva (LAFT-FPADM), además de constituir una violación a los principios de debida diligencia que deben cumplirse en todos los procesos de vinculación.

2. Si un proveedor o cliente ofrece un regalo, dinero o cualquier tipo de beneficio para agilizar un trámite o asegurar la celebración y firma de un contrato, ¿debo aceptarlo para facilitar la relación comercial?

No. Bajo ninguna circunstancia se debe aceptar ni ofrecer regalos, dinero o cualquier beneficio que tenga como finalidad influir indebidamente en decisiones comerciales o administrativas. Esto constituye un acto de soborno, que está prohibido y sancionado por la Compañía. Aceptar o consentir este tipo de conductas pone en riesgo la integridad del colaborador y de IKEA y puede generar consecuencias legales y disciplinarias. En caso de recibir una oferta de este tipo, se debe reportar de inmediato al Oficial de Cumplimiento o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia para que se implementen las acciones correspondientes.

10. ¿Cómo actuar frente a un desafío ético?

Ante decisiones complejas, no siempre está la certeza de estar actuando de forma íntegra.

Cuando enfrentemos un dilema ético y antes de actuar, debemos hacernos las siguientes preguntas:

1. **¿Me siento bien con lo que estoy haciendo?**
2. **¿Es legal?**
3. **¿Representa algún conflicto de interés?**
4. **¿Está alineado con los valores de la compañía?**
5. **¿Alguien que me inspira confianza, actuaría de la misma forma?**
6. **¿Qué sentiría si se publicara en primera plana de un periódico?**
7. **¿Mi familia estaría orgullosa de mí?**
8. **¿Y si esto se viraliza en redes sociales, qué reacción generaría?**

Por otra parte, todos tenemos una tendencia natural a buscar o inventar justificaciones para concluir que lo que hemos hecho o vamos a hacer no está mal, a pesar de que sí lo está. Ese proceso psicológico para acomodar o justificar la incomodidad de nuestra conciencia ética se llama racionalización. Algunos

ejemplos típicos de racionalización son las siguientes justificaciones:

1. **Una sola vez no importa**
2. **Nadie se dará cuenta**
3. **Todo el mundo lo hace**
4. **Siempre lo hemos hecho así**
5. **En la práctica funciona así**
6. **No estoy perjudicando a nadie**
7. **Estoy ayudando a hacerlo más rápido**

¡Cuidado! Frases como esas son frecuentemente excusas para permitirnos hacer aquello que sabemos que está mal.

Si tienes dudas, entonces es recomendable que te acerques a los Consejeros de Integridad, al Oficial de Ética, a la Equipo de Legal Affairs o a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia, quienes te orientarán para que puedas tomar la mejor decisión.

11. Medidas aplicables en caso de incumplimiento

IKEA puede aplicar medidas disciplinarias que van desde una amonestación hasta el despido del colaborador, en caso de incumplimiento de nuestro Código de Integridad, de las leyes o regulaciones vigentes.

Las medidas a aplicar se definirán según la gravedad del incumplimiento, el impacto y trascendencia para IKEA y la responsabilidad de quien la haya cometido.

Por otra parte, a quien de forma intencional realice falsas acusaciones o mienta en la colaboración que se le pida en una investigación de un caso ético, se les aplicarán igualmente las sanciones señaladas.

12. Nuestro compromiso con la Integridad

Los principios y valores pueden quedar en letra muerta si no tenemos presente lo más importante: nuestro compromiso con la integridad.

En señal de haber recibido copia de este código y de haberlo leído y entendido, me comprometo a lo siguiente:

1. Aceptar la responsabilidad personal de mantener la integridad de IKEA en cada una de mis acciones y decisiones, respetando los valores, principios, estándares y políticas descritas en este Código de Integridad y en las demás políticas y documentos oficiales de la compañía.
2. Aceptar el deber de actuar dando el ejemplo, manteniendo siempre una actitud correcta y evitando aquellas situaciones que puedan dañar a nuestros clientes, colaboradores o la reputación de IKEA.
3. Consultar en caso de dudas acerca del alcance de las obligaciones éticas y a denunciar de buena fe aquellas situaciones que representan una infracción a esta normativa.
4. Guardar la debida confidencialidad luego de efectuar una denuncia o luego de colaborar en una investigación ética.

La integridad de la compañía la construimos todos.

13. Medios de Contacto del Canal de Integridad

- Botón de acceso:

Ubicado en el footer de nuestra página web, Sección "Esto es IKEA", sub-sección "IWAY", botón "Descubre nuestro canal de denuncia".

2. Correo electrónico
contactocolombia@gerenciadeetica.com

3. Contactando presencialmente o mediante videollamada a la Gerencia de Ética y Gobernanza de las Empresas Falabella en Colombia.