



Código de Ética Y Conducta

Quienes somos, en qué creemos y a qué nos comprometemos

Código: DES-OD-01
Versión 05
Fecha de actualización: 13/06//2024

Aprobado por: Jorge Luis Vega
Presidente

Nota: Este código contiene disposiciones de uso y aplicación para HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA., LAUREL RMS LTDA. y HONOR TECNOLOGÍA SAS, y sus asociados de negocio. Por lo tanto, está prohibida su reproducción parcial o total sin previa autorización de Presidencia.

LAS IMPRESIONES NO ESTÁN CONTROLADAS
LA VERSIÓN VIGENTE SE CONSULTA EN LA INTRANET CORPORATIVA

Mensaje del Presidente



En el Grupo, conformado por las empresas *HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA.*, *LAUREL RMS LTDA.* y *HONOR TECNOLOGÍA SAS*, consideramos que la calidad y excelencia de nuestros servicios dependen de cada uno de nosotros, por tanto, hemos adoptado este Código como guía principal de nuestro comportamiento individual en todas las actividades que realicemos en el desarrollo y administración de nuestros negocios, en la prestación de los servicios y en nuestras relaciones comerciales, basados en nuestros valores corporativos.

En este código declaramos, bajo los principios de integridad y responsabilidad nuestra política de “cero tolerancia” a la corrupción, fraude, soborno y delitos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, apoyo a grupos ilegales, construcción y/o proliferación de armas de destrucción masiva o cualquier incumplimiento a la normatividad legal.

Se realiza esta actualización para enunciar las responsabilidades en diferentes aspectos como conflicto de intereses, conflictos éticos, responsabilidad social, entre otros y la forma de aplicar este código.

Es fundamental que cada uno de nosotros revise, entienda y cumpla los lineamientos que aquí se establecen, que no distan del sentido común que aplicamos en nuestra vida, por eso, los invito a poner en práctica estos lineamientos y si tienen alguna duda en su aplicación solicitar ayuda en las líneas de comunicación proporcionadas por el Grupo.

Por mi parte me comprometo y requiero de su compromiso para actuar bajo estos estándares.

Cuento con ustedes.

Jorge Luis Vega
Presidente

¿Qué es el Código de Ética y Conducta?

Es un compendio de lineamientos que define los estándares de comportamiento esperados por el Grupo y guían la forma de proceder de las compañías que lo integran y de todos los destinarios del Código, bajo los principios éticos de integridad, respeto, responsabilidad, espíritu de servicio, cultura humanística e innovación.

Este Código no pretende resolver o definir todas las conductas, pero si es una guía para nuestro actuar y para la toma de decisiones responsables.

Valores Corporativos



Integridad

Somos honestos, éticos y justos, fundamentamos en ello nuestra cultura.

Respeto

Consideramos y valoramos los hechos, las personas, el medio ambiente, nuestros clientes sin excepción.



Responsabilidad

Hacemos lo correcto y asumimos las consecuencias de nuestros actos.

Espíritu de Servicio

Servimos con HONOR; damos a los demás lo mejor de nosotros mismos. Esa es nuestra Pasión.



Cultura Humanística

Propendemos por el desarrollo y bienestar de las personas

Innovación

Buscamos generar nuevas y mejores formas de pensar y desarrollar nuestros servicios y productos.



Nuestros Compromisos

Cumplimiento de la ley y de la reglamentación interna

El Grupo Honor & Laurel cumple con las disposiciones legales nacionales e internacionales vigentes que le aplican de acuerdo con la jurisdicción en donde desarrolla sus operaciones. Esto incluye reglamentos, políticas, manuales, procedimientos, instructivos, guías y demás lineamientos formales establecidos internamente.

De manera especial, se acogen las disposiciones de lucha contra el lavado de activos, financiación del terrorismo, construcción y/o proliferación de armas de destrucción masiva, fraude, soborno y corrupción y demás que regulen la mitigación de los riesgos de cumplimiento.

Conflictos de intereses

Se denomina conflicto de intereses cuando el **juicio de la persona está indebidamente influenciado** por un interés particular de obtener de un beneficio propio o de un tercero, y en detrimento de los intereses de la Compañía, atentando contra la objetividad, equidad, independencia o imparcialidad en la decisión que se debe tomar.

- ✓ No participar o desarrollar negocios que compitan o interfieran directa o indirectamente con la Compañía.
- ✓ Solicitar y/u obtener permiso antes de formar parte de la junta directiva, órgano directivo y/u órgano similar de otra entidad en la que la compañía tenga algún tipo de interés o relación.
- ✓ La compañía respeta su derecho a administrar sus asuntos personales e inversiones y no busca entrometerse en su vida personal, no obstante, cómo colaborador debe anteponer el interés de la compañía en cualquier transacción

comercial sobre cualquier interés personal.

Informar a la línea ética en caso de que identifique posibles conflictos o tenga dudas si existe conflicto en una relación o transacción con la compañía / cliente / proveedores.

Conflictos éticos

Por definición interna, se considera además un **conflicto de interés ético** que vulnera el principio de integridad, todo actuar o circunstancia que pueda implicar **contraposición de interés o que reste objetividad, equidad, independencia o imparcialidad**, en atención a que puede prevalecer el interés privado a la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero y/o en detrimento de los intereses del Grupo.

Prohibición del soborno y otras formas de corrupción.

Soborno es un ofrecimiento, propuesta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de cualquier valor, sea en dinero o en especie (productos o servicios, una oferta, o promesa de pagar algo a futuro), de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, de un tercero o para la empresa, o para que una persona actúe o deje de actuar.

¡El Soborno no es solo en dinero!

No soborne ni se deje sobornar con gastos de viaje, regalos, entretenimientos, atenciones o beneficios para miembros de la familia, servicios, favores de cortesía, becas y patrocinios, pagos indebidos disfrazados como aportes, entre otros.

Basar nuestras relaciones con asociados de negocio y partes interesadas en la integridad, comportamiento ético y

confianza mutua, evitar comportamientos como:

- ✓ Aprovechar oportunidades que se le presenten a través del uso de los bienes, la información o por la función que cumple en la compañía.
- ✓ Ofrecer o recibir sobornos en ninguna circunstancia, incluidos, pero sin limitarse a, los “pagos por gestiones” o pagos que busquen acelerar u omitir procedimientos parte de clientes, usuarios, proveedores, contratistas, compañeros, entre otros.
- ✓ Ofrecer o recibir en nombre, por cuenta o en representación de la compañía, contribuciones, regalos u otros beneficios de cualquier naturaleza sin las aprobaciones internas y por escrito correspondientes.
- ✓ Solicitar donaciones de proveedores, clientes, usuarios o de vendedores de una manera tal que dé a entender o que pueda eventualmente llegar a interpretarse como que su cumplimiento es un requisito previo para un futuro negocio con la compañía.
- ✓ Seleccionar a proveedores a través de procesos de contratación injustos.
- ✓ Establecer estrategias comerciales que pueda dañar la reputación del sector y/o de la compañía.

Lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de armas de destrucción masiva



¿Qué es el Lavado de Activos?

Es el proceso de hacer que dinero sucio parezca limpio – UIAF.

¿Qué es la Financiación del Terrorismo?

Es cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación que proporcione apoyo financiero a las actividades de elementos o grupos terroristas.

¿Qué es la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva?

Es cualquier acto de proveer fondos o servicios financieros que son usados, en su totalidad o en parte, para la manufactura, compra, posesión, desarrollo, exportación, transbordo, intermediación, transporte, transferencia, almacenamiento o uso de armas nucleares, químicas o biológicas.

Considerando las definiciones descritas, las empresas del Grupo deben:

- ✓ Evitar completamente el uso de operaciones de la compañía / clientes / proveedores para el lavado de dinero o de cualquier actividad que facilite, de forma directa o indirecta, el lavado de dinero, la financiación del terrorismo u otras actividades delictivas.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir las políticas, manuales y demás lineamientos que establezca la compañía y/o el estado para prevenir los riesgos LA/FT/FP.
- ✓ Comunicar al Oficial de Cumplimiento cualquier operación inusual o sospechosa para tomar las medidas disciplinarias y en caso de ser necesario, las medidas legales.

Comportamiento personal y corporativo

- ✓ Tener un comportamiento personal, dentro y fuera del trabajo, que sea consistente con los valores del Grupo, así como una imagen pública positiva.

- ✓ Regir todas las actividades que realice por la buena fe, el trato respetuoso y ecuánime con todas las personas involucradas.
- ✓ Comprometerse a crear un entorno laboral tolerante, libre de discriminación y de acoso (por razones de edad, color, raza, religión, sexo, estado civil, ascendencia, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, por convicciones políticas o cualquier otra característica protegida por la ley, está prohibido), previniendo un ambiente de trabajo hostil, teniendo en cuenta que la compañía tiene cero tolerancias frente a estos comportamientos (intencional o no).

El acoso es una conducta persistente y demostrable, ya sea ésta verbal o física, puede ocurrir en circunstancias y formas que dan lugar a un ambiente de trabajo hostil e independientemente de la intención tal conducta no es aceptable y puede constituir una violación de las normas, principios y disposiciones de este

- ✓ Tratar a todas las personas con humanidad y respeto a su dignidad y vida privada.
- ✓ Respetar la propiedad intelectual de los otros.
- ✓ Comprometerse y promover la protección de la salud y seguridad de sus compañeros de trabajo, trabajadores de la empresa, usuarios y público en general.
- ✓ Conocer y cumplir con todas las leyes, normas, reglamentos, procedimientos y directivas aplicables a su posición o cargo, y a las actividades relacionadas directamente con los mismos; “*La ignorancia de la ley no es una defensa o un eximiente de responsabilidad frente a un incumplimiento*”.
- ✓ No realizar acciones que vayan en contravía a los lineamientos internos,

compromisos con clientes / proveedores, o normatividad legal vigente.

- ✓ Abstenerse de realizar actividades en el trabajo como fuera de él que pueda dañar la reputación de la compañía y la confianza entre la compañía / cliente / proveedores.
- ✓ No asumir funciones del dominio de la fuerza pública, respetar su jurisdicción y cooperar con ella en todo momento.
- ✓ Evitar el empleo de la fuerza en la prestación de los servicios, el uso de la fuerza deberá ser proporcional a la amenaza y a la situación concreta.
- ✓ No participar, alentar o tratar de beneficiarse de delitos nacionales o internacionales; incluyendo pero sin limitarse a los crímenes de guerra, los crímenes de lesa humanidad, genocidio, actos de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, desaparición forzada, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, tráfico de seres humanos, tráfico de armas o drogas, trabajo infantil o ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias, explotación sexual (incluyendo, a estos efectos, la prostitución), violencia sexual o de género, o cualquier otra forma de abuso o violencia sexual; ya sea dentro de la empresa o públicamente.
- ✓ Denunciar ante las autoridades competentes en el caso de que se tenga conocimiento de delitos nacionales o internacionales.

La empresa política de cero tolerancias con los actos de violencia, amenazas de violencia y actos de intimidación y hostilidad hacia una persona o grupo de personas.

Protección de los activos y recursos de la empresa

- ✓ Utilizar los activos de la compañía / clientes / proveedores solo para efectos de cumplir con sus responsabilidades corporativas.
- ✓ Velar porque todos sus recursos cumplan los parámetros de calidad necesarios en pro de proporcionar un adecuado servicio, según estándares internacionales.
- ✓ Proteger y salvaguardar los activos de la compañía / clientes / proveedores de su pérdida, hurto, mal uso y despilfarro.
- ✓ No utilizar los activos y bienes de la compañía / clientes / proveedores para beneficio personal, ni permitir que sean utilizados para actividades ilegales e infringir las normas, derechos humanos o el derecho humanitario internacional
- ✓ No apropiarse indebidamente de activos o fondos de la compañía (por ejemplo, presentar informes inexactos de horas extras trabajadas, solicitudes de reembolso, gastos y/o de cualquier otro tipo de novedad, es un incumplimiento de sus obligaciones como trabajador).
- ✓ Toda la información y registros de la compañía son activos valiosos, por ende, se manejarán con el debido cuidado y respeto a las políticas y reglamentación legal vigente (incluyen los manuales y/o políticas de protección de datos, seguridad de la información, entre otras que genere la compañía para el manejo de la información).
- ✓ No revelar información confidencial y personal que se nos confía, salvo que se otorgue un permiso, exista un derecho, obligación legal o profesional para revelarla.
- ✓ Proteger la confidencialidad de la "información no pública" relacionada y/o de propiedad de la compañía, dando cumplimiento con las leyes aplicables, las obligaciones profesionales y nuestras propias políticas y prácticas de protección de datos y seguridad de la información.
- ✓ Proteger la confidencialidad de la "información no pública" de los accionistas, clientes, usuarios, proveedores, contratistas, compañeros, entre otros; dando cumplimiento con las leyes aplicables, las obligaciones profesionales y nuestras propias políticas y prácticas de protección de datos y seguridad de la información.
- ✓ Tomar todas las medidas de seguridad necesarias y razonables para proteger los activos de la compañía / clientes / proveedores que se retiren para fines corporativos (por ejemplo, si se va a trabajar en casa o en reuniones externas).
- ✓ Entregar a la compañía / clientes / proveedores todos los activos y documentos generados durante la relación contractual después de la terminación de su contrato por cualquier causa o en cualquier momento a petición.

Tenga en cuenta que es obligatorio mantener cierta información confidencial durante la vigencia del contrato, así como después de la terminación de este. La divulgación de información confidencial puede ser la base para una acción legal contra la compañía y/o contra la persona que realizó la divulgación.

Medios de comunicación

- ✓ Llevar a cabo todos los asuntos corporativos mediante el sistema de correo electrónico corporativo o a través de otros sistemas, debidamente autorizados para el efecto. Utilizar las diferentes formas de comunicación de la compañía de manera adecuada y apropiada.

- ✓ No se enviará ni procesará en cuentas personales o no institucionales información confidencial.
- ✓ No hablar en nombre y/o representación de la compañía a menos que esté expresamente autorizado para hacerlo.
- ✓ No discutir temas relacionados con la compañía, como información derivada de sus funciones, relativa a bienes, estrategia u otras, en cualquier medio social, sin previa autorización escrita de Presidencia o del proceso de Bienestar y Comunicaciones.
- ✓ Garantizar que todo documento que se prepare como información pública se realice con honestidad, exactitud y siguiendo los procedimientos establecidos por la compañía.

Responsabilidad Social



- ✓ Ser socialmente responsable con el medio ambiente, la comunidad, la sociedad, el estado, nuestros colaboradores, clientes, proveedores y/o asociados de negocio.
- ✓ Apoyar el servicio voluntario de nuestros colaboradores.
- ✓ Apoyar el desarrollo sustentable y respetar los estándares de los derechos de los niños, derechos y derechos humanos internacionales.
- ✓ Proteger los intereses de nuestros clientes.
- ✓ Reconocer que nuestras acciones pueden afectar el medio ambiente y trabajar para reducir nuestros impactos.

- ✓ Trabajar en la calidad de vida todos los que conforman la compañía a través de diferentes acciones que aporten a su crecimiento y desarrollo.

Derecho de libre asociación



- ✓ Respetar el derecho de asociación sindical, así como las garantías para el ejercicio de esta actividad por parte de los directivos sindicales como son el derecho a la libertad de expresión, la actuación en representación de la organización sindical por parte de los directivos sindicales, así como el derecho de representación legítima que gozan los directivos sindicales respecto a la organización sindical y sus afiliados.

- ✓ Respetar la diversidad religiosa, ideológica y política de los directivos sindicales y de todos los trabajadores sin que pueda establecerse ningún tipo de censura por el ejercicio de estos derechos constitucionales.

Aplicación del Código

Conocimiento

Al inicio de la relación de trabajo y/o en cualquier momento a cada colaborador se le proporciona una copia del código (o el acceso electrónico a través de la intranet corporativa) para que firme un acuse de recibido y/o aceptación.

Todos los colaboradores tienen la obligación de conocer, entender y cumplir con el presente Código.

Reportes y denuncia

Cuando Usted tenga conocimiento o sospechas sobre una acción que pueda resultar en una falta a la ética, poco profesional, ilegal, fraudulenta, o cualquier otra conducta cuestionable que pueda relacionarse con el cumplimiento del Código y otras políticas o procedimientos de la compañía, o cualquier ley norma o reglamento del estado, debe actuar de manera proactiva, haciendo preguntas, buscando y reportando de manera oportuna a su Jefe Inmediato, el Comité de Convivencia o la Subgerencia de Relaciones Laborales, para que lo guíen en la solución del problema. Los directores, jefes y líderes de la compañía deben informar rápidamente las violaciones a la Presidencia.

No obstante, si se siente incómodo o cree que ellos pueden estar involucrados puede reportarlo directamente a la Línea Ética.

¿Qué incluir en la denuncia?

Al reportar una denuncia, por favor incluya detalles específicos, los cuales deben sustentarla, la documentación que respalde dicha denuncia, siempre que sea posible, debe aportarse a fin de permitir una investigación adecuada.

¿Cómo se maneja?

- ✓ La confidencialidad concerniente a las violaciones reportadas se mantendrá en la mayor medida posible, en concordancia con la necesidad de realizar un examen adecuado y bajo los parámetros exigidos en la ley y demás normatividad aplicable.
- ✓ Cuando se recibe la denuncia, se debe hacer un registro de su recepción y documentarse cómo fue manejada la situación y se presentará un informe a la Presidencia cuando este lo requiera.
- ✓ No se tomará ningún castigo o represalia en contra de ninguna persona que haya presentado un informe basado de buena fe en la creencia razonable de que un trabajador haya participado, o está a punto de participar en una conducta delictiva o conducta en violación del Código y de otras políticas o procedimientos de la compañía, o cualquier ley norma o reglamento del estado.
- ✓ Su informe será aceptado como cumplimiento de buena fe con el Código, pero no necesariamente lo exime (si usted está implicado) o a cualquier otra persona de la violación o sospecha de violación del Código.

- ✓ La compañía no acepta acusaciones que no sean de buena fe, creencia razonable en la verdad y la exactitud de la información o si a sabiendas proporciona o realiza información falsa o acusaciones. “Creencia razonable” no significa que la información que usted proporciona tiene que ser correcta, pero sí significa que usted debe creer que la información es veraz y que demuestra una posible violación.
- ✓ Si un empleado cree que ha sido víctima de represalias injustas o ilegales, puede presentar la queja ante su Jefe Inmediato o ante el Comité de Convivencia. No obstante, si cree que la queja relacionada con la represalia no puede abordarse adecuadamente de esta manera, debe comunicarse a la Línea Ética.
- ✓ La Línea Ética permite que cualquiera pueda llamar o enviar por correo electrónico de forma anónima y reportar cualquier sospecha de comportamiento no ético, ilegal o inseguro. Lo más importante que Usted debe recordar cuando se trata de cualquier asunto que puede encontrarse bajo los términos y disposiciones del Código es que: Si usted tiene cualquier duda, pida ayuda a La Línea Ética.



lineaetica@honorlaurel.com.co

Incumplimiento

El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones del presente código y sus políticas podrá generar el inicio de un procedimiento disciplinario de acuerdo con la normatividad laboral colombiana, el Reglamento Interno de Trabajo, Convenciones Colectivas, laudos y el procedimiento de Manejo disciplinario; garantizándose el reconocimiento de la dignidad humana, el debido proceso, el derecho de defensa, el principio de legalidad, entre otros.

El resultado de la investigación disciplinaria podrá generar acciones de carácter sancionatorio y/o incluso la terminación del contrato, respetando los derechos previstos en la Constitución Política, derechos humanos previstos en Tratados Internacionales debidamente ratificados, los principios del Pacto Global en materia de protección Laboral y demás normatividad laboral aplicable.

En lo casos en los que corresponda, se reportará a las autoridades competentes para que estas adelanten las investigaciones a las que haya lugar.

Glosario

- **Acoso:** El acoso es toda conducta persistente y demostrable, ya sea ésta verbal o física, puede ocurrir en una variedad circunstancias y formas como solicitudes directas de carácter sexual hasta los insultos, comentarios despectivos públicos, chistes ofensivos o insultos
- **Responsabilidad social:** Es el compromiso, obligación y deber que poseen los individuos, miembros de una sociedad o empresa de contribuir voluntariamente para una sociedad más justa y de proteger el ambiente.
- **Conflictos de intereses:** Un conflicto de intereses se presenta cuando el juicio de la persona está indebidamente influenciadas por un interés secundario y puede guiarse por beneficio propio o de un tercero, por lo general de tipo económico o personal.
- **SVSP:** Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, ente de control de las empresas de seguridad.
- **Trata de seres humanos:** A los efectos de la Guía de conducta de la SVSP, la trata de seres humanos es la captación, acogida, transporte, entrega u obtención de una persona para (1) un acto de comercio sexual inducido por la fuerza, el fraude o la coerción, o en el que la persona obligada a realizar dicho acto no haya cumplido los 18 años de edad; o (2) los trabajos o servicios o, a través del uso de la fuerza, el fraude o la coerción, con el propósito de someter a la persona a servidumbre involuntaria, a servidumbre por deudas o a la esclavitud.
- **Delitos nacionales o internacionales:** De acuerdo con la guía de conducta de la SVSP estos incluyen, pero sin limitarse a los crímenes de guerra, los crímenes de lesa humanidad, genocidio, tortura, desaparición forzada, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, violencia sexual o de género, tráfico de seres humanos, tráfico de armas o drogas, trabajo infantil o ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias.