

Código: GTH-DI -01

versión: 2

fecha: 2-ene-2024



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

CONTENIDO

1. Mensaje Directivo.....	3
2. ¿Qué es el código de ética y conducta?	4
3. ¿En qué se fundamenta nuestro código de ética y conducta?	5
4. ¿A quién va dirigido nuestro código de ética y conducta?	6
5. Políticas.....	6
6. ¿Cómo nos comportamos en SafelD?	6
6.1. Relaciones internas	6
6.2. Internet y medios sociales	8
6.3. política de seguridad y salud en el trabajo.....	8
7. ¿Cómo nos comportamos con nuestros aliados estratégicos?	9
7.1. personas usuarias y clientes:	9
7.2. Competencia.....	9
7.3. Proveedores	10
7.4. Medio Ambiente.....	10
7.5. colaboradores	10
7.6. Seguridad de la información	11
7.7. Conductas prohibidas	11
7.8. Regalos y atenciones.....	13
8. ¡Buenas prácticas!	14
8.1. Antisoborno y Anticorrupción	14
9. Conflicto de intereses	14
10. Cumplimiento de este código	16
11. Comité de ética y conducta	17
11.1. Funciones	17
11.2. Procedimiento para presentar denuncias.....	18
11.3. Denuncia contra un miembro del comité de ética	18
11.4. Protección al denunciante	19
12. Capacitación y socialización	19
13. Incumplimiento.....	19

1. Mensaje Directivo

En el mundo de la seguridad informática, la excelencia y la integridad son nuestros pilares fundamentales. Como equipo, enfrentamos cada desafío con valentía y determinación. Nuestro código de ética refleja nuestro compromiso con la excelencia, la equidad y la responsabilidad. Juntos, construimos un futuro ciberseguro, donde el talento y la ética de cada uno brillan sin excepción. ¡Unidos somos invencibles!



Sandra Milena Suarez
Gerente general

2. ¿Qué es el código de ética y conducta?

Es la guía de comportamiento que debemos seguir todos los empleados, miembros de dirección y Junta Directiva, estudiantes en práctica, proveedores de bienes y servicios y prestadores de servicios, y terceros vinculados para el correcto desarrollo de nuestras actividades en SAFETY IN DEEP SAS (en adelante SafeID o la Compañía), basadas en los principios de transparencia, integridad, igualdad, respeto, equidad y la responsabilidad social.

A partir de este código de ética se crean los lineamientos que garantizan la transparencia de nuestras actividades en todas las operaciones, dando cumplimiento a la normatividad legal colombiana y especialmente convertirse en un referente conductual para todas las personas vinculadas a la Compañía. Al tener un código de ética y conducta empresarial adoptamos los principios y comportamientos éticos reflejando el tipo de organización de la cual formamos parte.

Adicionalmente el presente código representa un compromiso fundamental de la Empresa en velar que en todos los comportamientos de los trabajadores y demás grupos de interés actúen de la siguiente manera:

- Garantizando que prevalezcan los valores y principios éticos
- generando una confianza desde el actuar ejemplar de nuestros colaboradores proveedores, clientes y comunidad
- contribuyendo en el logro de la misión, visión, el propósito y los valores de nuestra compañía.



3. ¿En qué se fundamenta nuestro código de ética y conducta?

Dentro de la compañía creamos una cultura orientada hacia la calidad donde prevalece la ética profesional, la transparencia y el respeto. Y en donde el trabajo en equipo se construya desde la competitividad sana y colaborativa, es por ello por lo que nuestros valores base son:

- **Trabajo en equipo:** Somos una organización que se construye sobre relaciones sólidas y colaborativas. Promovemos el trabajo en equipo, la comunicación abierta y el respeto mutuo, entendiendo que el verdadero éxito surge de la suma de nuestras capacidades y la sinergia entre áreas.
- **Excelencia Técnica:** Nos esforzamos por ofrecer soluciones seguras, eficientes y alineadas con los más altos estándares del sector. Valoramos la especialización, el conocimiento actualizado y la calidad en cada proceso, promoviendo una cultura de mejora continua basada en el saber experto.
- **Responsabilidad y Transparencia:** Actuamos con integridad, ética y coherencia. Cumplimos nuestros compromisos y promovemos una gestión clara y responsable, fortaleciendo la confianza con nuestros equipos, aliados y clientes a través de la transparencia en nuestras decisiones y acciones.



- **Compromiso con el desarrollo:** En SafeID creemos firmemente en el crecimiento continuo como base del progreso. Fomentamos el aprendizaje, la capacitación técnica y el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores, impulsando el talento que transforma nuestra organización y aporta valor a nuestros clientes.
- **Adaptabilidad con propósito:** Nos movemos con agilidad frente a los desafíos del entorno, manteniendo siempre la claridad en nuestros objetivos estratégicos. Vemos el cambio como una oportunidad para innovar, crecer y evolucionar de forma sostenible y con sentido.

4. ¿A quién va dirigido nuestro código de ética y conducta?

Todos los colaboradores, proveedores, contratistas y subcontratistas de SAFEID, Sin distinción de nómina, cargo, o ubicación geográfica deben comprenderlo, aplicarlo y velar por que las conductas aquí establecidas nos representen de manera ejemplar.

5. Políticas

A continuación, se listan algunas políticas generales y específicas que son divulgadas, entendidas y acatadas por todos los Colaboradores. En ellas ALFRIO define lineamientos generales a observar en el actuar y en la toma de decisiones de sus áreas y colaboradores:

- Política Anticorrupción
- Política HSEQ
- Política de SG-SST
- Política de comunicaciones internas y externas
- Política seguridad de la información
- Política salarial.

6. ¿Cómo nos comportamos en SafeID?

6.1. *Relaciones internas*

- Generamos espacios de comunicación bidireccional, propiciando una política de puertas abiertas.
- Damos un trato digno, cercano y humano a quienes nos rodean.
- Respetamos la propiedad intelectual y derechos de autor.

- Comunicamos oportunamente a nuestros superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de otro colaborador, que afecte o pueda lesionar los intereses de la compañía.
- Damos buen uso a las instalaciones, sistemas de información y demás elementos de trabajo asignados y como parte de ello, instalar únicamente programas y dispositivos de hardware autorizados por la Compañía, respetando los lineamientos definidos para ello.
- Manejamos con seriedad, responsabilidad y discreción las relaciones afectivas que eventualmente puedan surgir con otros Colaboradores de la Compañía, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.
- Tenemos un trato respetuoso frente a los Colaboradores de la compañía, respetando sus criterios y privacidad, absteniéndose de adelantar conductas discriminatorias contra la condición racial, sexual, religiosa y política de los Colaboradores.



6.2. Internet y medios sociales

Debemos atender las siguientes consideraciones al momento de realizar cualquier tipo de interacción en medios sociales.

1. Todas las publicaciones o comentarios se hacen a título personal (en primera persona). Al realizar publicaciones referentes a nuestra compañía u opinar sobre temas relacionados con el sector ciberseguridad, aclaramos que estamos expresando una opinión que no representa los intereses, opiniones o lineamientos de SafeID
2. Solo se podrá publicar información del grupo y sus empresas, cuando la misma haya sido previamente divulgada a través de nuestros medios oficiales de comunicación. Si se presenta alguna duda nos abstenemos de publicarla en cualquier medio.
3. No publicamos rumores ni información confidencial de SafeID o sus públicos de interés. Realizarlo puede provocar acciones legales en contra de la compañía y de quien haya publicado.

6.3. política de seguridad y salud en el trabajo.

Nuestras políticas y programas dan cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de una cultura de autocuidado y protección, promoviendo un entorno de respeto, dignidad y protección para todas las personas que colaboran con nosotros.

Identificamos, evaluamos, valoramos y controlamos los riesgos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en empleados, estudiantes en práctica y contratistas.

Realizamos diferentes actividades preventivas y correctivas para responder adecuadamente ante situaciones de emergencia.

Trabajamos permanentemente en el fortalecimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG – SST)

Nos comprometemos a informar cualquier situación que nos impida actuar con imparcialidad, especialmente cuando existan presiones externas ejercidas por personas que abusen de su posición, autoridad o influencia dentro de la Compañía.



7. ¿Cómo nos comportamos con nuestros aliados estratégicos?

7.1. *personas usuarias y clientes:*

- Comprendemos las necesidades de consumo de nuestros clientes y nos comprometemos a innovar continuamente nuestros procesos y soluciones para responder a sus expectativas.
- Atendemos en forma oportuna, suministrando respuestas claras y completas frente a cualquier solicitud o reclamación presentada por los clientes, proveedores, jefes directos, inversionistas y demás Grupos de Interés y/o terceros de la compañía.
- Promovemos nuestro Código de Ética a lo largo de toda la cadena de valor, utilizando nuestros canales oficiales de comunicación para asegurar su conocimiento y cumplimiento.

7.2. *Competencia*

Teniendo como marco nuestros principios y valores organizacionales debemos asegurar que en nuestro actuar: Competimos bajo las leyes y regulaciones sobre competencia justa, existentes en los países donde tenemos presencia. (Colombia y Honduras)

- No celebramos ni promovemos la realización de acuerdos o pactos de exclusividad que puedan quebrantar o ir en contra de la ley.

- Nuestro compromiso es con la libre competencia. Por ello, no formamos parte de ningún acuerdo con clientes, proveedores o competidores que pudiera distorsionar el funcionamiento natural de los mercados en los que actuamos.
- No utilizamos medios impropios para mejorar nuestra posición competitiva en el mercado.
- Evitamos hacer comentarios o declaraciones sobre la competencia. Cuando debamos hacer referencia a ellos, utilizamos información basada en hechos objetivos y completos.
- Realizamos investigación de mercados dentro de los límites de lealtad y moralidad comercial, enmarcados en una gestión de negocios sana.
- No intentamos obtener secretos o información confidencial de un competidor por medios impropios.

7.3. *Proveedores*

- Solo incorporamos a nuestra red de proveedores a quienes comparten nuestros principios éticos y los Valores establecidos en el presente Código de Ética.
- Quienes participamos en la adquisición de bienes y servicios para SafeID mantenemos un trato profesional y transparente en cada transacción, velando siempre por los mejores intereses de la empresa.
- Rechazamos de manera contundente cualquier tipo de incentivo o beneficio indebido ofrecido por proveedores con el fin de influir en su selección o permanencia, considerándolo una conducta ilícita y contraria a nuestros valores.

7.4. *Medio Ambiente*

Nos comprometemos a desarrollar soluciones inclusivas y sostenibles que generen un impacto social y ambiental positivo en las comunidades y el planeta. Para ello, implementamos, mantenemos y mejoramos continuamente nuestro Sistema de Gestión Ambiental, enfocado en la protección, preservación y conservación del medio ambiente. Actuamos con responsabilidad global, buscando prevenir, mitigar y controlar el impacto de nuestras operaciones mediante el uso adecuado, eficiente y racional de los recursos.

7.5. *colaboradores*

- Los Colaboradores de la compañía se abstendrán de comunicar a otros Colaboradores sin autorización para ello, o compartir con terceros, información confidencial dando un tratamiento adecuado a la misma, bajo los criterios de integridad, confidencialidad, disponibilidad y privacidad.

- Nos Abstenemos por completo de usar en provecho propio o de terceros Información Privilegiada de la compañía.
- Nos abstenemos de realizar comentarios, ya sea en círculos personales o en redes sociales, que puedan afectar negativamente la reputación de SafeID o de las personas que la integran.

7.6. *Seguridad de la información*

- Reconocemos que la protección de la información es una responsabilidad compartida, por lo que actuamos con compromiso para preservar su seguridad y confidencialidad.
- Hacemos un uso responsable de las cuentas de acceso y contraseñas asignadas, asegurando su resguardo adecuado en todos los recursos tecnológicos que gestionamos.
- En todos los casos, la información que se genera y maneja en la ejecución de funciones de cada colaborador es de propiedad de la Compañía, y debemos seguir los parámetros establecidos en este código y demás Políticas de la compañía para darle un manejo adecuado.
- Cuando se finalice la relación con la compañía entregaremos a nuestro superior inmediato o a quien corresponda la información que maneja o a la que tiene acceso bajo los protocolos definidos por la compañía.

7.7. *Conductas prohibidas*

se consideran conductas prohibidas todos aquellos actos que estén en contra a los principios éticos de la compañía:

- Violar la reserva de Información Confidencial puesta bajo la responsabilidad del Colaborador o conocida por éste debido a su cargo.
- Manipular o destruir información sin autorización.
- Utilizar o compartir Información Privilegiada conocida en ejecución de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero. Facilitar códigos de usuario y contraseñas asignadas a compañeros o terceros.
- Suplantación de identidad o acceso no autorizado a sistemas
- Utilizar para propósitos diferentes al cumplimiento de sus funciones o compartir con terceros los manuales, políticas, procedimientos,

lineamientos o cualquier otro documento elaborado por la compañía como parte de su estrategia interna

- Con intención, omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos, balances entre otros documentos que se presenten a consideración de sus superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión que, a juicio del superior, habría sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad.
- Usar las instalaciones de la Compañía para adelantar eventos religiosos, políticos o difundir materia que atente contra la libertad religiosa y política entre otros.
- Usar indebidamente por acción, omisión, error, negligencia o descuido la firma autorizada, de manera tal que incida negativamente frente a los intereses de la Compañía o los ponga en peligro.
- Hacer uso de alcohol o sustancias psicoactivas dentro del ambiente laboral.
- Ocultar la existencia de un Conflicto de Interés en el que se encuentre el Colaborador. Denunciar esta situación es un comportamiento que se convierte en una responsabilidad, no es una opción.
- Realizar actos que entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades de la compañía o en perjuicio de terceros.
- Aceptar o solicitar para sí mismo o para terceros beneficios de clientes y/o proveedores de la Compañía o a terceros, a cambio de favorecimientos, escogencia o concesión de tratamientos o servicios especiales en beneficio propio.



- Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un Colaborador o para perjudicar a terceros.
- Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses de SAFEID, negociar bienes y/o mercancías o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la compañía sin la autorización correspondiente y sin seguir los parámetros establecidos por la compañía.
- Incumplir medidas de Seguridad Informática.
- Ciber acoso o acoso laboral.
- Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no efectuadas.
- El robo o uso indebido real o intencionado de los bienes de la empresa o bienes personales de otros empleados, incluso el uso excesivo o no autorizado de los bienes de la empresa.

7.8. Regalos y atenciones

- Actuamos con integridad, evitando cualquier ofrecimiento, entrega, recepción o autorización de dinero, regalos u otros beneficios indebidos que puedan influir en decisiones o generar ventajas inapropiadas para SafeID o para nuestros colaboradores.
- Mantenemos una política firme de no ofrecer ni entregar regalos a funcionarios públicos, asegurando la transparencia en nuestras interacciones.
- Fomentamos el intercambio de obsequios promocionales ocasionales y de valor simbólico, reforzando relaciones sin generar obligaciones indebidas.
- Evaluamos rigurosamente la justificación comercial de las invitaciones de clientes o proveedores que impliquen viajes o eventos, obteniendo las aprobaciones necesarias para asegurar que nuestra participación aporte valor y esté alineada con nuestros principios éticos y lineamientos internos.



8. ¡Buenas prácticas!

En SafeID, contamos con lineamientos que guían nuestro actuar diario para generar valor sostenible y confianza en todos nuestros grupos de interés. Estas prácticas reflejan nuestro compromiso con la integridad y la mejora continua:

- Respeto a la dignidad humana
- Prevención de acoso laboral y ciberacoso
- Igualdad de género y no discriminación
- Equidad, diversidad e inclusión
- Remuneraciones justas
- No al trabajo Infantil

8.1. Antisoborno y Anticorrupción

- Nuestro compromiso con la integridad es absoluto. En todas nuestras actividades, directas o a través de terceros en nombre de SafeID, no toleramos la corrupción. Esto incluye la prohibición de ordenar, autorizar, prometer, inducir o conspirar en la realización de prácticas corruptas.
- Cumplimos estrictamente con todas las leyes anticorrupción que regulan nuestra operación.
- Rechazamos inequívocamente cualquier intento de soborno a funcionarios de gobierno.
- Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes contra el lavado de dinero, y capacitamos a nuestros colaboradores para asegurar su conocimiento y adhesión.
- Desarrollamos activamente procesos y mecanismos de prevención de lavado de dinero que contribuyen a la seguridad y la confianza en los mercados donde tenemos presencia.

9. Conflicto de intereses

En SafeID, priorizamos la toma de decisiones objetivas y transparentes. Por ello, actuamos proactivamente para identificar, evitar y gestionar cualquier situación donde nuestros intereses personales puedan influir o parecer influir en nuestras responsabilidades y decisiones en nombre de la empresa. Buscamos prevenir cualquier escenario que comprometa nuestra capacidad de actuar con la mayor integridad y en el mejor interés de SafeID, sus accionistas y demás grupos de interés.

Para asegurar la imparcialidad en nuestras acciones, implementamos las siguientes medidas concretas:

- Identificamos y declaramos activamente cualquier relación personal, financiera o de otro tipo que pueda generar un conflicto de intereses real

o potencial. Esta acción temprana nos permite tomar medidas preventivas y garantizar la transparencia en nuestras decisiones.

- Evitamos participar en decisiones o procesos donde tengamos un interés personal directo o indirecto que pudiera afectar nuestra objetividad. Al excluirnos de estas situaciones, protegemos la integridad del proceso y la confianza de las partes interesadas.
- Gestionamos de manera transparente cualquier conflicto de intereses que no pueda evitarse por completo, buscando soluciones que mitiguen su impacto y aseguren la equidad. Comunicar abiertamente estas situaciones y las medidas tomadas fortalece la confianza en nuestra gestión.
- Promovemos una cultura de conciencia y responsabilidad, capacitando a nuestros colaboradores para reconocer y reportar posibles conflictos de intereses. Esta acción colectiva fortalece nuestra capacidad para mantener la integridad en todas nuestras operaciones y decisiones.

Cuando se presente una situación de conflicto de intereses, los comportamientos esperados son:

A. Como parte del equipo directivo, empleados:

- Frente a aquellas situaciones que puedan comprometer la objetividad e independencia en una decisión del cargo, área o empresa, abstenerse de participar en ella.
- Aplicar los lineamientos y recomendaciones que el comité de ética y conducta le indique.

B. Como jefe inmediato, al recibir un reporte de un empleado sobre alguna situación que pueda generar conflicto de intereses, los comportamientos esperados son:

- Verificar con el comité de ética y conducta la notificación del caso.
- Excluir al empleado o empleada de las decisiones relacionadas con la situación reportada.
- Implementar las acciones pertinentes que estén a su alcance para evitar que se ejecute la acción bajo conflicto de intereses.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones del comité de ética y conducta.



Los conflictos de intereses pueden surgir de muchas formas, algunos ejemplos más comunes son:

- a) Participaciones en otros negocios: No permitimos participación societaria en empresas de competidores, proveedores o clientes.
- b) Oportunidades corporativas: Usted tiene el deber de promover nuestros intereses legítimos cuando surja la oportunidad de hacerlo. Sería inapropiado aprovecharse personalmente de oportunidades descubiertas gracias a su posición o a la utilización del tiempo, información o bienes de la empresa.
- c) relaciones personales estrechas: Supervisar o tomar decisiones de contratación o empleo en los que se vea involucrado un pariente o alguien con quien tiene una relación personal estrecha es un conflicto.

10. Cumplimiento de este código

Esperamos que cuando nos enfrentemos a un dilema o inquietud sobre una decisión o conducta, cada uno de nosotros actuemos dentro del espíritu del Código y ejerzamos los estándares éticos más altos en todo momento.

Cuando nos enfrentemos a dicho dilema o inquietud, analicemos estas preguntas:

¿La decisión o conducta en cuestión redundaría en detrimento de mi reputación ética o la reputación ética de la empresa?

¿La decisión o conducta podría perjudicar, causar vergüenza, o humillar a un colega o a un cliente o poner en injusta desventaja a un competidor?

¿La decisión o conducta tiene la apariencia de una decisión o conducta poco ética o ilegal?

¿Un informe de mis acciones o decisión podría parecer desfavorable para otros si se presentara en las noticias de la tarde o en las redes sociales?

¿La decisión o conducta parece moral o éticamente inadecuada?

¿Tendré que mentir o enmascarar la verdad para justificar mi decisión o acción?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es «sí», deberemos reconsiderar el enfoque y de ser necesario, pedir asesoramiento antes de actuar.

11. Comité de ética y conducta

Teniendo en cuenta que el comité de convivencia laboral tiene como objetivo prevenir y abordar conductas que puedan afectar la convivencia y la ética en el entorno laboral y la cantidad de colaboradores con la que SafeID cuenta se toma la decisión interna que los asuntos que la promoción y la ética y la correcta conducta en el trabajo será gestionados por el comité de convivencia laboral.

Estos miembros deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Independencia frente a las operaciones y denuncias
- Capacidad de análisis ético y normativo
- Conocimiento de la actividad tecnológica

11.1. Funciones

- Recibir, analizar y dar trámite a las denuncias
- Evaluar posibles conflictos de interés
- Proponer acciones de mejora al sistema de ética
- Brindar acompañamiento y asesoría a la organización
- Emitir conceptos éticos no vinculantes cuando se solicite
- Actuar con determinación contra los reportes maliciosos o sin fundamento, investigando su origen para prevenir el uso indebido de nuestros mecanismos de reporte y proteger la integridad del sistema.
- Realizar investigaciones objetivas y rigurosas de todos los reportes, aplicando nuestros lineamientos internos para determinar incumplimientos al Código de Ética. Esta acción nos permite implementar medidas preventivas y correctivas efectivas, fortaleciendo nuestra cultura de cumplimiento.
- Salvaguardar a quienes reportan o colaboran de buena fe en las investigaciones, prohibiendo cualquier represalia en su contra. Esta protección activa fomenta la participación honesta y el esclarecimiento de posibles irregularidades.
- Promover una cultura de responsabilidad, estableciendo que la omisión de reportar incumplimientos conocidos al Código de Ética genera

corresponsabilidad y conlleva medidas correctivas. Esta acción impulsa la detección temprana y la prevención de conductas indebidas.

- Gestionar diligentemente todos los reportes recibidos a través de la Línea Ética SafeID, documentando cada caso para asegurar una respuesta oportuna y un seguimiento adecuado. Esta acción demuestra nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas.

11.2. Procedimiento para presentar denuncias

Canales de denuncia

La Línea Ética es un sistema para prevenir, disuadir y detectar conductas irregulares, fraudes y actos no éticos en las organizaciones. Dentro de la organización se estableció:

- Correo electrónico pqrs@SafeID-sas.com
- Buzón físico en sede principal
- Comunicación directa y formal a miembros del Comité

Etapas del proceso

- Recepción: Registro inicial y clasificación de la denuncia
- Análisis preliminar: Determinar viabilidad y gravedad
- Investigación: Recopilación de pruebas y entrevistas
- Deliberación: Valoración por el Comité de Ética
- Conclusiones y recomendaciones: Informar hallazgos a la alta dirección
- Seguimiento: Verificación de cumplimiento de acciones correctivas

Garantías

- Facilitamos el reporte de cualquier inquietud ética las 24 horas del día, los 365 días del año, a través de cualquiera de los Canales de Denuncia, gestionada confidencialmente. Esta acción garantiza un canal seguro y accesible para que colaboradores y terceros puedan comunicar sus preocupaciones en cualquier momento.
- Aseguramos la supervisión imparcial y objetiva de los canales de Denuncia SafeID a través del Comité de Ética.

11.3. Denuncia contra un miembro del comité de ética

Cuando la denuncia involucre a un miembro del Comité de Ética, el miembro será apartado de inmediato de cualquier intervención en el proceso. La Gerencia designará un suplente ético temporal de forma imparcial y objetiva.

En caso de que más de un miembro esté involucrado, se convocará una comisión ad hoc, conformada por funcionarios de alta dirección con formación ética y sin conflicto de interés.

El procedimiento continuará con las mismas garantías de confidencialidad y debido proceso.

11.4. Protección al denunciante

Garantía de anonimato cuando se solicite. Esta acción fomenta la confianza y el reporte seguro, revelando información solo cuando la ley lo exige.

- Prohibición expresa de represalias
- Seguimiento al bienestar del denunciante durante y después del proceso

12.Capacitación y socialización

- Inducción obligatoria para nuevos colaboradores
- Capacitaciones semestrales sobre ética y cumplimiento
- Publicación del código en medios digitales y físicos
- Mecanismos de retroalimentación y actualización participativa

13.Incumplimiento

El incumplimiento a este código generará sanciones, con previa investigación de los hechos y cumplimiento de los procedimientos establecidos para el efecto. En el caso de empleados, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Cuando exista duda respecto a un posible incumplimiento al presente código, el Área de Desarrollo Humano procederá a validar y evaluar la evidencia disponible y a realizar el debido proceso, para concluir si procede, o no, imponer la sanción correspondiente al presunto infractor.

En caso, que se conozca un posible incumplimiento al presente código, se deberá notificar de manera inmediata al superior jerárquico.

Es necesario que cada empleado y empleada de SafelD sea responsable de sus actos, pues ante denuncias falsas o malintencionadas, el grupo adoptará las medidas legales y disciplinarias procedentes.



