

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA	Código	CO-SG-01
		Fecha vigencia	Ago-2023
	Proceso sistema de gestión	Versión	1

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

1. INTRODUCCIÓN

Seguridad estratégica de Colombia SETRACOL, dentro compromiso con la mejora continua y apropiación de los procesos que le son propios implementa la figura de código de ética como el conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad para el caso en específico el comportamiento de nuestro colaboradores dentro del ámbito laboral y familiar, convirtiéndose en un principio rector de la convivencia laboral que contribuya al buen desarrollo de las funciones.

Es importante tener en cuenta que toda actividad realizada por SETRACOL, y sus colaboradores, debe ceñirse estrictamente a los mandatos constitucionales, legales, estatutarios y reglamentario; en aras de mantener la protección de la confiabilidad y seguridad de nuestra empresa e instalaciones donde hacemos presencia.

Nota: *El código de ética es de obligatorio cumplimiento para los colaboradores, la violación de las reglas contenidas en este código se considera como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, a la luz del numeral 6 del artículo 62 del código sustantivo de trabajo, subrogado por el decreto ley 2351, artículo 7, en coordinación con el artículo 58 numeral 11 del código sustantivo del trabajo.*

2. OBJETIVOS

- Proporcionar una guía de actuar ético en el desempeño de la actividad y servicio de SETRACOL LTDA y de todos sus empleados.
- Proporcionar pautas que contribuyan a que la práctica ética sea adoptada por todos los empleados.
- Motivar a los empleados de SETRACO LTDA, a ser un valor agregado en su trabajo y en su entorno familiar y social, a través de su compromiso ético.
- Contribuir en el logro de la misión, visión de SETRACOL LTDA, conforme a los valores definidos para la compañía.

3. ALCANCE

Este código se aplica a todos los colaboradores de SETRACOL LTDA, incluyendo todas las actividades relacionadas con el negocio independientemente del lugar en donde se presente los servicios.

El código establece normas para la interacción con asociados de negocios (entidades de control, clientes, proveedores, colaboradores, otros), a quienes

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA	Código	CO-SG-01
	Fecha vigencia	Ago-2023
	Proceso sistema de gestión	Versión

actúen en representación de la empresa, a todos quienes hablen en nombre de la compañía en cualquier circunstancia independientemente de la magnitud o duración de la representación. Nuestros asociados deberán cumplir con este código de ética en sus actividades comerciales directas con SETRACOL LTDA.

4. PRINCIPIOS

Definiéndose la **ética** como deben actuar los miembros de una sociedad, para lo concerniente al presente código de ética indica que todos los colaboradores y asociados que actúen en nombre o representen a SETRACOL LTDA, debe realizar lo correcto, de la manera correcto y por motivo correcto en desempeño y en relación con el nombre de SETRACOL LTDA.

- **Integridad:** Nos caracterizamos por actuar de forma correcta, tomando las decisiones más apropiadas en todo momento y/o situación, conforme a los principios de la compañía.
- **Honestidad:** Garantizamos la equidad en todos los niveles de la organización, tratando a todas las personas de manera imparcial, sin buscar obtener ventajas o beneficios de diversas situaciones.
- **Pertenencia:** El compromiso y la identificación de nuestros colaboradores juegan un papel fundamental en el logro de las metas organizacionales establecidas.
- **Esfuerzo:** Debido a la diligencia en el cumplimiento de los requisitos legales, hemos de prevenir la ocurrencia de conductas inapropiadas que podrían dañar la reputación de la compañía.
- **Cumplimiento:** Nuestro compromiso con el logro de las metas y objetivos se ha demostrado a través de la persistencia y dedicación de nuestro equipo de trabajo, lo que nos ha establecido como una empresa confiable en el mercado.
- **Respeto:** Nuestros lineamientos de inclusión y aceptación abarca a todos nuestros colaboradores y partes interesadas pertinentes, independientemente de su raza, color o creencias. Esta práctica nos permite formar un equipo humano diverso y singular.
- **Confianza:** Nuestra meta es que nuestro equipo se comporte dentro de los límites establecidos por la empresa y los clientes, evitando cualquier comportamiento inapropiado.
- **Responsabilidad:** Nuestros propósitos, deberes y tareas se ejecutan de manera óptima, lo que permite optimizar los procesos y alcanzar los resultados planificados por la organización.
- **Lealtad:** Creemos firmemente que nuestro equipo está comprometido y ofrece su apoyo a la empresa tanto en los momentos prósperos como en los desafiantes.
- **Trabajo en equipo:** Nos guiamos por el interés colectivo, trabajando en armonía con nuestra plataforma estratégica y colaborando para lograr

resultados compartidos que nos ayuden a alcanzar nuestras metas establecidas

Consideramos que el comportamiento ético es una responsabilidad de todos, sin importar el nivel jerárquico que ocupen. Es crucial que las personas en posiciones de liderazgo sean ejemplos y demuestren un comportamiento ético impecable.

En el marco del comportamiento ético, es fundamental el respeto hacia la Carta Universal de los Derechos Humanos, así como hacia los derechos fundamentales y colectivos, tanto aquellos establecidos en nuestra Constitución Política como en las de los Estados en los que operamos. Asimismo, estamos comprometidos a cumplir con las políticas de gobierno corporativo de SETRACOL LTDA, incluyendo sus procedimientos, lineamientos, prácticas y cualquier otra normativa vigente.

Actuar de manera ética no se limita a cumplir con lo que es legal o permitido jurídicamente; implica ir más allá y hacer lo que es correcto, justo, equitativo, respetuoso y responsable hacia SETRACOL LTDA, sus accionistas, colegas, empleados, proveedores, clientes y la sociedad en su conjunto. Además, debemos ejercer y exigir el mismo comportamiento ético a quienes interactúan con nosotros.

5. GENERALIDADES

Se contemplarán las situaciones que, basándonos en la experiencia del negocio, sabemos que pueden surgir. Aunque no todas estas situaciones estén detalladas en este Código de ética, los mismos principios establecidos aquí deben aplicarse ante cualquier eventualidad.

5.1 ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

En SETRACOL LTDA, estamos firmemente en contra de cualquier forma de corrupción. No consideramos justificable comprometer la conducta ética de colaboradores, propietarios o personas de algún asociado de negocio. Fomentamos una cultura de integridad y rechazamos tanto el soborno como la corrupción. Exigimos que nuestros grupos de interés también actúen con la misma transparencia y ética.

Los empleados de SETRACOL LTDA no deben aceptar ni participar en prácticas de soborno. No promovemos, lideramos ni justificamos estas acciones. El soborno se define como la oferta de regalos, préstamos, pagos, propinas u otros beneficios para influir en decisiones contrarias a los intereses legítimos y correctos.

En dado caso que se presente, nuestra relación con servidores públicos, nos regimos por las leyes colombianas.

5.2 REGALOS Y OTROS

En SETARCOL LTDA., está estrictamente prohibido tanto dar como recibir regalos, entretenimiento o hospitalidad que puedan ser considerados excesivos o tener la capacidad de influir de manera inapropiada en una decisión o en una relación comercial.

En SETRACOL LTDA., se prohíbe a los colaboradores utilizar su posición para solicitar cualquier tipo de favor personal, pago, descuento, viaje, alojamiento, regalo o préstamo a proveedores, clientes o grupos de interés. Estas solicitudes pueden crear una presión indebida sobre el proveedor para que otorgue el favor o regalo con el fin de mantener negocios con la empresa, o pueden llevar al empleado a aceptar un servicio deficiente o por debajo de los estándares esperados. Dichas prácticas están estrictamente prohibidas.

Cuando un empleado no esté seguro de si debe aceptar un regalo, entretenimiento o hospitalidad, se recomienda que consulte con la gerencia de operaciones de la compañía.

5.3 DONACIONES

Ningún colaborador de SETRACOL LTDA está autorizado a utilizar los recursos de la empresa para realizar donaciones o regalos sin cumplir con los procedimientos de aprobación establecidos. Incluso para artículos que puedan considerarse obsoletos o no útiles para la empresa, se requiere la autorización previa de las autoridades competentes, sin excepción.

Nos comprometemos a abstenernos de realizar donaciones si existe la posibilidad de que puedan interpretarse como un soborno u otra acción corrupta, incluso si esta no es nuestra intención y sabemos que no es el caso.

5.4 CONFLICTO DE INTERES

Se considera que existe un conflicto de intereses cuando un colaborador tiene un interés personal que pueda afectar la objetividad requerida para desempeñar su cargo, influir en sus decisiones o dar la apariencia de hacerlo.

Este conflicto puede surgir directamente del propio empleado o indirectamente a través de su cónyuge, compañero permanente, pariente o persona con la que tenga una relación sentimental o amistad personal. También puede ser potencial, cuando las circunstancias actuales no interfieren con el desempeño del cargo, pero es previsible que puedan hacerlo en el futuro.

Es responsabilidad de todos los colaboradores de SETRACOL LTDA analizar y reportar cualquier situación actual o potencial de conflicto de intereses que pueda afectar sus decisiones y acciones en la compañía. Reconocemos que algunos

conflictos de intereses son inevitables debido a las interacciones de los empleados y sus familias con la sociedad.

Es imperativo que los empleados reporten los conflictos de intereses de manera oportuna, completa y veraz para que la gerencia pueda tomar las medidas necesarias al respecto. La información sobre los conflictos de intereses debe actualizarse cuando cambien las circunstancias inicialmente declaradas o surjan nuevos conflictos, así como cuando sea requerido por SETRACOL LTDA.

Cabe destacar que los colaboradores no pueden nombrar a familiares o amigos ni asignarles contratos, a menos que se haya obtenido una autorización explícita de la Gerencia General, demostrando que la selección no está influenciada por motivos subjetivos. En caso de conflicto de intereses a nivel de la Gerencia General, la Junta de Socios será la encargada de evaluar y resolver la situación.

En caso de que existan situaciones de amistad o familiaridad que puedan influir en la toma de decisiones, estas deben ser declaradas como impedimento, asegurando que las decisiones relacionadas con la persona en cuestión sean asumidas por una instancia diferente.

Cuando los proveedores se registren con la empresa o participen en procesos de licitación, cualquier conflicto de intereses que pueda comprometer la transparencia del proceso de contratación o la gestión debe ser reportado tanto a la gerencia general correspondiente como a la gerencia general.

5.5 SANA COMPETENCIA

SETRACOL LTDA compite de manera justa y en pleno respeto a las leyes de competencia o 'antimonopolio', las cuales prohíben acuerdos o entendimientos entre competidores que puedan perjudicar la competencia, así como restricciones sobre el comportamiento de las empresas líderes en el sector. Además, estas leyes requieren aprobación o permisos previos para fusiones, adquisiciones u otras combinaciones que puedan afectar la competencia. SETRACOL LTDA se compromete a cumplir con la legislación antimonopolio en todos los países donde opere.

5.6 CONFIDENCIALIDAD

En SETRACOL LTDA, recopilamos, utilizamos, conservamos y procesamos datos personales de clientes, proveedores, empleados y visitantes de manera responsable, legítima y diligente, aplicando las medidas correspondientes para proteger su privacidad.

5.7 CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En SETRACOL LTDA, priorizamos el bienestar y la seguridad de nuestros trabajadores y colaboradores. Nos esforzamos por crear y mantener un entorno laboral seguro, saludable y equitativo para todos.

5.8 ACOSO LABORAL

En SETRACOL LTDA, definimos el acoso laboral como cualquier comportamiento sistemático y demostrable por parte de un empleado, supervisor directo o indirecto, colega o subordinado, que tenga como objetivo causar intimidación, miedo o ansiedad a una persona. Este tipo de comportamiento puede resultar en un desempeño deficiente de responsabilidades o falta de motivación que eventualmente lleve a la renuncia.

En SETRACOL LTDA, no toleramos ninguna forma de acoso laboral.

5.9 BUEN TRATO

En SETRACOL LTDA, fomentamos un ambiente de buen trato y no toleramos el maltrato en ninguna forma. La exigencia, por más firme que sea necesaria, debe ir acompañada de respeto y claridad. Cualquier decisión disciplinaria, reprimenda, sanción o terminación de contrato debe ser precedida por una explicación clara de los motivos y llevarse a cabo con absoluto respeto hacia el empleado.

Es responsabilidad de todos los empleados exigir respeto tanto de sus superiores como de sus compañeros.

Cualquier forma de maltrato debe ser reportada al comité de convivencia. En SETRACOL LTDA, esperamos que el comportamiento de cada uno de nuestros empleados esté completamente libre de cualquier tipo de maltrato.

El personal de SETRACOL LTDA. está estrictamente prohibido de participar en actos de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Cualquier miembro del personal que tenga conocimiento o sospeche razonablemente de tales acciones está obligado a denunciarlas. En caso de presenciar o tener conocimiento de estas situaciones, el personal debe informar al cliente y al oficial de cumplimiento de la compañía.

En SETRACOL LTDA., no toleramos prácticas de esclavitud, trabajo forzado u obligatorio, ni somos cómplices de ninguna empresa que los practique. Nuestros procesos de selección de personal son transparentes y garantizan la fiabilidad de nuestro personal. Los candidatos se postulan voluntariamente a nuestros procesos de selección y, desde el momento de la contratación, se les proporciona el manual de funciones durante las sesiones de inducción. Además, el personal es libre de renunciar a su empleo en cualquier momento si así lo desean.

5.10 PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Nuestros colaboradores cumplen con la normativa legal para la prestación del servicio, emitida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. En consecuencia, establecemos consignas generales y específicas para cada dispositivo, las cuales se comunican al personal para su estricto cumplimiento. Entre estas consignas, se asigna al personal de vigilancia la responsabilidad del control de acceso tanto de personas como de vehículos, así como otras funciones contractuales con el cliente y definidas internamente. Todos estos registros se mantienen detalladamente en las minutas para la prestación del servicio.

5.11 DERECHOS HUMANOS

En SETRACOL LTDA, llevamos a cabo nuestras operaciones comerciales con un respeto absoluto por los derechos humanos, cumpliendo rigurosamente con lo establecido en la Carta Universal de los Derechos Humanos, así como en la Constitución Política de Colombia y de los países donde operamos.

Cualquier violación actual o potencial de los derechos humanos debe ser reportada de inmediato a la Gerencia General para tomar las medidas correspondientes.

En SETRACOL LTDA, nos comprometemos a cumplir y respaldar todos los derechos y leyes que regulan nuestras relaciones con los empleados, extendiendo este compromiso a todas las partes de nuestra cadena de valor.

En nuestra empresa, no se fomenta ni se tolera ningún tipo de discriminación, ya sea verbal o por acción, basada en motivos como raza, color, género, sexo, idioma, religión, orientación sexual, origen social, condición social, condición indígena o discapacidad

5.12 DELITOS SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO

SETRACOL LTDA prohíbe estrictamente que el personal participe o se beneficie de la explotación sexual, incluida la prostitución, así como del abuso, violencia o delitos de género, ya sea dentro de la empresa o en el ámbito público, lo que incluye la violación, el acoso sexual y cualquier otra forma de abuso o violencia sexual.

Nuestros colaboradores permanecerán alertos ante cualquier caso de violencia sexual o de género y, en caso de tener conocimiento de ello, lo comunicará a la empresa para que se tomen las medidas correspondientes y se proceda a denunciarlo ante las autoridades competentes.

5.13 TRATA DE PERSONAS

SETRACOL LTDA prohíbe estrictamente que el personal participe en la trata de seres humanos y deberá permanecer alerta ante cualquier sospecha o indicio de

este delito. En caso de tener conocimiento de tales situaciones, el personal deberá informar a la empresa, que estará disponible para colaborar con las autoridades competentes en las investigaciones correspondientes.

5.14 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Desde la junta de accionista y con el compromiso de la gerencia general de SETRACOL LTDA establece como política la contratación de personal mayor de 18 años, y exige a sus proveedores y contratistas que el personal empleado en sus actividades laborales también sea mayor de 18 años. En SETRACOL LTDA, promovemos el respeto de los derechos de los niños. Por lo tanto, todos los empleados tienen la responsabilidad de comunicar y denunciar a las autoridades competentes cualquier situación que genere una sospecha razonable de trabajo infantil.

Esto incluye situaciones como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo forzoso u obligatorio para la prestación de servicios armados, el uso, proxenetismo u ofrecimiento de niños para la prostitución, la producción de pornografía o de actuaciones pornográficas, el uso, proxenetismo u ofrecimiento de niños para actividades ilícitas, especialmente para la producción y el tráfico de drogas, y cualquier otro tipo de trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se lleva a cabo, pueda ser perjudicial para la salud, seguridad o moral de los niños.

5.15 LAVADO DE ACTIVO Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

SETRACOL LTDA se identifica y compromete con la sociedad y las autoridades en el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y legales que regulan la lucha contra el lavado de activos y el financiamiento de actividades terroristas. Para ello, es fundamental actuar con los más altos principios éticos, aplicando rigurosamente los lineamientos establecidos en el presente documento.

Además de lo anterior, todos los empleados, clientes, proveedores y demás partes interesadas deben cumplir con las políticas descritas en el Manual del Sistema de Gestión de Control y Seguridad BASC, con el objetivo de fortalecer la prevención y control del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo de SETRACOL LTDA. Es importante destacar que el desconocimiento, la omisión o el incumplimiento de lo establecido en este documento y en las normas legales vigentes sobre la materia pueden acarrear consecuencias de tipo penal, administrativo, disciplinario y reputacional tanto para los empleados como para la empresa.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA	Código	CO-SG-01
		Fecha vigencia	Ago-2023
	Proceso sistema de gestión	Versión	1

5.16 MEDIO AMBIENTE

SETRACOL LTDA está plenamente comprometida con la protección del medio ambiente, cumpliendo con los requisitos legales y normativos aplicables. Nuestro compromiso ambiental se basa en los siguientes principios:

- Cumplir con los requisitos legales, así como con los estándares y compromisos que la organización haya suscrito relacionados con nuestro tamaño y actividad económica.
- Identificar y evaluar los impactos ambientales derivados de nuestras actividades, implementando actividades dirigidas a la prevención de la contaminación ambiental y al uso sostenible de los recursos naturales.
- Adoptar prácticas socialmente responsables en todos los aspectos de nuestra influencia organizacional.

5.17 USO RECURSOS DE LA EMPRESA

Es responsabilidad de todos los colaboradores utilizar los bienes y recursos de SETRACOL LTDA exclusivamente para los fines para los cuales les fueron asignados.

Cualquier colaborador o proveedor que tenga conocimiento de situaciones de robo, fraude u otras acciones deshonestas relacionadas con los bienes y recursos de SETRACOL LTDA tiene la obligación de reportarlo de inmediato al su jefe inmediato.

5.18 IDEOLOGÍA Y CREENCIAS

SETRACOL LTDA respeta la filiación política, credo religioso, raza o estrato social de todos sus colaboradores y personal con el que interactúe en los diferentes vínculos comerciales o prestación de los servicios.

Ninguno de los colaboradores de SETRACOL LTDA en especial cargo estratégicos deberá abstenerse de ejecutar actividades políticas o de una religión en particular dentro de la compañía; de igual manera no podrá favorecer o discriminar a colaboradores, clientes, proveedor u otras por su directriz política, credo religioso, raza o estrato social.

5.19 AUSTERIDAD DE LOS GASTOS

Los gastos asumidos por la compañía deben ser consistentes con las necesidades de SETRACOL LTDA y acordes con el presupuesto anual.

Los colaboradores que estén autorizados, deben gastar cuidadosamente el dinero de la organización, con los soportes correspondientes, debidamente legalizados y/o previamente autorizados.

Quienes aprueban reportes de gastos, son responsables de la razonabilidad de los mismos y de asegurarse que los reportes sean oportunos, confiables y debidamente soportados con las respectivas facturas o documentos.

6. RESPONSABILIDAD CON EL CÓDIGO DE ÉTICA

Los colaboradores de SETRACOL LTDA tienen la obligación de cooperar con las investigaciones que se adelanten o se soliciten. Cualquier falta de colaboración, la omisión deliberada de información o la provisión de información incorrecta serán evaluadas en su debido momento para determinar la gravedad del hecho, y se comunicarán a la gerencia general para que inicie la investigación disciplinaria correspondiente.

7. COMUNICACIÓN

Los colaboradores, proveedores, clientes o cualquier otra parte interesada pueden alertar a SETRACOL LTDA sobre asuntos éticos, y deben poder hacerlo sin temor a represalias, ya sea que decidan identificarse, solicitar confidencialidad sobre su identidad o reportar de manera anónima. El gerente general o quien designe investigará cualquier denuncia de amenazas o represalias recibidas por haber realizado un reporte o denuncia.

Todas las consultas, reportes o dilemas éticos que se reciban serán tratados bajo estrictos parámetros de:

Confidencialidad: La instancia competente garantizará en todo momento la confidencialidad y reserva de la información proporcionada.

Objetividad: Las instancias competentes llevarán a cabo un análisis exhaustivo de las consultas, denuncias o dilemas éticos para proporcionar la orientación más adecuada. En caso de denuncias, se determinará, conforme a los procesos establecidos, si hubo incumplimiento del Código de ética.

8. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La socialización del presente código de ética se hará en momento de la inducción al ingresar a la compañía, de manera física en cada uno de los puestos, de manera electrónica al personal que cuenta con correo corporativo y será publicado en la página de la compañía. De igual manera se cuenta con los siguientes mecanismos de comunicación:

Contacto recepción denuncias:

Luis Eduardo Herrera Ruiz

Gerente General

Correo electrónico: luis.herrera@setracol.com

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA	Código	CO-SG-01
		Fecha vigencia	Ago-2023
	Proceso sistema de gestión	Versión	1

Dirección: Calle 26 # 85d – 55 Modulo 1 – Oficina 210
 Celular: 3145637120

MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS

Uno de los aspectos más críticos de nuestro programa de cumplimiento es la implementación de medidas correctivas efectivas y, cuando sea necesario, medidas disciplinarias en respuesta al incumplimiento del presente código.

9. RÉGIMEN SACIONATORIO

9.1 RESPONSABILIDADES Y SANCIONES LEGALES

Responsabilidad civil

- ✓ Todos los colaboradores de SETRACOL LTDA, sea cual fuere su nivel o cargo, será responsable civilmente por los perjuicios que dolosa o culposamente cause a terceros en algún proyecto y que incumpla lo establecido en las leyes colombianas. Por la característica de la labor desarrollada en SETRACOL LTDA.

Sanciones pecuniarias

- ✓ Todos los colaboradores de SETRACOL LTDA sea cual fuere su nivel, sujeto que autorice o ejecute actos violatorios de alguna ley, reglamento o de cualquier norma legal a la cual SETRACOL LTDA deba sujetarse incluyendo el reglamento interno de trabajo, además de las acciones penales deberá asumir la parte pecuniaria de los daños causados, si se estableciere su responsabilidad.

Remoción del empleado

- ✓ El gerente general de SETRACOL LTDA podrá remover en cualquier momento al colaborador que, incurrido en la infracción de alguna ley, reglamento interno o cualquier norma legal que la compañía este obligada a cumplir y comunicará a las partes interesadas sobre la decisión.

Responsabilidad Penal

- ✓ **Utilización indebida de información clasificada:** El artículo 27 de la ley 190 de 1995 estipula que el servidor público o particular que como empleado o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública o privada, que haga 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, sea este persona natural o jurídica, incurrirá en prisión

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA	Código	CO-SG-01
	Fecha vigencia	Ago-2023
	Proceso sistema de gestión	Versión 1

de dos (2) a seis (6) años de interdicción de funciones por el mismo término de la pena principal.

- ✓ **Tráfico, fabricación o porte de estupefacientes:** El artículo 376 del Código penal estipula entre otros aspectos que el que introduzca al país, así sea en tránsito o saque de él, transporte, lleve consigo, almacene, conserve, elabore, venda, ofrezca, adquiera, financie o suministre a cualquier título droga que produzca dependencia, incurrirá en prisión de ocho (8) a veinte (20) años y multa de mil (1000) a cincuenta mil (50000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ✓ **Abuso de confianza:** El artículo 249 del código penal establece que el que se apropia en provecho suyo o de un tercero, cosa mueble ajena, que se le haya confiado o entregado por un título no traslativo de dominio, incurrirá en prisión de uno (1) a cuatro (4) años y multa de diez (10) a doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si no hubiere apropiación de uso indebido de la cosa con perjuicio de tercero, la pena se reducirá hasta en la mitad. Para el caso en particular, todos nuestros clientes han confiado a nuestra empresa tanto sus bodegas como equipos, para usos específicos y atinentes a nuestra labor.

9.2 SACIONES INTERNAS

Conceptualización

El hablar de sanciones implica la posibilidad de ocurrencia de acciones que están en contra de lo que normalmente consideramos límites éticos, así como restricciones legales, obedeciendo a actitudes negligentes, ineficientes, de abuso de atribuciones y/o confianza, omisión, etc.

Por lo tanto, es necesario plantear claramente en este código que existirán sanciones por conductas no éticas.

Todo colaborador que infrinja a sabiendas o permita que se infrinja lo dispuesto por la compañía será personalmente responsable.

Tipo de sanciones disciplinarias

Faltas leves: llamado de atención

Faltas graves: Suspensión temporales o permanentes

Clasificación de faltas

Faltas leves: El incurrir en ellas dará lugar a la aplicación de un llamado de atención y será sancionada por el jefe inmediato, esta sanción debe ser conocida por la gerencia general de SETRACOL LTDA.

Faltas graves: La comisión de faltas de este tipo, autoriza a SETRACOL LTDA a dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente con justa causa; estas serán sancionadas por el área administrativa con la debida autorización de la gerencia general.

Personas con atribuciones sancionatorias dentro de la empresa SETRACOL LTDA ha designado la imposición de sanciones disciplinarias, por parte del gerente general, encargados del área administrativa y de operaciones.

Conductas objeto de sanciones (Faltas graves)

Las conductas definidas a continuación se ubican en la clasificación de faltas graves, por tanto, los jefes inmediatos deben efectuar el trámite respectivo ante la gerencia respectivamente.

Son faltas graves que podrán dar lugar a la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo (Artículo 62 del CST, Reglamento interno de trabajo):

- Retardo u omisión de funciones asignadas por negligencia o arbitrariedad comprobada a sabiendas de que no lo debe hacer y lo hace o viceversa.
- Incumplir con las funciones estipuladas en los diferentes manuales de funciones y procedimientos operativos o seguridad de SETRACOL LTDA.
- Divulgar, salvo autorización expresa, información privada de la empresa de acuerdo a su clasificación, a entes externos o personas y/o cuyo cargo no requiere del conocimiento de esta.
- Excederse en las atribuciones que posee de conformidad con las funciones establecidas en los diferentes manuales de funciones y procedimientos operativos y seguridad de SETRACOL LTDA.
- Recibir de clientes o terceros interesados obsequios, dinero en efectivo o en especie que comprometan al colaborador y/o SETRACOL LTDA.
- Acudir a SETRACOL LTDA en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes (de acuerdo con el CST), embriagarse o consumir estas sustancias dentro de SETRACOL LTDA o en las instalaciones donde se presten servicios de la compañía.
- Obtener directa o indirectamente, préstamos o garantías de SETRACOL LTDA sin autorización escrita y previa de la gerencia o junta de accionistas.
- Utilizar título particular servicios o recursos de SETRACOL con beneficio propio, directa o indirectamente a través de terceros.
- Intervenir en horas laborales en manifestaciones o reuniones públicas de partidos políticos; discriminar o favorecer clientes, terceros o compañeros en el desarrollo de sus funciones en razón de su afiliación política, credo religioso o raza.
- Mantener ocultos conflictos de interés (propios o de terceros), sin reportar en su oportunidad la situación presentada.
- Realizar o permitir actos de fraude en relación con el reconocimiento y pago de intereses, comisiones, compras, gastos, etc.

- Expedir certificados y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados, o expedirlos por parte de personas no autorizadas.
- Cometer o encubrir, excusar o permitir en cualquier forma, conductas que atenten contra los intereses de SETRACOL LTDA
- Omitir la imposición de sanciones al personal a cargo.
- Ejecutar actos contra la moral e integridad física y económica de directivos, colaboradores o compañeros (De acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo).
- Causar intencionalmente daños materiales a los edificios, obras, máquinas, equipos y demás recursos físicos de SETRACOLPRYST ASESORES LTDA (de acuerdo con la ley y el Código Sustantivo de Trabajo).
- Los demás actos u omisiones a los cuales la ley o el reglamento interno de trabajo definan con carácter de mala conducta.

10. PARAMETROS PARA CONDUCTAS ÉTICAS

Su reacción inicial lo hace sentir tranquilo, cuestiónese:

- ¿La acción o decisión es lícita?
- ¿Su decisión responde a nuestros principios?
- ¿Qué pensarían los demás?

Si es necesario, DETÉNGASE y reevalúe antes de actuar.

Ser ético implica varios aspectos fundamentales que contribuyen a mantener un comportamiento íntegro y responsable en todas las esferas de la vida. Aquí están los puntos que mencionaste, junto con una breve explicación:

- Transparencia y rectitud en el trabajo significa ser honesto y veraz en todas las acciones y comunicaciones realizadas en el ámbito laboral, así como cumplir con los estándares éticos establecidos.
- Respeto y tolerancia hacia los demás: implica valorar y aceptar a las personas tal como son, reconociendo y respetando sus diferencias, opiniones y perspectivas.
- Mantener relaciones basadas en el respeto: Se refiere a establecer y mantener relaciones laborales saludables y respetuosas con superiores, subordinados y compañeros de trabajo, promoviendo un ambiente laboral armonioso y colaborativo.
- Transmitir confianza e incentivar el trabajo en equipo: Consiste en promover la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo de trabajo, asumiendo la responsabilidad por las acciones realizadas y fomentando un ambiente de trabajo cooperativo y productivo.
- Asumir responsabilidad por las funciones desarrolladas: Implica ser consciente de las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo y de cómo las acciones individuales afectan a la empresa, los clientes, los empleados y la sociedad en general.

- Reconocer y aprender de los errores: Se trata de aceptar y aprender de los errores cometidos, identificando sus causas y tomando medidas para evitar que se repitan en el futuro.
- Cuidar y optimizar los recursos asignados: Significa utilizar de manera responsable y eficiente los recursos materiales, financieros y humanos de la empresa, contribuyendo así a su sostenibilidad y crecimiento.
- Cumplir con la jornada laboral y usar el tiempo exclusivamente para las labores asignadas.
- Cumplir con todos los requisitos legales relacionados con las funciones laborales.
- Cumplir eficazmente con los controles establecidos para satisfacer las necesidades de clientes internos y externos.
- Mantener una presentación personal adecuada y evitar comportamientos que puedan afectar la reputación de la empresa.
- Realizar actividades que contribuyan al bienestar de la empresa y la protección del medio ambiente, utilizando los recursos de manera racional y reciclando los residuos.
- Trabajar con entusiasmo, compartir conocimientos y aceptar diferentes puntos de vista.
- Apoyar la adaptación de nuevos empleados y actuar como referencia positiva para los demás.
- Demostrar sentido de pertenencia y compromiso con la empresa, generando comentarios positivos sobre ella.
- Promover el buen trato y denunciar cualquier tipo de maltrato, evitando maltratar a los demás.
- Evitar comentarios malintencionados que afecten a las personas o al nombre de la empresa.
- No divulgar información personal de los compañeros de trabajo.
- Entregar resultados de valor con oportunidad y veracidad en las responsabilidades asignadas.
- Promover oportunidades de mejora para incrementar el desempeño y satisfacer a clientes y usuarios.
- Usar adecuadamente los servicios de comunicación asignados y no divulgar información ilegal, confidencial o inapropiada.
- Manejar con seguridad la información confidencial y estratégica de la empresa.
- Trabajar bajo una cultura de autocuidado, evitando situaciones que puedan afectar el bienestar físico y mental.
- Implementar controles de seguridad industrial y participar en la prevención de incidentes y accidentes laborales.
- Brindar apoyo voluntario en eventos que involucren a compañeros y familia, siempre que no interfiera con las responsabilidades laborales.
- Rechazar cualquier oportunidad para incumplir funciones o actuar en contra de la empresa o los clientes.
- Rechazar cualquier oferta indebida, reconociendo que un comportamiento ético es más valioso que cualquier ganancia ilícita.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA	Código	CO-SG-01
		Fecha vigencia	Ago-2023
	Proceso sistema de gestión	Versión	1

- Comunicar de manera respetuosa cualquier inconformidad a la empresa, confiando en que será evaluada y resuelta adecuadamente.
- Reconocer y denunciar cualquier forma de maltrato en la empresa, sabiendo que se promueve un ambiente de buen trato y se tiene cero tolerancias al maltrato.
- Distinguir entre exigencia y maltrato, entendiendo que las correcciones y sanciones, cuando sean necesarias, deben aplicarse con respeto.

11. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

El presente código de ética será socializado a todos los niveles de la organización incluye no partes interesadas externas, así mismo será revisado anualmente por la gerencia general o a quien se designe y mantendrá informados a los asociados de negocios.

El código entrara en vigencia una vez sea aprobado por la gerencia y debidamente socializado.



Luis Eduardo Herrera Ruiz
Gerente general Setracol
Agosto 2023

