
CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO DE INTERLAN S.A.S

Control de cambios

Versión	Fecha	Realizado por	Revisado por	Aprobado por	Observaciones
1	01/06/2018	Maria Camila Martinez	-	Juan Carlos Álvarez	Creación del documento
2	25/05/2021	Adriana Galarza Díaz	Santiago Vélez Zapata	Juan Carlos Álvarez	Adición programa sueños compartidos, conflictos de interés, incumplimiento del código y divulgación.
3	26/02/2024	Adriana Galarza Díaz Santiago Vélez Zapata	Santiago Vélez Zapata	Juan Carlos Álvarez	Actualización general del código.
4	26/01/2026	Adriana Galarza Díaz Andrea Rivas Cardona	Juan Felipe Rojas Santiago Vélez Zapata	Juan Carlos Álvarez	Actualización general del código.

ÍNDICE

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO DE INTERLAN S.A.S.....	1
CONTROL DE CAMBIOS	2
INTRODUCCIÓN.....	5
PRESENTACIÓN.....	5
FINALIDAD	5
DEFINICIÓN	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
NUESTRA FILOSOFÍA.....	6
MISIÓN.....	6
VISIÓN	6
PROPÓSITO SUPERIOR	6
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	6
PILARES DE CULTURA	6
ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO	8
ACCIONISTAS	8
ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS	9
GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL	9
REVISORÍA FISCAL.....	9
CONDICIONES LABORALES Y DE CONVIVENCIA ADECUADAS	9
DEL APOYO INTERNO.....	9
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	9
PROGRAMA DE SUEÑOS COMPARTIDOS	10
PROGRAMA DE DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	10
ADECUADOS ESCENARIOS DE TRABAJO.....	10
MANTENIMIENTO DE LA SANA CONVIVENCIA	10
INTEGRIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL	10
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	10
RECHAZO AL FRAUDE	10
ACTITUD DEL SERVICIO	10
SOSTENIBILIDAD	11
CONFLICTO DE INTERESES.....	11
USO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA	12
SOBRE LOS CLIENTES, PROVEEDORES Y RELACIONES CON LA COMPETENCIA.....	12
INTEGRIDAD E INDEPENDENCIA EN LAS RELACIONES	12
MANEJO DE DÁDIVAS Y RECHAZO A LA CORRUPCIÓN	13
MANEJO DE LA INFORMACIÓN.....	13

RELACIONES CON LA COMPETENCIA.....	13
CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES.....	14
OBLIGATORIEDAD.....	14
SEGUIMIENTO.....	15
INCUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL PRESENTE CÓDIGO.....	15
DIVULGACIÓN DE ESTE CÓDIGO.....	15

INTRODUCCIÓN

Presentación

Interlan se ha enfocado por más de 30 años en el sector de la seguridad informática, destacándose en la entrega de productos antimalware y firewalls especialmente dentro de la vertical financiera. En el mercado nos reconocen con un alto nivel de ingeniería, buen soporte de los productos y cumplimiento de nuestros compromisos técnicos y financieros.

Interlan opera dentro del mercado colombiano en la industria de TI. Es un mercado en evolución constante con cambios disruptivos cada 10 años. El canal de distribución está compuesto de manera tradicional por fabricantes en su mayoría extranjeros, distribuidores mayoristas, y revendedores también llamados canales.

Este es un negocio intensivo en mano de obra y centrado en el conocimiento. El éxito de las organizaciones depende de su capacidad de atraer un talento que es escaso y rápida apropiación de las nuevas tecnologías para llevarlas al mercado de manera innovadora.

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 seguridad informática.

Finalidad

El presente código comprende un conjunto de reglas orientadas a fortalecer los valores corporativos, así como la consolidación de una cultura organizacional, fundamentada principalmente en el desarrollo de criterios de actuación adecuados y aplicados en todos los niveles de la organización.

Definición

Para Interlan la ética es el conjunto de principios que orientan las acciones de los colaboradores, 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 y aprendices; los principios, valores y políticas aquí establecidos deben ser adoptados y cumplidos de manera responsable y consciente.

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

Misión

Ayudar a nuestros clientes a darle continuidad a su negocio, protegiendo su información más crítica a través de nuestro personal experto en las tecnologías líderes en el mercado.

Visión

Alcanzar los más altos niveles de calidad en la prestación de nuestros servicios, siendo reconocidos como una de las principales empresas de ciberseguridad en Colombia y con reconocimiento Regional.

Propósito superior

Generamos bienestar protegiendo el ciberespacio

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de los clientes.
- Ser un aliado confiable en ciberseguridad.
- Prestar servicios eficientes, escalables y de alta calidad.
- Mantenerse a la vanguardia frente a amenazas en constante evolución.
- Contar con equipos altamente capacitados y comprometidos.
- Asegurar rentabilidad y crecimiento a largo plazo.
- Operar bajo principios de buen gobierno y cumplimiento.
- Contribuir a un entorno digital más seguro y responsable.
- Mantener los sistemas de gestión implementados en la compañía.

PILARES DE CULTURA

En Interlan, nuestros pilares de cultura representan mucho más que una declaración institucional: constituyen los valores y principios que guían la forma en la que actuamos, tomamos decisiones y nos relacionamos, tanto dentro como fuera de la organización.

Estos pilares reflejan nuestro compromiso con una manera de trabajar ética, responsable y coherente, y son el marco de referencia para todas las actuaciones de quienes hacemos parte de la compañía.

En este sentido, todas las actuaciones —laborales, privadas o personales— que realicen los colaboradores deberán guardar coherencia y concordancia con los pilares de cultura, entendiendo que el comportamiento individual impacta directamente la confianza, la reputación y el buen nombre de Interlan.

Vivir nuestros pilares de cultura es una responsabilidad compartida y una condición fundamental para fortalecer nuestras relaciones, garantizar la integridad de nuestras acciones y construir, de manera sostenible, el propósito de la compañía.

www.interlan.com.co

Medellín Tel: +57 (604) 448 40 00 - Bogotá Tel: +57 (601) 390 70 30

Otras ciudades Cel: +57 (323) 571 13 75

1. SERVICIO

Servimos poniendo a las personas en el centro de lo que hacemos, escuchando, comprendiendo y acompañando con disposición para generar confianza y valor.

Comportamientos esperados:

- Escuchamos de manera activa y respetuosa a todos los actores involucrados en nuestro quehacer.
- Acompañamos con disposición y actitud de ayuda, buscando siempre generar valor.
- Buscamos soluciones y no problemas, enfocándonos en resolver las situaciones de manera oportuna y responsable.
- Actuamos con respeto y empatía, fomentando un entorno diverso, inclusivo y equitativo.

2. PROACTIVIDAD

Nos anticipamos, identificamos oportunidades y tomamos acción con responsabilidad, buscando siempre generar resultados positivos y sostenibles.

Comportamientos esperados:

- Nos adelantamos a los posibles problemas, identificando oportunidades de mejora y proponiendo soluciones de manera oportuna.
- Comunicamos a tiempo, con claridad, asegurando que la información fluya de forma efectiva.
- Actuamos con sentido de urgencia, priorizando lo importante y no postergando decisiones clave.
- Aprendemos constantemente y nos preparamos para responder mejor a los desafíos.

3. INNOVACIÓN

Buscamos hacer las cosas cada vez mejor, de forma consciente y constante, explorando nuevas maneras de generar valor.

Comportamientos esperados:

- Proponemos nuevas ideas, procesos o soluciones que aporten valor, buscando hacer las cosas de una mejor manera.
- Aprendemos de los errores y los asumimos como oportunidades para mejorar, nuestras prácticas.
- Buscamos activamente nuevas tendencias, manteniéndonos actualizados y abiertos a nuevos conocimientos.

4. ADAPTABILIDAD

Respondemos al cambio con apertura y actitud positiva.

Comportamientos esperados:

- Nos ajustamos de manera oportuna a nuevas circunstancias respondiendo con apertura y disposición al cambio.
- Aceptamos y valoramos diferentes formas de pensar y trabajar, entendiendo la diversidad como una fuente de aprendizaje y mejores resultados.
- Mantenemos flexibilidad frente a los retos, adaptando nuestras acciones y enfoques para responder de forma efectiva a los desafíos.

5. HONESTIDAD

Actuamos con honradez, integridad y transparencia, guiando nuestras decisiones por la verdad, la coherencia y el comportamiento ético.

Comportamientos esperados:

- Decimos la verdad de manera clara y oportuna, aun cuando sea incómodo o difícil.
- Construimos relaciones basadas en la confianza, la transparencia y el respeto mutuo con clientes, compañeros y demás actores involucrados.
- Asumimos nuestros errores con honestidad y tomamos acciones para corregirlos.
- Protegemos la reputación de la compañía a través de un comportamiento íntegro dentro y fuera del entorno laboral.
- Identificamos e informamos oportunamente cualquier situación que pueda representar un conflicto de interés o comportamiento deshonesto, por parte de clientes, compañeros o demás actores involucrados.
- No realizamos ni toleramos prácticas ilegales o contrarias a la ley, la ética o los derechos humanos.
- No realizamos ni aceptamos actos deshonestos, ilegales o contrarios a la ley y a nuestros principios, incluso cuando provengan de una instrucción u orden de un superior.

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 siguientes derechos y obligaciones:

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.
3. Negociar las acciones con sujeción al derecho de preferencia.
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.
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 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.

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 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 elegirlos 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 está diseñado para promover el equilibrio entre la vida personal y laboral, el cuidado integral y el desarrollo de las personas, reconociendo que el bienestar es fundamental para construir equipos saludables, comprometidos y sostenibles.

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 adecuados.

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 trabajo suscritos con cada uno de sus colaboradores y en el Reglamento Interno de Trabajo, las normas y directrices para la buena seguridad de la información.

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 atendiendo sus solicitudes y resolviendo sus dudas y consultas sobre los productos y servicios.

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, velamos por nuestro autocuidado y por el del medio ambiente así como también entendemos y divulgamos la responsabilidad que tenemos como parte de la construcción de un entorno sostenible.

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.

Situaciones que podrían generar conflictos de interés:

- Cualquier asunto comercial, financiero o laboral de carácter personal, ajeno a la Interlan, en el que el colaborador tenga participación económica y pueda afectar los intereses de la empresa.
- 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.
- Relaciones sentimentales especialmente cuando exista algún nivel de subordinación o relación colaborativa directa o indirecta en sus cargos, toda relación sentimental debe ser reportada por las dos personas involucradas independientemente a que exista el conflicto de intereses.
- Cuando un familiar esté vinculado o desee vincularse a Interlan, ya sea como colaborador, proveedor y/o cliente de la misma, sin ajustarse a las políticas y/o procedimientos para la selección y evaluación de los proveedores y colaboradores.
- 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 la misma, así como aquellas situaciones o practicas donde exista el riesgo de pérdida de objetividad o independencia.

No todos los conflictos de intereses representan por sí mismos faltas a la ética, pero es deber de los colaboradores declarar su existencia cuando se presenten circunstancias que podrían dar lugar a ello (conflicto eventual) y/o cuando efectivamente se presenten (conflicto real), por lo tanto, todo colaborador, independiente del nivel de su cargo o de su función, que se encuentre en una situación de conflicto de intereses, deberá reportarlo de inmediato, por los medios definidos por Interlan.

La declaración de una situación de conflicto de intereses y en general cualquier información relativa a la misma, podrá realizarse a mediante la entrega de una comunicación escrita al área de Talento Humano o a través de la línea ética.

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 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

www.interlan.com.co

Medellín Tel: +57 (604) 448 40 00 - Bogotá Tel: +57 (601) 390 70 30

Otras ciudades Cel: +57 (323) 571 13 75

fraudulento.

Manejo de dádivas 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.

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.

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.

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, entre otros. La organización se compromete a informar a las entidades pertinentes cualquier conocimiento sobre el desarrollo de este tipo de actividades.

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 al oficial de cumplimiento, 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, el área de transformación organizacional 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 recibirá garantizando la confidencialidad y la persona que presenta la solicitud obtendrá 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 al área de 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 y socializado a cada colaborador y parte interesada.

Se dispone del siguiente canal [Formato de denuncias - Línea ética \(office.com\)](#) 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.