

SEGURIDAD LASER LTDA



Código de Conducta y Ética

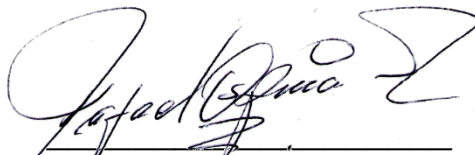
CODIGO:
Pd-GG01-03

<i>FECHA</i>	<i>No DE REVISION</i>	<i>IDENTIFICACION DEL CAMBIO</i>
21 de Febrero del 2023	01	Creación del Documento
03 de Marzo del 2025	02	Se actualiza logo empresarial

COPIA No: 1 GESTIÓN



REVISION



FIRMA APROBACION

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

1. PRINCIPIOS

El Código de Conducta y ética de Seguridad Laser LTDA, enuncia los principios, normas y pautas de actuación, por los que se rigen las actividades. Dicho código parte de la visión de trabajar por un futuro mejor para las personas y constituye por sí misma la manifestación de los compromisos que la compañía ha asumido con la sociedad, como son los de aportar mejores soluciones a los clientes, crecimiento rentable a los accionistas y progreso a la sociedad, pero al mismo tiempo refuerza los elementos que han de salvaguardar la confianza de terceros en las capacidades de la compañía para cumplir con sus compromisos, de forma sostenida en el tiempo, en todas y cada una de las acciones cotidianas y con un respeto estricto por la declaración de derechos humanos, la igualdad, la no discriminación y sus principios inalienables. Seguridad Laser LTDA.; ha establecido un conjunto de criterios corporativos orientados a prevenir el riesgo de participar en actividades delictivas a través de la compañía. Dichos criterios han sido generados a través de procedimientos y programas específicos acordes con las características del negocio.

2. OBJETIVO

Desarrollar el código de conducta y ética de la compañía, con el fin de prevenir actos de inequidad, falta de ética o discriminación.

3. ALCANCE

Este Código se aplica a todos los empleados de Seguridad Laser LTDA, incluyendo todas las actividades relacionadas con el negocio, independientemente del lugar en donde se ejecuten. El Código establece normas para la interacción con clientes, trabajadores y proveedores, y comprende a quienes actúen en representación de la empresa, a todos quienes hablen en nombre de la empresa ante cualquier entidad, empresa o actuación y en cualquier circunstancia independientemente de la magnitud o duración de la representación.

4. VALORES:

- **Confianza:** Con todas nuestras actuaciones y servicios generamos confiabilidad en nuestros clientes y empleados.
- **Responsabilidad:** Cumplimos con nuestra oferta de valor (contractualmente, la palabra y con legalidad).
- **Integridad:** La rectitud, lealtad y moralidad son pilares innegociables.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

- **Calidad:** Nuestros servicios siempre tienen los mejores estándares buscando la satisfacción total de nuestros clientes.
- **Humanidad:** Nuestro activo más importante son nuestros empleados, por eso fomentamos su desarrollo profesional, su bienestar familiar y personal.
- **Igualdad laboral y no discriminación:** goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base principalmente en uno o más estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la identidad o la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

5. PAUTAS DE COMPORTAMIENTO

- Divulgación de la Información:** Toda la divulgación de información a accionistas, clientes, autoridades incluidos los resultados, la situación financiera, la composición accionaria y la junta de socios, deberá realizarse de manera oportuna, completa, precisa y clara.
- Relación con las Autoridades:** Los procedimientos y políticas de Seguridad Laser LTDA están enmarcados en un profundo respeto por la Ley y por ello se adoptan los requerimientos y prácticas exigidas por los organismos reguladores, de vigilancia y control del Estado. Las relaciones de los funcionarios con las autoridades, en ejercicio de su cargo, deberán conducirse dentro del marco de la ley y bajo los principios descritos en el presente Código de Conducta y ética.
- Relación con los Clientes:** Los destinatarios del presente Código deberán abstenerse de realizar negocios con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento que observan un comportamiento empresarial contrario a las leyes. Así mismo, deberán expresar con claridad a los clientes las características y cualidades del servicio, para que la relación comercial fluya en términos de equidad y transparencia. Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deberán ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.
- Relación con los Proveedores:** La selección y evaluación de proveedores deberá fundamentarse en criterios técnicos, profesionales, éticos, de seguridad, y en las necesidades de la Compañía, conduciéndolas por medio de procesos que garanticen la mejor relación costo beneficio, tales como el

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

conocimiento del proveedor, el cumplimiento y la cotización de precios, entre otros.

- e) **Relación con los Competidores:** Se mantendrá una competencia leal como elemento básico en todas las operaciones y relaciones con otros actores del mercado, de acuerdo con los principios de la sana competencia y un estricto cumplimiento de la ley. En ningún caso se deberán hacer comentarios que puedan afectar la imagen de los competidores o contribuir para la divulgación de rumores sobre los mismos.
- f) **Relaciones en el Ambiente de Trabajo:** Se dispone de procedimientos para la selección, capacitación y evaluación del personal, así como el Sistema de Administración Salarial, el cual brinda elementos objetivos de equidad y competitividad, en la remuneración de sus trabajadores. Las relaciones en el ambiente de trabajo deberán enmarcarse bajo la cortesía y el respeto. Así mismo, deberán buscar que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo y lealtad, dando estricto cumplimiento a las normas señaladas por el Reglamento Interno de Trabajo y el presente Código de Conducta y ética.
- g) **Relación con la Comunidad:** La compañía apoya programas sociales de acuerdo con las posibilidades económicas de la Sociedad y fortalece el desarrollo de comunidades vulnerables.
- h) **Regalos e Invitaciones:** Los intereses comerciales de la compañía están basadas en criterios comerciales y no influidas por factores tales como regalos, donaciones o pagos tendientes a obtener resultados para los trabajadores o miembros de sus familias. Como política general, no se fomenta la práctica de dar o recibir regalos, especialmente con proveedores y contratistas. Los empleados no podrán ofrecer dinero, o cualquier ventaja económica directa o indirecta a terceros, para la obtención de un negocio, concesión u operación particular. Ni aprovechar su posición, en la compañía, para obtener beneficios personales o familiares.
- i) Protección de la imagen institucional frente al riesgo reputacional y legal.
- j) Permanente disposición de colaboración con la justicia en su lucha contra el lavado de activos.
- k) Implementación de esquemas de control, seguimiento y programas de auditoria con el propósito de verificar el estricto cumplimiento de las normas que regulan la prevención y detección de actividades delictivas y de los controles establecidos por la compañía para estos efectos.
- l) Trato equitativo al ofrecer igualdad de oportunidades laborales para todos los individuos independientemente de su edad, sexo, etnicidad, religión, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, estado civil o situación familiar, o cualquier otra condición protegida.
- m) Propender por el respeto a los derechos humanos, manteniendo un compromiso continuo para que en la ejecución de las actividades de vigilancia

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

y seguridad privada que realicen a nivel nacional los trabajadores actúen de forma tal que respeten los derechos fundamentales de toda persona independientemente que sean compañeros, clientes, proveedores, usuarios o cualquier otra persona de la comunidad, de allí que no se admiten comportamientos que fomenten dentro y fuera del trabajo tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, explotación sexual o violencia de género, trata de seres humanos, esclavitud y trabajo forzado, Trabajo infantil y discriminación en cualquiera de sus expresiones.

6. NORMAS ESPECIFICAS

Seguridad Laser LTDA; exige que todos y cada uno de sus empleados desarrollen sus actividades, de tal manera que cumplan una serie de principios, fundamentados en la transparencia, la honestidad y la equidad. Todas las personas relacionadas con la compañía, ya sea con vínculo laboral o jurídico, deben actuar con fidelidad, lealtad, honestidad, legalidad y verdad en todas las actividades relacionadas con prácticas de negocios, conducta personal y la PI-GG-01-09 Política de igualdad laboral y no discriminación. Tienen además la obligación de ceñirse al estricto cumplimiento de la Ley y demás normas que rigen su actividad, a los más altos principios éticos y a los reglamentos internos. Se debe velar por los bienes de la compañía, de los accionistas y de la comunidad como si fueran propios, respetar a las autoridades, y llevar una vida ejemplar como miembros de familia y como ciudadanos.

Todas las relaciones de la compañía y sus empleados con los grupos de interés se caracterizan por postulados de total transparencia, confianza y desarrollo mutuo. Todos los empleados tienen el compromiso de tomar las acciones necesarias para proteger y garantizar el cumplimiento de las políticas de la compañía, cumplir con sus deberes y obligaciones, evitar la ocurrencia de actos prohibidos o inseguros, e informar a los entes de control sobre cualquier procedimiento que atente contra la transparencia de alguna de sus actividades, tanto laborales como públicas. Los trabajadores de la compañía obrarán con buena fe, con lealtad y con la diligencia y velando por los intereses de la compañía, promoviendo y difundirán, el conocimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones que les sean aplicables, así como las normas de este Código, y los sanos usos o prácticas del mercado.

7. ACTOS INCORRECTOS

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

Se entiende por acto incorrecto el incumplimiento de las normas legales y de las disposiciones generales y particulares de este Código, así como cualquier intento o actuación de un empleado, directivo, funcionario o colaborador de la Compañía de obtener un provecho indebido para sí mismo o para terceros, abusando de su posición, y aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de la compañía. Los actos incorrectos pueden involucrar a clientes, proveedores, competidores, empleados, terceros, accionistas, exempleados y directivos.

Las principales categorías son las siguientes:

a) Apropiación indebida de recursos: Incluida la propiedad intelectual y la información. Esta categoría comprende, entre otros:

- Hurto en sus distintas clasificaciones.
- Abuso de confianza.
- Desviación o uso indebido de información privilegiada.
- Malversación y destinación diferente de recursos.

b) Malversación de activos: Se define como el acto intencional o culposo de disponer de los activos de la entidad o aquellos por los cuales ésta sea responsable, en beneficio propio o de terceros; de tal manera que ello cause un detrimento o una distorsión de los estados financieros.

Dicha malversación comprende, pero no se limita a:

- la respectiva autorización.
- Apropiación de dinero, títulos representativos de valor o similares, así sea de manera temporal.
- Realización de gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.
- En general, toda apropiación, desviación o uso de los bienes de propiedad o bajo responsabilidad de la entidad para ser destinados a fines diferentes de aquellos para los cuales hayan sido específicamente adquiridos o recibidos.

c) Corrupción: Definida como el requerimiento o aceptación, ofrecimiento u otorgamiento, por o hacia un empleado, directivo, funcionario o colaborador de la Compañía, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

dádivas, favores, promesas o ventajas de cualquier clase para sí mismo o para otra persona, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto relacionado con su trabajo, tales como:

- Aceptación de un beneficio personal o para terceros como forma de influenciar una decisión administrativa.
- Cualquier pago hecho a un empleado de parte de un proveedor a cambio de un tratamiento favorable a este último.
- Sobornos a funcionarios públicos o privados por realizar una determinada acción u omitir una actuación.

d) Conflictos de interés: Estos se encuentran definidos en este Código.

e) Falsos reportes: Tendientes a distorsionar la realidad del desempeño propio o de terceros. Incluye la supresión de información material y otros casos como:

- Suministro de información falsa para encubrir desempeño deficiente o para acceder a bonificaciones.
- Utilizar falsos reportes para engañar a inversionistas, entidades financieras o terceros en general.

f) Manipulación de estados financieros: Se define como la producción, alteración o supresión deliberada de registros, hechos de tal forma que se distorsionen los estados financieros. Dicha manipulación comprende, pero no se limita a:

- La manipulación de saldos de cuentas del activo y pasivo.
- La creación de transacciones con proveedores o acreedores falsos.
- El traslado periódico de obligaciones reales o ficticias, de un acreedor o deudor a otro, real o ficticio, con el propósito de falsear la realidad de los saldos de cartera, cuentas por cobrar, cuentas por pagar y otros activos o pasivos.
- En general, toda manipulación contable de la realidad financiera de la entidad.

g) Incumplimiento de obligaciones legales: Dicho incumplimiento incluye, entre otros:

- Presentación de falsos reportes de cumplimiento de regulaciones legales.
- Ocultamiento deliberado de violaciones legales.
- Ocultamiento de errores contables.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

h) Abuso tecnológico: Incluye el acceso no autorizado a sistemas de cómputo, violación de licencias de software, implantación de virus u otro código dañino, o cualquier tipo de sabotaje, como:

- Acceso o divulgación no autorizado de archivos electrónicos.
- Uso indebido de la red.
- Destruir o distorsionar información clave para la Compañía.
- Fraude por computador, en todas sus manifestaciones.

i) Contribuciones y Actividades Políticas: Salvo a título personal y a su propia elección, ningún empleado y/o directivo de la Compañía podrá participar en actividades políticas, ni realizar contribución alguna para ningún candidato político o partido en nombre y representación de la Sociedad, ni recibir reembolsos directos o indirectos para contribuciones políticas personales realizadas por ellos mismos. Sin embargo, la Compañía podrá efectuar donaciones a entidades con fines políticos con la debida autorización de la Junta Directiva.


8. MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERES

Los intereses de la compañía deben ser primordiales en todas las decisiones empresariales. Los conflictos de interés pueden perjudicar el criterio empresarial y amenazar el buen nombre de la Compañía, exponiéndolo a riesgos legales.

Cuando se presenten conflictos de interés los funcionarios deberán abstenerse de:

- Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la Compañía o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar la reputación de la compañía.
- Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- Abusar de su condición de directivo, empleado, funcionario o colaborador de la Compañía para obtener beneficios, propios o de terceros, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, terceros o clientes.
- Participar en actividades externas que interfieran con el horario de trabajo, con su rendimiento o con el cumplimiento de sus labores, salvo autorización de la Compañía.

En el evento en que se presente una situación en la cual los intereses de los destinatarios del presente Código se enfrenten con los de la empresa en actividades personales o en el trato con terceros, ya sean proveedores,

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA Versión: 2			
<i>Pd-GG01-03</i>	<i>Marzo 2025</i>	<i>Pág. 2 de 17</i>	

contratistas, clientes, accionistas u otros, de tal manera que se afecte la libertad e independencia en la decisión, deberá analizarse la operación con base en las normas legales que la rigen, los manuales y procedimientos establecidos por la compañía e informar al superior jerárquico antes de tomar cualquier decisión.

7.1. DIVULGACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

En caso de que algún accionista, director, administrador o empleado de la Compañía, tenga conocimiento de una situación que pueda implicar un conflicto de interés real o potencial, deberá informar oportunamente al superior inmediato o a la gerencia, a fin de que se tomen las medidas necesarias. Cuando se presente una situación que genere conflicto de intereses entre accionistas y administradores, directores y altos funcionarios de la compañía, o cuando se presente entre accionistas entre sí, la Gerencia evaluará la situación y procurará su solución o conciliación.

8. INTERPRETACION, CONSULTA Y ACTUALIZACIONES

Es competencia del Oficial de Cumplimiento aclarar, elaborar y difundir notas interpretativas sobre aquellos aspectos del Código que así lo requieran para asegurar su aplicación práctica. Así mismo la responsabilidad de actualizar las normas y postulados allí consagrados y su trámite ante los niveles competentes.

El comité de convivencia laboral actuara como veedor de este código de conducta y ética, interviniendo en los casos que se presente una inequidad o discriminación laboral.

9. PRESUPUESTOS PARA EL ADECUADO CUMPLIMIENTO

Siguiendo las líneas de actuación antes mencionadas, la compañía orientará sus actuaciones y procedimientos bajo los siguientes parámetros:

- Respetto a la legalidad, compromiso y responsabilidad frente al cumplimiento de las disposiciones legales y normas internas adoptadas para la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Primacía de los principios éticos consagrados en este código, sobre el logro de metas comerciales o cualquier otro interés institucional o personal.
- Realizar los mejores esfuerzos para seleccionar sus clientes y proveedores, verificando su identidad y conociendo adecuadamente la actividad económica que desarrollan, para lo cual todos los funcionarios están obligados a cumplir estrictamente los procedimientos establecidos para tal fin.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

- Es deber de los directivos y empleados, colaborar con la Administración de Justicia no solo atendiendo los requerimientos expresos de las autoridades, sino auxiliándolas oficiosamente en la lucha contra el delito.
- Se guardará absoluta reserva sobre las investigaciones o actuaciones que adelanten las autoridades u organismos de control competentes, sobre determinado cliente u operación, así como con respecto al reporte de operaciones sospechosas o de efectivo.
- La compañía adoptará medidas de control apropiadas y suficientes orientadas a evitar que, en ejecución del negocio en cualquiera de sus modalidades, sea utilizada como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento, en cualquier forma del dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o para dar apariencia de legalidad a las transacciones y fondos vinculados a las mismas.
- Constituye falta grave de un empleado abstenerse de controlar, supervisar, informar o reportar cualquier actividad que en el desarrollo de su cargo aparezca inusual o cree serias sospechas sobre su licitud; por lo tanto, además de las sanciones penales que pueda implicar dicho comportamiento, la Entidad impondrá sanciones laborales por cuanto lo que está en juego es la credibilidad de la institución y su permanencia en el mercado.
- La compañía planeará y ejecutará en forma continua programas de capacitación y divulgación sobre la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, para que permitan mantener un adecuado conocimiento y entendimiento por parte de todos los funcionarios de las normas y procedimientos vigentes sobre el tema.
- La compañía mantendrá esquemas de control, seguimiento y programas de auditoría con el propósito de verificar el estricto cumplimiento de las normas que regulan la prevención y detección de actividades delictivas y de los controles establecidos para estos efectos.

10. REGLAS ESPECIALES DE CONDUCTA

Las reglas de conducta respecto de los mecanismos de prevención de actividades delictivas contenidas en el presente documento son de imperativo cumplimiento, de manera que se deben observar en cada acto, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo.

Para el adecuado cumplimiento del código, la compañía, sus Representantes Legales, Directivos, Administradores, Empleados, Auditores y Revisores Fiscales tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes lineamientos de actuación:

11. DEL EJERCICIO DE LOS CARGOS Y FUNCIONES

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

- Los Directivos y empleados de la compañía no revelarán hechos, actos o circunstancias de los que se tenga conocimiento en el ejercicio del cargo, salvo las informaciones que obligatoriamente se tengan que preparar o emitir en cumplimiento de reglamentos internos o externos o cuando lo solicite una autoridad competente.
- Deberán proteger la información que en desarrollo de sus cargos conozcan o llegaren a conocer, sin que ello sea motivo de encubrimiento y colaboración con actos ilícitos.
- Deberán guardar absoluta reserva sobre el desarrollo de análisis, investigaciones o solicitud de información que realicen órganos de control o supervisión internos o externos, y abstenerse de informar a los clientes o terceras personas no autorizadas de estas actuaciones.
- Procederán de forma veraz, digna, leal y de buena fe. No intervendrán en actos simulados, ni en operaciones fraudulentas o en cualquier otra que tienda a ocultar, distorsionar o manipular la información de la Entidad o la realidad de los clientes, en perjuicio de la Entidad, de los intereses del Estado o de terceras personas.
- La firma o aprobación de una operación, exige que la persona que la suscribe o autoriza, la haya verificado previamente, para determinar su legalidad, certeza, corrección y adhesión a la normatividad de la compañía.
- Preservar la Integridad Corporativa de Seguridad Laser LTDA que trasciende de la mera responsabilidad personal sobre las actuaciones individuales y requiere el compromiso de los empleados de poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación aquellas situaciones que, aun no estando relacionado con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, consideren éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido de este Código, como de las demás Normas de conducta de la compañía y especialmente, aquellas de las que pudiera derivarse el incumplimiento de la legalidad vigente.
- Comunicarán oportunamente a sus superiores inmediatos o a cualquiera de los superiores de estos, todo hecho o irregularidad por parte de algún funcionario o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la compañía. También podrán hacerlo directamente al oficial de Cumplimiento.
- Se considera contrario a los intereses de la compañía, la omisión de actuación o el no suministro de información, con el propósito de proteger, favorecer, perjudicar o lesionar a una persona.
- La designación del Oficial de Cumplimiento no exime a la entidad ni a los demás directivos y empleados de la obligación de aplicar, en el desarrollo de sus funciones, los procedimientos consagrados en la ley y en el manual de procedimientos implementado.

12. DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

Conflicto de interés es entendido como la situación en virtud de la cual una persona en razón a su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta en relación con intereses incompatibles.

Los directores, representantes legales, revisores fiscales y en general todos los funcionarios con acceso a información privilegiada tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de interés.

Con base en la anterior premisa, tanto la compañía como sus empleados deberán:

- Comunicar de manera inmediata, acerca de la existencia o de la potencial aparición de un conflicto de intereses y de las medidas que se adoptarán para evitarlo.
- Los negocios con familiares y allegados, clientes, proveedores, asesores externos y demás tercero ligado directa o indirectamente con los empleados o con la compañía, se manejarán con criterio justo, de buena fe y nunca serán motivados por intereses particulares que puedan menoscabar el prestigio, la imagen, la seguridad o la rentabilidad de la compañía.

Por lo tanto:

- a) La Entidad, sus representantes legales y funcionarios, están obligados a privilegiar la legalidad y la observancia de los principios éticos de las operaciones y transacciones sobre la ganancia puntual para la compañía y sobre el logro de metas comerciales.
- b) No podrán vincular o realizar operaciones o transacciones con las personas naturales o jurídicas señaladas por los órganos del Estado Colombiano, entidades o gobiernos extranjeros, como presuntamente relacionadas con movimientos ilícitos de capital y en general con todas aquellas personas de las cuales se tenga duda sobre la licitud de sus actividades tanto comerciales como personales, o aquellas que realizan actividades prohibidas por la ley o que afectan la moral y buenas costumbres, atenta contra la credibilidad y los intereses del Grupo.
- c) Se abstendrán de autorizar operaciones o servicios a favor de usuarios cuando con éstos o aquellas se puedan violar las normas o regulaciones sobre prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- d) La obligación de reserva respecto de todas las actuaciones relacionadas con la prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, primará sobre el derecho del cliente a ser informado sobre las situaciones especiales que puedan afectar su cuenta.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

Por lo tanto, los funcionarios se abstendrán en todo momento de informar a través de cualquier modalidad al cliente, sobre análisis, investigaciones o reportes de operaciones inusuales que realice la Entidad u organismos de Control y Supervisión externos

- e) No se podrá hacer uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.
- f) Todo empleado deberá comunicar de manera inmediata al superior jerárquico o áreas competentes de la entidad, cualquier actividad delictiva, inusual o dudosa de que se tenga conocimiento.

13. FUNCION DE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

La compañía ha atribuido a la Función del oficial de Cumplimiento el objetivo de promover el desarrollo y velar por la efectiva operatividad de las normas y procedimientos necesarios para asegurar:

El cumplimiento de las disposiciones legales y estándares de comportamiento ético relevantes que afecten a cada uno de los negocios y actividades de la Entidad, así como de los criterios y pautas de actuación contenidas en el Código. La Función de Cumplimiento se encuentra configurada por EL Oficial de Cumplimiento como apoyo a la Gerencia de la compañía y las competencias y responsabilidades han sido establecidas e incluyen, conjuntamente aquellas que resultan asociables al objetivo anteriormente enunciado, responsabilidades específicas de asesoramiento y apoyo en formación a los empleados, y en la ejecución de determinados procedimientos y controles internos.

14. SANCIONES

La conducta violatoria, ya sea por acción u omisión, de los procedimientos, normas y reglas éticas, podrá originar los siguientes tipos de sanciones:

14.1. DE CARÁCTER LABORAL

Las faltas por acción u omisión en la aplicación de las normas y procedimientos se sancionarán con una de las siguientes medidas, de acuerdo con la naturaleza y características de los hechos y al grado de responsabilidad del funcionario:

- a) Llamado de atención con copia a la hoja de vida por una sola vez, cuando se compruebe que el incumplimiento es ocasional o poco importante y no repetitivo o de responsabilidad indirecta.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Versión: 2



Pd-GG01-03

Marzo 2025

Pág. 2 de 17

- b) Suspensión del contrato de trabajo en el evento de que se detecten conductas similares repetitivas o de algún grado de importancia o en conexión con otros incumplimientos del tema, la suspensión de contrato de trabajo será hasta de dos (2) meses, previo el cumplimiento legal de los descargos pertinentes en ambos casos.
- c) Terminación del contrato de trabajo por justa causa.

El Comité de Disciplina, previo concepto del Oficial de Cumplimiento, examinará cada uno de los expedientes con objetividad, ponderando tanto las circunstancias atenuantes como agravantes a fin de adoptar decisiones homogéneas y con criterios uniformes.

14.2. DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO

Se podrán imponer sanciones de carácter institucional y/o personal por parte de la Superintendencia de Vigilancia y seguridad privada.

14.3. DE CARÁCTER PENAL.

Por parte de las autoridades judiciales en los términos del artículo 323 y siguientes del Código Penal Colombiano.

15. REGISTROS

PI-GG-01-09 Política de igualdad laboral y no discriminación.