CÓDIGO DE ÉTICA ATECNO S.A.S

IG19 V10 25.May.2022

TABLA DE CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN 2

II. INTRODUCCIÓN 3

III. PRINCIPIOS ÉTICOS 3

IV. VALORES CORPORATIVOS 4

V. CARÁCTER IMPERATIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA 5

VI. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS 5

VII. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA PREVENIR Y RESOLVER CONFLICTOS DE INTERÉS QUE PUEDAN SURGIR EN EL DESARROLLO DEL NEGOCIO. 7

VIII. PROHIBICIONES 7

IX. EVALUACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LOS CONFLICTOS 8

X. PROCEDIMIENTOS SANCIONATORIOS FRENTE A LA INOBSERVANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA 8

XI. DE LA COMPETENCIA DESLEAL. 9

I. PRESENTACIÓN

Los principios, valores, creencias y comportamientos, consolidan la cultura de una Compañía y los compartimos durante nuestra vida laboral, de manera implícita en nuestro actuar diario. Por tal razón, la identificación de estas conductas éticas debe manifestarse en la activa participación de todo el personal de nuestra Compañía. En este sentido, **ATECNO S.A.S (LA ORGANIZACIÓN)** abordó la construcción del presente Código de Ética y lo divulgó a todos sus funcionarios.

Este Código de Ética, donde se presentan acciones orientadas a preservar relaciones adecuadas con los Accionistas, nuestros Compañeros, Jefes, Clientes, proveedores , terceros, entes de control y con la Sociedad en general, en correspondencia con las situaciones y actividades que se desarrollan en el marco de nuestra competencia. En él se manifiesta también, el compromiso que debe tener cada integrante de **ATECNO S.A.S** con los demás para convivir en armonía y mejorar su desempeño.

Es importante que este Código se convierta en una herramienta que nos ayude a transformar la forma de ser y actuar, respetando la diferencia individual, contribuyendo a mejorar nuestro trabajo, a ofrecer un mejor servicio y al crecimiento como verdaderos miembros de la Sociedad..

Por tal motivo y por la responsabilidad que tenemos, debemos llevar a cabo las acciones de este Código y mostrar, con el ejemplo, la aplicación y adopción de nuestros valores corporativos.

II. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética contiene el conjunto de conductas éticas que orientan la actuación de la Sociedad y demás funcionarios en el adecuado funcionamiento de los procedimientos de control establecidos en **ATECNO S.A.S**, en adelante **LA ORGANIZACIÓN**, para el manejo de las diferentes transacciones que se realizan en desarrollo de su Objeto Social.

En estas condiciones el Código de Ética es de obligatorio cumplimiento para **LA ORGANIZACIÓN**, sus socios - accionistas, directivos, administradores y funcionarios, de tal forma que sus disposiciones se observen con el firme propósito de actuar de manera ética y transparente.

Por ello, tenemos en cuenta a los socios - accionistas incluyendo a los vinculados económicos o partes relacionadas para la toma de decisiones conforme a las normas vigentes, observando a todos los socios - accionistas, directores, administradores y funcionarios les asiste el deber de guardar la confidencialidad debida con los aspectos aquí contemplados y en general, con la información que en razón de su cargo deban conocer.

Ética: Es el conjunto de políticas y valores corporativos que hacen parte de la filosofía de la Organización orientados a discernir conductas de diversa jerarquía o rango moral enmarcados en el respeto, la dignidad y en general el orden moral aceptado en la sociedad.

III. PRINCIPIOS ÉTICOS

El fin de **LA ORGANIZACIÓN** es satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes; prestando un servicio basado en la calidad, eficacia y la eficiencia, suministrando soluciones integrales, innovadoras y oportunas en todo lo referente a servicios especializados para el suministro de personal y de gestión humana. Así mismo contribuir con el desarrollo económico y social del país y cumplir con las expectativas de los socios - accionistas dentro de principios de lealtad, honestidad y respeto, con profesionales altamente calificados, proactivos y comprometidos.

Quienes solicitan los servicios de **LA ORGANIZACIÓN** tienen derecho a recibir buen trato, atención oportuna e información adecuada.
La función primordial de los funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN** es servir bajo parámetros de calidad, oportunidad y compromiso corporativo.

Los funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN** velan por el cumplimiento de los objetivos corporativos.

POLÍTICA DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA: Atecno SAS es una Compañía comprometida con el cumplimiento de nuestras políticas de Ética y transparencia, enmarcados en la legislación aplicable, transmitiendo estas buenas prácticas a nuestros trabajadores, clientes, colaboradores, proveedores y partes interesadas.

POLÍTICA ANTIFRAUDE: En Atecno SAS promovemos y divulgamos los principios de ética y transparencia, enfocados a la prevención de fraude y conflictos de intereses

mediante la implementación de una cultura organizacional de autocontrol, autorregulación y autogestión reflejados en nuestro Código de Ética.

POLÍTICA DE ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN: Atecno SAS promueve con sus clientes internos y externos las buenas prácticas empresariales que comprenden, pero sin estar limitado a ello, el cumplimiento de todas las políticas anticorrupción, antisoborno, antiterrorismo, antifraude y evasión de obligaciones tributarias. Privilegia en sus relaciones la aplicación del principio de transparencia y diálogo directo. Todo conflicto de intereses, así sea de la menor incidencia, debe ser conocido por Atecno SAS y solucionado de manera directa en procura de precaver cualquier contingencia que se pueda derivar respecto de la Compañía, sus socios, clientes, proveedores, trabajadores y cualquier persona que tenga relación directa o indirecta con Atecno SAS.

POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO: En Atecno SAS nos identifica el compromiso y la transparencia con los accionistas, clientes, proveedores, trabajadores y demás grupos de interés fomentando el fortalecimiento del ambiente de control que incluye la Planeación estratégica, el establecimiento de objetivos, el adecuado manejo de la información y comunicación con todas las partes interesadas. Es así como Atecno cuenta con valores corporativos, políticas y procedimientos que reflejan la cultura organizacional de nuestro gobierno corporativo.

El proceso de toma de decisiones de **LA ORGANIZACIÓN** está normado por los principios de Autocontrol, Autorregulación y Autogestión.

AUTOCONTROL
Es la capacidad de todos y cada uno de los funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN**, independientemente de su nivel jerárquico para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, así como para mejorar sus tareas y responsabilidades.

AUTORREGULACIÓN
Es la capacidad de todos y cada uno de los funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN** para desarrollar en su interior y aplicar los métodos, normas y procedimientos definidos por la Organización que permitan cumplir con las funciones asignadas, mejorar los procesos y cumplir con las disposiciones legales aplicables.

AUTOGESTIÓN
Es la capacidad de todos y cada uno de los funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN** para interpretar, coordinar, ejecutar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz su gestión.

IV. VALORES CORPORATIVOS

SATISFACCIÓN
Trabajar día a día para satisfacer a nuestros clientes, empleados y proveedores.

CUMPLIMIENTO
Cumplir los acuerdos pactados con nuestros clientes.

LEGALIDAD

Promover la conciencia legal en todos nuestros procesos con nuestra conducta.

OPORTUNIDAD
Asegurar el pago correcto, oportuno y justo de nuestras obligaciones.

CONFIDENCIALIDAD
Dar manejo confidencial a la información que tenemos bajo nuestra responsabilidad.

COMUNICACIÓN
Fomentar permanentemente una comunicación constructiva, amable, respetuosa, precisa y oportuna.

INNOVACIÓN
Generar soluciones innovadoras y versátiles para mejorar los procesos, maximizando el uso de los recursos y la tecnología.

VERSATILIDAD
Permanecer alerta a los cambios de los clientes y del mercado siendo canalizadores de información para la mejora.

COMPETENCIA
Estar comprometidos con nuestro aprendizaje permanente siendo multiplicadores de conocimiento.

Estos valores corporativos de **LA ORGANIZACIÓN** se cimientan en valores éticos entre ellos el actuar con transparencia, rectitud y honradez en todos y cada uno de los actos de la vida, proceder de acuerdo con reglas y valores aceptados por la Sociedad como buenos principios, sin contradicciones entre lo que se piensa, se habla o se hace. Por ello:

1. Cumplo todo lo previsto en el manual SAGRILAFT y reporto situaciones sospechosas de trabajadores, clientes, proveedores que puedan estar relacionadas con lavado de activos, financiación de terrorismo y contrabando.

2. Velo porque en la ejecución del trabajo lo hago con cabal cumplimiento de las normas internas y externas.

3. Mantengo una actitud positiva en todo momento, con el propósito de mejorar mi trabajo, resolver problemas y superar conflictos.

V. CARÁCTER IMPERATIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética:

- Debe ser observado por **LA ORGANIZACIÓN**, sus socios - accionistas, directores, administradores y funcionarios en sus actuaciones, por convicción y como manifestación de un claro propósito preventivo.

- Es de aplicación y cumplimiento imperativo y permanente por parte de **LA ORGANIZACIÓN**, sus Socios - accionistas, Gerentes, Jefaturas, y Funcionarios.

- Se constituye en órdenes e instrucciones particulares que imparte la Asamblea de Accionistas de **LA ORGANIZACIÓN,** a sus administradores y funcionarios, para los efectos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

- Es compromiso claro y fundamental cumplir todo lo indicado en el manual SAGRILAFT y sus adiciones y modificaciones.

  Genera conciencia para prevenir que **LA ORGANIZACIÓN** sea utilizada como instrumento para el manejo y aprovechamiento de recursos provenientes de actividades delictivas no es únicamente Institucional, es también personal; es decir, exige un compromiso serio y permanente de todos sus socios, directivos, administradores y funcionarios; de no ser así, las medidas adoptadas para la prevención del delito de lavado de activos y para colaborar con la Administración de Justicia resultarían inoperantes.

  Insta a los socios, directores, administradores y funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN** a guardar la confidencialidad debida con los aspectos aquí contemplados y en general, con la información que en razón de su cargo deban conocer. El incumplimiento de este será considerado como una falta grave contra la Organización.

VI. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS

La Ética reúne criterios, conceptos y actitudes que debe guiar la conducta de un sujeto por razón de los elevados fines que puedan atribuirse a la profesión u oficio que ejerce; los socios, directores, administradores y funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN,** deben observar en sus actuaciones los siguientes principios éticos y de conducta:

a) Las actividades de **LA ORGANIZACIÓN**, se someterán a la Constitución, Tratados internacionales, Leyes y demás reglamentaciones que regulan las actividades propias del objeto social de la Compañía.

b) Las operaciones que ejecute **LA ORGANIZACIÓN**, deben estar rodeadas de un entorno de confianza, nitidez, equidad y de acatamiento del orden constitucional y legal.

c) Los socios, directivos, administradores y funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN**, deben obrar de buena fe y honestidad en el desarrollo de su gestión.

d) Los Estados Financieros de **LA ORGANIZACIÓN**, son el reflejo exacto de las transacciones financieras y comerciales que realiza en desarrollo de su objeto social.

e) La información que se emita con destino a terceros, sea a entidades oficiales o privadas, corresponderá a la verdad, considerándose para ello como conducta inadecuada la distorsión de la información.

f) No es permitido comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sea de naturaleza reservada o privilegiada, en especial aquella cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a terceros, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato, del acuerdo de confidencialidad de la información o de las normas legales ante las autoridades competentes.

g) Ningún socio - accionista, directivo, administrador o funcionario de **LA ORGANIZACIÓN**, estará exento del control externo ejercido a través de la Revisoría Fiscal, la Superintendencia de Sociedades de Colombia y demás Organismos de Control y Fiscalización, así como a nivel interno mediante los mecanismos y procedimientos de control que **LA ORGANIZACIÓN** tiene establecidos y que considere convenientes.

h) Los trabajadores y socios - accionistas de **LA ORGANIZACIÓN**, ejercerán su labor con diligencia y cuidado en el conocimiento y manejo de las operaciones de sus clientes y usuarios

i) Los trabajadores y socios - accionistas de **LA ORGANIZACIÓN,** cooperarán plenamente con las autoridades públicas, dentro de los límites impuestos por las normas legales. No se dará apoyo a ningún cliente o usuario que trate de engañar a las autoridades mediante información adulterada, incompleta o falsa.

j) Los trabajadores y socios - accionistas de **LA ORGANIZACIÓN** no podrán tramitar operaciones, sin el lleno de los requisitos y documentos exigidos por las disposiciones legales e internas de **LA ORGANIZACIÓNN**

k) Los directores, administradores y funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN,** tienen el deber de reportar a su superior cualquier operación inusual o sospechosa.

El desconocimiento de estos principios puede acarrear sanciones disciplinarias, civiles o penales según la gravedad de la falta, por tal razón las operaciones de **LA ORGANIZACIÓN,** partirán de la premisa *"Se debe anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales".*

VII. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA PREVENIR Y RESOLVER CONFLICTOS DE INTERÉS QUE PUEDAN SURGIR EN EL DESARROLLO DEL NEGOCIO.

Para efectos de la aplicación del presente Código de Ética se entiende como conflicto de interés la situación en que se pone un directivo, administrador o funcionario de **LA ORGANIZACIÓN**, en el momento previo a la toma de una decisión en ejercicio de sus funciones, frente a cualquier persona natural o jurídica, respecto de la cual existen vínculos de parentesco, de contenido económico o de relación personal, que podrían afectar la objetividad e imparcialidad necesarias para la adecuada toma de las decisiones a su cargo.

El objeto de establecer el conflicto de intereses es lograr que dentro de un comportamiento ético los Gerentes, Jefes, y Funcionarios prevean su existencia, bien sea para evitarlos o para dirimirlos con anterioridad a su ocurrencia.

Para prevenir el conflicto de intereses y dar un manejo adecuado, toda operación que requieran efectuar los trabajadores de LA ORGANIZACIÓN, por intermedio de los servicios que presta esta última, requerirá la autorización previa de la Administración de la Compañía, según el nivel requerido.

Las operaciones con vinculados económicos observan igual rigurosidad que las

operaciones con cualquier tercero reflejando la realidad de los hechos económicos y cumpliendo con las normas vigentes.

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES: En Atecno SAS , consideramos que un conflicto de intereses vulnera el principio de ética cuando una circunstancia pueda implicar disminución de objetividad, equidad, independencia o imparcialidad, en atención a que puede prevalecer el interés privado o la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero y/o en detrimento de los intereses de la ORGANIZACIÓN.

VIII. PROHIBICIONES

En relación con la información se prohíbe a los socios, Gerentes, Jefes y funcionarios de **LA ORGANIZACIÓN,** utilizar la información para obtener beneficios de lucro personal o para lucro de terceras personas.

Se prohíbe a los funcionarios abrir correspondencia que esté dirigida a la Compañía o leer documentos expresamente definidos como confidenciales, que no sean de su competencia.

Se prohíbe fotocopiar, enviar por correo electrónico, o compartir por cualquier medio sin autorización del superior inmediato documentos de **LA ORGANIZACIÓN,** especialmente para enviarlos a terceros.

Se prohíbe el uso de las herramientas dispuestas por la organización para fines personales sin autorización expresa de las autoridades definidas en la organización.

Se prohíbe cualquier conducta relacionada ofrecer, prometer, dar o aceptar regalos, dádivas, invitaciones o favores (hospitalidades) a cambio de realizar u omitir un acto inherente a su cargo, en beneficio propio o de un tercero. Incluye entre otras acciones, el cobro a los contratistas o proveedores, para realizar u omitir actividades del proceso o agilización de trámites.

Se prohíben las conductas encaminadas a actuar de forma contraria a los intereses o los reglamentos de la Organización, abusando de su posición de confianza para alcanzar alguna ganancia personal o ventaja para un tercero.

IX. EVALUACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Los conflictos que se presenten entre Socios, Presidente, Gerentes, Jefes y Funcionarios, atendiendo el nivel jerárquico se resolverán así:

a. Los relacionados con los funcionarios que dependen funcionalmente de la Asamblea de Accionistas, serán resueltos por ella.
b. Los relacionados con los demás trabajadores, corresponderá seguir lo indicado en la política - **IG25 POLÍTICA CONFLICTO DE INTERESES.**
c. Los que se llegaran a presentar entre Gerentes, se resolverán por voto de los miembros de la Asamblea de Accionistas

X. PROCEDIMIENTOS SANCIONATORIOS FRENTE A LA INOBSERVANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

El Socio, Presidente, Gerente, Jefe o Funcionario que incumpla el presente Código de Ética será sancionado conforme al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Para el caso de personas del Nivel Directivo (Presidente, Gerente, Jefe) la sanción la impondrá la Asamblea de Accionistas .

Conforme a lo anterior las faltas se calificarán en: Leves, Graves y Gravísimas, las cuales serán sancionadas con llamado de atención, amonestación con o sin anotación en la hoja de vida, suspensión del contrato de trabajo hasta por dos meses y terminación del contrato de trabajo, respectivamente.

En los casos en que la falta sea calificada como Grave o Gravísima dicha conducta será puesta en conocimiento de las autoridades administrativas y judiciales competentes, en el caso que sea requerido, a fin de que se investigue la posible comisión de un hecho punible. Dicha obligación corresponderá siempre al Representante Legal.

En todo caso los destinatarios del Código de Ética responderán penal, civil, administrativa y disciplinariamente por los delitos, faltas e irregularidades mediante las cuales permitan, faciliten o contribuyan a la utilización de **LA ORGANIZACIÓN** en operaciones de Lavado de Activos o cualquier otra actividad delictiva; no obstante, **LA ORGANIZACIÓN** debe cumplir todo lo previsto en las normas legales vigentes, incluyendo la Circular Básica Jurídica emitida por la Superintendencia de Sociedades en lo relativo a las Instrucciones en materia de prevención y control de lavado de activos y de la financiación del terrorismo.

En relación con los procedimientos, las anteriores situaciones podrán iniciarse por consulta, por denuncia o de oficio. Las consultas sobre ética o conductas, tendrán por objeto determinar los principios, reglas o normas, aplicables a casos particulares, las partes interesadas podrán elevar a la opinión del Gerente, o la Asamblea de Socios según el caso. Resuelta la consulta y surtido el trámite administrativo con los implicados, la Gerencia dará a conocer a las partes interesadas los resultados y consecuencias, en su calidad de Representante Legal de **LA ORGANIZACIÓN**

En el evento en que durante el transcurso del trámite interno administrativo se evidencie que la falta implica denuncia ante autoridades competentes, el Gerente de Recursos Humanos elaborará la misma en los términos de ley, cancelando el contrato de trabajo del o los responsables. Tratándose de socios, lo definirá la autoridad competente, le corresponde al Representante legal presentar la denuncia correspondiente

Cuando la probatoria evidencie falta leve y que deba ser resuelta en los términos del Reglamento Interno de Trabajo, el Gerente de Recursos Humanos informará al interesado, por escrito, las motivaciones de las investigaciones, con el objetivo de que el funcionario pueda presentar sus descargos. Una vez realizados los análisis pertinentes a los hechos, **LA ORGANIZACIÓN** tomará la decisión correspondiente.

XI. DE LA COMPETENCIA DESLEAL.

El siguiente es el comportamiento que deben observar socios, Gerentes, Jefes y Funcionarios, frente a las demás empresas de servicios temporales del mercado con los cuales **LA ORGANIZACIÓN** compite.

1. **LA ORGANIZACIÓN,** desarrollará su objeto social, dentro de los límites del bien común, respetando la libre competencia económica, que supone responsabilidades.

2. En todas sus actuaciones respetarán la libre y leal competencia económica del mercado, tendiente a evitar a toda costa actos y conductas de competencia desleal.

3. Velarán por el respeto en todas sus actuaciones del principio de la buena fe comercial.

Los socios, Gerentes, Jefes y Funcionarios, evitarán conductas que tengan por objeto o como efecto

- Obstruir o restringir la libertad económica.
- Crear confusión con la actividad, los servicios o las empresas competidoras de la Compañía.
- Desorganizar internamente a los competidores y los servicios que estos prestan.
- Inducir a los clientes o usuarios a error sobre la actividad, los servicios o la competencia que prestan los demás competidores de la Compañía en el mercado.
- Hacer comparaciones en el mercado incorrectas o falsas respecto de los competidores.
- Aprovecharse de manera indebida de la reputación de los competidores.
- El uso no autorizado de signos distintivos ajenos.
- La adquisición de procesos de los competidores por medios fraudulentos.

- Inducir a trabajadores, proveedores, clientes y demás obligados a infringir los acuerdos contractuales suscritos con los competidores, con base en engaños.
- Restringir el acceso de los competidores al mercado.
- Realizar actos o hechos que se realicen en el mercado, contrario a las sanas costumbres mercantiles, al principio de la buena fe comercial, a los usos honestos en materia industrial o comercial, cuando estén encaminados a afectar la libertad de decisión de nuestros clientes y usuarios o el funcionamiento del mercado.