

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PRESENTACIÓN	3
FINALIDAD	3
DEFINICIÓN.....	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
NUESTRA FILOSOFÍA	4
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	4
VALORES CORPORATIVOS	5
PRINCIPIOS	5
COHERENCIA:	5
ORIENTACIÓN Y ENFOQUE:.....	5
RELACIONES DE IGUALDAD:	5
ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO.....	6
ACCIONISTAS.....	6
CONDICIONES LABORALES Y DE CONVIVENCIA ADECUADAS	8
DEL APOYO INTERNO	8
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL:	8
PROGRAMA DE SUEÑOS COMPARTIDOS.....	9
PROGRAMA DE DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:.....	9
ADECUADOS ESCENARIOS DE TRABAJO:.....	9
MANTENIMIENTO DE LA SANA CONVIVENCIA:	9
INTEGRIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL.....	9
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	9
RECHAZO AL FRAUDE	10
ACTITUD DEL SERVICIO	10
CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES	10
SOSTENIBILIDAD	10
CONFLICTO DE INTERESES.....	11
USO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA	12
SOBRE LOS CLIENTES, PROVEEDORES Y	12

RELACIONES CON LA COMPETENCIA.....	12
INTEGRIDAD E INDEPENDENCIA EN LAS RELACIONES	12
MANEJO DE DADIVAS Y RECHAZO A LA CORRUPCIÓN	13
MANEJO DE LA INFORMACIÓN	13
RELACIONES CON LA COMPETENCIA.....	14
CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES	14
OBLIGATORIEDAD	15
SEGUIMIENTO	16
INCUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL PRESENTE CÓDIGO	16
DIVULGACIÓN DE ESTE CÓDIGO	17
RESPONSABLES DE CAMBIOS	17
CONTROL DE CAMBIOS.....	17

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN

Interlan fue fundada a mediados de 1991 y se ha consolidado como una empresa integradora de sistemas, especializada en seguridad informática, redes y despliegue de Infraestructura.

Hoy en día contamos con cubrimiento a nivel nacional con sedes en Medellín y Bogotá, atendiendo clientes en todo el territorio colombiano y soportando empresas de todos los sectores de la economía.

En el ámbito de seguridad informática ofrecemos servicios de consultoría completos en áreas como integridad, confidencialidad y continuidad de los sistemas de Información. Esto incluye soluciones antivirus, antispam, respaldo, prevención en fuga de información entre otros.

Nuestro equipo humano está constantemente capacitándose para entregarle a nuestros clientes las mejores prácticas en tecnología, con conocimientos actualizados y renovados que encajan con el día a día de las TI.

Interlan en su búsqueda de la excelencia se plantea constantemente nuevos y ambiciosos retos, los cuales le permiten ser reconocida como una empresa ética y confiable, que toma sus decisiones fundamentada en sólidos valores implementados y desarrollados en todos los niveles de la organización.

Desde los inicios de Interlan los principios, valores, comportamiento ético y conducta de honestidad han acompañado todas las actividades de la compañía, permitiendo la configuración de una empresa confiable e idónea que aporta al desarrollo económico sostenible en Colombia mediante la prestación de servicios de asesoramiento técnico y consultoría en diversas líneas de la gestión informática.

FINALIDAD

El presente Código comprende un conjunto de reglas orientadas a fortalecer los valores corporativos, así como la consolidación de una cultura organizacional, fundamentado principalmente en el desarrollo de criterios de actuación adecuados y

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO INTERLAN S.A.S		GJ-cod01	
			Fecha Elab.	24/05/2021
	Versión	2		
	Página 4 de 17			

aplicados en todos los niveles de la organización.

DEFINICIÓN

Para Interlan la ética es el conjunto de principios que orientan las acciones de los empleados, clientes y terceros, proporcionando criterios para tomar decisiones correctas en determinados momentos procurando los objetivos empresariales y el bien común.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Ética y Buen Gobierno de Interlan tiene alcance en las reuniones de grupos primarios, directores, colaboradores, y tiene independencia de los niveles jerárquicos y de la ubicación geográfica. Su influencia y autoridad se extiende a sus prestadores de servicios, empleados temporales, practicantes y aprendices; los principios, valores y políticas aquí establecidos deben ser adoptados y cumplidos de manera responsable y consiente.

En todo caso, el cumplimiento de lo establecido en el presente código se entiende sin perjuicio de estricto cumplimiento a los reglamentos internos y en los casos en que los reglamentos y normas establecidas establezcan obligaciones más rigurosas que las aquí contempladas, tendrán una aplicación preferente.

NUESTRA FILOSOFÍA

PROPOSITO

Asesoramos y acompañamos a las empresas por un camino seguro de innovación y transformación, con soporte en la tecnología.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Entrega recurrente de productos y servicios de tecnologías de información a una gran base instalada de clientes seleccionados.

Ayudar a nuestros clientes a darle continuidad a su negocio protegiendo sus datos más críticos y estabilizando sus plataformas, a través de las soluciones ofrecidas por

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO INTERLAN S.A.S	GJ-cod01	
		Fecha Elab.	24/05/2021
		Versión	2
		Página 5 de 17	

cada uno de nuestros proveedores.

VALORES CORPORATIVOS

La principal base de conducta ética de Interlan. que rige y acompaña las decisiones corporativas es la generación de una conciencia colectiva positiva referente al impacto que generan las actividades de la organización sobre los clientes, proveedores, colaboradores, competidores y la sociedad en general.

Para guardar coherencia con el enfoque y como medida de orientación para las personas que trabajan en Interlan. se han definido los Valores Corporativos que sirven de apoyo para entender la filosofía organizacional de comportamiento; estos son:

- Calidez
- Cercanía
- Entusiasmo
- Honradez
- Inclusión

PRINCIPIOS

Los principios que rigen el actuar de la compañía son:

COHERENCIA:

Todas las actuaciones tanto laborales como privadas o personales que realizan las personas que trabajan en la organización deberán tener concordancia o ser coherentes con los valores corporativos y con los principios fundamentales promovidos por Interlan.

ORIENTACIÓN Y ENFOQUE:

La principal base de conducta ética de Interlan que rige y acompaña las decisiones corporativas es la generación de una conciencia colectiva positiva referente al impacto que generan las actividades de la organización sobre los clientes, proveedores, colaboradores, competidores y la sociedad en general.

RELACIONES DE IGUALDAD:

Interlan y sus directivos promoverán y defenderán el trato igual para todos los

empleados independientemente de su cargo y responsabilidades, para ello se guiará por las prácticas de buen gobierno y velará por el mantenimiento de procesos constantemente revisados y estructurados logrando así que cada uno de los colaboradores de la empresa conozcan con claridad sus deberes, los objetivos relacionados con el cargo que desempeñan y los demás cargos existentes en la organización.

De igual manera, se promoverá y mantendrá el orden mediante el reconocimiento y respeto a las jerarquías en la organización de cargos, permitiendo a cada trabajador ejercer impartir las directrices correspondientes a las funciones que le fueron asignadas, propiciando el desarrollo de trabajos interdisciplinarios con empleados de niveles similares.

Finalmente, se garantizará el derecho de los trabajadores a elevar libremente sus consultas y solicitudes a los jefes inmediatos para que estos determinen la viabilidad de los requerimientos y también para que en caso de ser necesario los representen en instancias de nivel superior. Igualmente se permite al trabajador elevar sus solicitudes a instancias superiores cuando no reciba atención y/o respuesta de su jefe inmediato.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Para los fines de su dirección, administración y representación, la sociedad cuenta con los siguientes órganos: Asamblea General de Accionistas y Gerencia General.

Cada uno de los órganos indicados tiene las funciones y atribuciones que le confieren los estatutos, que se ejercen con arreglo a las normas especiales aquí expresadas y a las disposiciones legales.

ACCIONISTAS

Tal y como se establece en los estatutos de la sociedad, los accionistas de INTERLAN tienen los derechos y obligaciones establecidos en la Ley y los estatutos:

1. *Participar en las deliberaciones de la asamblea general de accionistas, con voz y voto.*

2. Recibir una parte proporcional de los beneficios sociales establecidos en los estados financieros de fin de ejercicio, con sujeción a lo dispuesto en la ley o en los estatutos.
3. Negociar las acciones con sujeción al derecho de preferencia según lo dispuesto en los presentes estatutos.
4. Inspeccionar libremente los libros sociales dentro de los diez (10) días hábiles anteriores a la reunión ordinaria de accionistas donde, entre otras cosas, se verifica y aprueban los estados financieros del final del ejercicio, de conformidad con lo previsto en los presentes estatutos.
5. Recibir una parte proporcional de los activos sociales al tiempo de la liquidación y una vez pagado el pasivo externo.

Las acciones emitidas por la sociedad son ordinarias y cada uno conferirá un voto para participar en la asamblea general de accionistas.

ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS

Se constituye como el máximo órgano de la sociedad y sus funciones se encuentran enmarcadas en el Código de Comercio y en los estatutos sociales.

Es el órgano encargado de tomar las decisiones sobre la compañía y aprobar las reformas a los estatutos, así como elegir al representante legal y revisor fiscal. Las decisiones son tomadas de acuerdo con las reglas de la mayoría que se encuentran contempladas en los estatutos.

GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL

La representación legal de la compañía y la administración de los negocios sociales compete al Gerente de la sociedad, quien tendrá un (1) suplente, denominado Subgerente o Representante Legal Suplente, que lo reemplazará en sus faltas absolutas o temporales, con las mismas atribuciones del principal. El Gerente es elegido por el término de cinco (5) años, sin perjuicio de que su nombramiento pueda ser renovada. Su período se entenderá vigente mientras subsista el nombramiento, sin perjuicio de que pueda seguir ejerciendo tal cargo sin que exista vínculo laboral de su parte con la sociedad.

En las faltas absolutas o temporales del Gerente de la sociedad, éste será reemplazado por un (1) suplente, denominado Subgerente o Representante Legal Suplente, quien

tendrá las mismas atribuciones y limitaciones que el Gerente y será nombrado por un término de cinco (5) años.

Tendrán las facultades, atribuciones y prohibiciones que se contemplan en los estatutos de la sociedad, en el marco de la legislación mercantil.

REVISORÍA FISCAL

En atención a los presupuestos legales, la sociedad tendrá un Revisor Fiscal, con su respectivo suplente, ambos Contadores Públicos, nombrados por la Asamblea General de Accionistas para un período de un (1) año y ese órgano les fijará su remuneración. La asamblea podrá removerlos libremente en cualquier momento, aun antes de terminar el período para el cual fueron nombrados, así como reelegirlos en forma indefinida. Se entenderá que son reelegidos conjunta o separadamente, mientras no se les nombre y registre la persona que lo o los reemplace en el cargo. Estarán sujetos a las inhabilidades, prohibiciones, incompatibilidades y responsabilidades que establezcan las leyes.

CONDICIONES LABORALES Y DE CONVIVENCIA ADECUADAS

Interlan reconoce su responsabilidad y compromiso con los colaboradores, por ello mantiene y promueve un Clima Organizacional basado en el respeto como base fundamental de las buenas relaciones laborales, adicionalmente promueve el mantenimiento de un ambiente de trabajo propicio para su desarrollo psicosocial exigiendo al interior de la organización, a sus clientes y proveedores el cumplimiento legal sobre condiciones laborales y de salud ocupacional.

DEL APOYO INTERNO

Este trabajo se apoya principalmente en cinco frentes que se desarrolla en Interlan:

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL:

Interlan. realizará las acciones que se encuentren a su alcance para garantizar la salud, de manera integral de los colaboradores.

PROGRAMA DE SUEÑOS COMPARTIDOS

Sueños Compartidos es el programa de bienestar de Interlan que pretende generar un balance entre la vida personal y profesional de todos los colaboradores. Compuesto por eventos deportivos, recreativos y culturales, los cuales se desarrollan mediante actividades para la prevención y promoción de la salud, capacitaciones u otras modalidades que conllevan a la recreación y bienestar de los colaboradores.

PROGRAMA DE DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Interlan maneja un sistema de detección y prevención de riesgos laborales, con el objeto de que todos los colaboradores conozcan e interioricen los riesgos existentes en el entorno de trabajo, colaboren en la mitigación de estos y conozca cómo actuar ante la presencia de estos.

ADECUADOS ESCENARIOS DE TRABAJO:

La organización garantiza a sus colaboradores un ambiente de trabajo seguro con puestos de trabajo adecuadamente diseñados.

MANTENIMIENTO DE LA SANA CONVIVENCIA:

La base fundamental para esta acción es el trabajo del Comité de Convivencia que Interlan ha implementado para garantizar las condiciones de trabajo adecuadas de sus colaboradores, dando cumplimiento a las normas que se refieren al tema.

INTEGRIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Para Interlan es de gran importancia el mantenimiento de la confidencialidad de la información tanto de sus colaboradores como de los proveedores y clientes. De igual manera, los colaboradores se responsabilizan por no divulgar información estratégica o confidencial a la que tengan acceso y entienden que la realización de prácticas inadecuadas constituye un riesgo en el manejo de la información, por lo cual siempre desarrollan su trabajo bajo los lineamientos legales y de seguridad de la información que la empresa imparte.

Como medida de apoyo a este deber ético, Interlan promueve en los contratos de

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO INTERLAN S.A.S		GJ-cod01	
			Fecha Elab.	24/05/2021
	Versión	2		
	Página 10 de 17			

trabajo suscritos con cada uno de sus colaboradores y en el Reglamento Interno de Trabajo, las normas y directrices para buen el uso de internet y el correo electrónico.

RECHAZO AL FRAUDE

Interlan rechaza el fraude en cualquier forma que este sea efectuado e independientemente de la persona que lo realice.

ACTITUD DEL SERVICIO

Interlan se compromete a mantener los estándares de servicio hacia los clientes y proveedores atendiendo sus solicitudes y resolviendo sus dudas y consultas sobre los productos y servicios.

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

Interlan cumple las regulaciones y normatividades vigentes en los lugares donde realiza sus actividades comerciales.

La cooperación y transparencia en las relaciones de Interlan con el estado son de carácter prioritario en lo relacionado con su cumplimiento, el cual se realiza en todos los niveles.

La Organización trabaja en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades, les suministra un trato respetuoso, atiende y acata oportunamente los requerimientos observaciones e instrucciones que le son impartidos y realiza sus trámites siempre bajo el marco de la honestidad.

SOSTENIBILIDAD

Somos conscientes del impacto que de una u otra forma tiene la empresa con el desarrollo sostenible, de esta manera procuramos porque nuestras acciones están enmarcadas en el compromiso ético de la organización con el desarrollo y la sostenibilidad del entorno, de esta manera aprovechamos los recursos existentes sin afectar el desarrollo de las futuras generaciones y velamos por nuestro autocuidado y por el del medio ambiente y entendemos y además divulgamos la responsabilidad que como empresa tenemos como parte de la construcción de un entorno sostenible.

	<p style="text-align: center;">CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO INTERLAN S.A.S</p>	GJ-cod01	
		Fecha Elab.	24/05/2021
		Versión	2
		Página 11 de 17	

CONFLICTO DE INTERESES

Interlan entiende el conflicto de intereses como toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, de cualquier colaborador, cualquiera que sea su nivel, o los de sus familiares o allegados se encuentren o puedan llegar a encontrarse en oposición con los de la organización, los de clientes o de los proveedores haciendo que interfieran o puedan interferir con los deberes de su cargo o que lo lleven o lo puedan llevar a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y real cumplimiento de sus responsabilidades. Este tipo de conflictos van en contra de los deberes contractuales, legales, estatutarios, éticos y morales; para que se configure un conflicto de esta índole no es necesario que los intereses de la compañía y los del colaborador estén contrapuestos, basta con que coexistan.

Los Colaboradores de Interlan están comprometidos a actuar con independencia de sus intereses particulares cuando les corresponda adoptar decisiones o emprender acciones asociadas con su trabajo, evitando que el sentido de tales decisiones o acciones se vean influenciadas por el interés particular.

Así mismo los colaboradores están comprometidos a notificar de inmediato y por conducto del superior jerárquico en el momento que surja cualquier hecho que pueda ser constitutivo de conflicto de interés en el ejercicio de sus funciones.

Para evitar conflictos de intereses, se deben evitar las siguientes prácticas:

- Recibir remuneración, regalos, o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de clientes, proveedores o tercero, debido al trabajo o servicio prestado a Interlan, comprometiendo las funciones del cargo.
- Obtener provecho del uso de información confidencial o usarla para salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Desarrollar actividades de proselitismo político o religioso al interior de la compañía, aprovechando su posición, comprometiendo recursos en la financiación de campañas políticas y generando actos burocráticos a favor de personas naturales o jurídicas.
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de Interlan y en contra del buen uso de los recursos de esta.

interlan	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO INTERLAN S.A.S	GJ-cod01	
		Fecha Elab.	24/05/2021
		Versión	2
		Página 12 de 17	

USO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA

Los colaboradores de Interlan están comprometidos con el cuidado y preservación de los recursos, elementos y medios que les son asignados para el adecuado desempeño de sus actividades laborales y por ello evitan que sean usados de manera indebida en actividades directas o indirectas del beneficio propio o de terceros y que sean usados para acciones que puedan causar perjuicios en cualquier forma.

Los compromisos implican, entre otras cosas:

1. La protección de medios, herramientas, bienes y activos que la organización pone a disposición para el adecuado desarrollo de las funciones.
2. Hacer uso de los medios, herramientas, bienes y activos solo para el desarrollo de las funciones laborales.
3. Hacer uso adecuado y seguro de los medios de información como Internet, correo electrónico, redes sociales (cuando forman parte de las funciones del cargo) y demás medios y herramientas de manejo de información promoviendo las buenas prácticas de seguridad implementadas por la organización, siempre acogiéndose a lo dispuesto por la normatividad aplicable al caso.
4. Utilizar racionalmente los recursos naturales y velar por la protección del medio ambiente.

SOBRE LOS CLIENTES, PROVEEDORES Y RELACIONES CON LA COMPETENCIA

INTEGRIDAD E INDEPENDENCIA EN LAS RELACIONES

En Interlan seleccionamos a los proveedores mediante procesos que permiten evidenciarlos como entidades con valores éticos con una reputación sólida de integridad y equidad en sus tratos, buscando que cumplan con normas ambientales y muestren especial respeto por los derechos humanos.

Las relaciones entre Interlan, sus clientes y sus proveedores siempre se basan en la honestidad, transparencia, respeto y colaboración para prevenir y corregir todo tipo de acciones de origen fraudulento.

MANEJO DE DADIVAS Y RECHAZO A LA CORRUPCIÓN

La justicia y transparencia siempre están en nuestras prácticas de negocio permitiendo el cumplimiento de la normatividad que nos acoge; esto nos lleva a asegurar que nuestras acciones dentro y fuera de la empresa estén siempre orientadas a evitar la corrupción en cualquiera de sus formas.

No forma parte del actuar de Interlan el otorgar, aceptar o comprometer regalos, condiciones ventajosas, comisiones, viajes, salarios o cualquier otra forma de compensación que tenga por objeto influenciar la toma de decisiones en los negocios, igualmente rechazamos todos los comportamientos relacionados con extorsiones y sobornos.

Se excluyen de esta prohibición:

- Atenciones u objetos de cuantía mínima que sean objeto de campañas promocionales o de temporadas especiales.
- Invitaciones a capacitaciones técnicas siempre y cuando se permita que Interlan cubra los gastos que dicha invitación implica.

Las dudas que se puedan presentar con respecto a este aparte pueden ser consultadas con los responsables de velar por el cumplimiento del presente código.

MANEJO DE LA INFORMACIÓN

La transparencia y honestidad en las actuaciones de Interlan le impiden realizar acciones publicitarias y de mercadeo tendientes a brindar información engañosa. Lo anterior es sinónimo de la clara, oportuna, equilibrada y transparente comunicación que se practica hacia los proveedores y clientes y representan a su vez la actitud que se espera de ellos.

Interlan da un uso adecuado a los datos personales y sensibles, con el fin de proteger la información que registra en sus bases de datos, conforme con las disposiciones legales que regulan la materia, en tanto sean aplicables, especialmente la Ley Estatutaria de Protección de Datos Personales, demás normativa en la materia y que las modifiquen.

Toda la información relativa a los clientes que obtenemos y procesamos tiene el carácter de confidencial y privilegiada por lo cual la protegemos y preservamos de

manera responsable. Interlan mantiene el compromiso de hacer uso de esta solo para los fines establecidos en los contratos y negociaciones pactadas, por lo tanto, está prohibida la divulgación de información reservada o clasificada de la empresa por cualquier medio, salvo obligación legal o requerimiento de autoridad competente. Igualmente, está prohibido hacer uso de información de Interlan para fines personales o en beneficio de un tercero.

RELACIONES CON LA COMPETENCIA

Nuestras acciones no forman parte de acuerdos que buscan cohibir o limitar la libre participación de las fuerzas de los mercados en los que operamos.

Los colaboradores de la organización muestran siempre una actitud profesional apegada a los valores corporativos promoviendo y protegiendo la imagen de Interlan

Los comentarios y declaraciones recibidas de terceros sobre las entidades que prestan servicios similares a los de Interlan se manejarán con confidencialidad y no serán usadas en las conversaciones de los colaboradores de la organización como herramienta para el logro de negociaciones o contrataciones que favorezcan a la compañía.

Solo se hará referencia a las actividades desarrolladas por la competencia cuando resulte necesario y obligatorio, en cuyo caso siempre se hará manera objetiva, justa y prudente.

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

Interlan cumple con las disposiciones contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales e internacionales, así como con las reglamentaciones internas, según le sean aplicables.

La Organización trabaja en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades, les suministra un trato respetuoso, atiende y acata oportunamente los requerimientos observaciones e instrucciones que le son impartidos y realiza sus trámites siempre bajo el marco de la honestidad; también reconoce su compromiso con la comunidad y se esfuerza cada día por ser una entidad generadora de valor económico y social con miras a apoyar el crecimiento y la sostenibilidad.

interlan	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO INTERLAN S.A.S	GJ-cod01	
		Fecha Elab.	24/05/2021
		Versión	2
		Página 15 de 17	

Las relaciones de la Organización con la comunidad se realizan bajo la premisa del respeto y el diálogo, especialmente cuando se establecen con comunidades menos favorecidas.

Todo el accionar de Interlan se basa en el respeto de los Derechos Humanos observando y acatando las leyes nacionales e internacionales, esto significa que toda acción que vaya en contravía de los derechos humanos es considerada por la Organización como un acto reprochable y sancionable. Dentro de esta prohibición se encuentra la participación en grupos armados y al margen de la ley, contribuir con el terrorismo o lavado de activos, permitir o apoyar cualquier forma de trabajo infantil o forzado, etc. La Organización se compromete a informar a las entidades pertinentes cualquier conocimiento sobre el desarrollo de este tipo de actividades.

Finalmente reconocemos el compromiso con el cuidado y la conservación del medio ambiente y lo entendemos como una responsabilidad compartida por todos.

OBLIGATORIEDAD

Todos los colaboradores internos y externos, DIRECTIVOS Y ACCIONISTAS se comprometen a cumplir con el Código de Ética y Buen Gobierno de Interlan, el cual brinda medios y criterios generales para orientar la conducta de los colaboradores y directores de Interlan, pero es de aclarar que finalmente cada persona es responsable de sus acciones u omisiones.

Este código es un marco de referencia que provee normas generales de comportamiento, las cuales no abarcan de manera detallada cada situación y podría inclusive no aplicar en todos los casos. Su contenido también debe ser considerado en conjunto con las prácticas, instrucciones, procedimientos, reglamentos y manuales de la empresa y con las estipulaciones legales.

Si llegaran a presentarse casos que no se puedan enmarcar en los lineamientos establecidos por la Organización, los Colaboradores y Directivos deberán actuar siempre bajo los principios éticos, sociales y legalmente establecidos.

Nadie, sin importar su rango o nivel de autoridad dentro de la Organización, está en la capacidad de ordenar a un Colaborador o director que cometa una falta ética, así

mismo, ningún Colaborador o director puede justificar una conducta impropia, ilegal o que vaya en contravía del Código de Ética amparándose en una orden proveniente de un superior jerárquico, del órgano social al cual pertenece o simplemente bajo la excusa de desconocimiento.

SEGUIMIENTO

El cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno será supervisado por el Gerente y Representante Legal de la compañía, quien podrá delegar esta labor de supervisión a la Dirección de Recursos Humanos, pero siempre siendo responsable pedir cuentas sobre la gestión ética, todo colaborador que tenga conocimiento de violaciones o incumplimientos a las disposiciones contenidas en este Código, deberá reportarlo.

En caso de incumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno, la Dirección de Gestión Humana y Transformación Organizacional como responsable de la gestión ética, informará por escrito a las instancias correspondientes para los trámites de su competencia y con el fin de tomar las medidas disciplinarias a que diere lugar.

Las dudas y necesidades de asesoría referentes al cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno deberán ser comunicadas primero con su superior inmediato; si la duda o inquietud persiste puede comunicarse con la Línea Ética (Mecanismo de comunicación).

Toda consulta al respecto se recibida garantizando la confidencialidad y la persona que presenta la solicitud recibirá respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud. En caso de no recibir respuesta de manera pertinente puede elevar la consulta directamente a la Dirección de Gestión Humana y Transformación Organizacional.

INCUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL PRESENTE CÓDIGO

El colaborador que omita el cumplimiento de alguna disposición contenida en este Código sea en forma activa o por omisión de sus deberes, incurrirá en violación grave de su contrato de trabajo, lo que le permitirá a la Compañía, según la gravedad de la falta, darlo por terminado por justa causa. Para efectos de graduar la sanción, se tomarán en cuenta factores tales como reincidencias, pérdidas para la compañía y/o




para los clientes, violaciones a límites, entre otros. Dicha previsión se incluirá en los contratos de trabajo.

DIVULGACIÓN DE ESTE CÓDIGO

Con el fin de dar a conocer el Código de Ética y Buen Gobierno que se adopta deberá ser divulgado a cada colaborador y parte interesada.

Se dispone del siguiente canal info@interlan.com.co en el que los colaboradores, proveedores, clientes y terceros en general, pueden reportar actividades o conductas consideradas como contrarias a la ley o a los intereses de Interlan.

RESPONSABLES DE CAMBIOS

Elaborado Por	Revisado por	Aprobado por
 Adriana Galarza Diaz Abogada	 Juan Felipe Rojas Director de Talento Humano	 Juan Carlos Álvarez Mesa Gerente

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Responsable	Resumen de cambios realizados
1	01/06/2018	Maria Camila Martínez	Creación del documento
2	24/05/2021	Adriana Galarza Díaz	Adición programa sueños compartidos, conflictos de interés, incumplimiento del código y divulgación