

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

## **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA CREDIATIVA**



	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

Tabla de contenido

1. ASPECTOS GENERALES.....	3
1.1. Objetivo .....	3
1.2. Alcance.....	3
2. PILARES ÉTICOS .....	3
2.1. Principios.....	3
3. NORMAS DE CONDUCTA.....	4
3.1. Manejo adecuado de la información.....	4
3.1.1. Política de seguridad de la información.....	4
3.1.2. Confidencialidad.....	4
3.1.3. Claridad.....	4
3.1.4. Protección de la información personal de terceros.....	4
3.2. Uso adecuado de los recursos de CREDIATIVA .....	5
3.2.1. Protección de activos .....	5
3.2.2. Protección de la imagen empresarial .....	5
3.3. Prevención y control del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva .....	5
3.4. Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés .....	6
3.5. Anticorrupción y antisoborno .....	6
4. COMPROMISOS DE CREDIATIVA .....	6
4.1. Relaciones responsables y transparentes con los Grupos de Interés .....	6
4.1.1. Con los accionistas .....	7
4.1.2. Con sus colaboradores .....	7
4.1.3. Con sus proveedores .....	7
4.1.4. Con sus clientes .....	7
4.1.5. Con el Estado.....	7
4.1.6. Con los competidores.....	8
4.2. Respeto a la Dignidad Humana.....	8
4.3. Responsabilidad social .....	8
5. COMITÉ DE ÉTICA .....	8
5.1. Objetivo .....	8
5.2. Conformación .....	8
5.3. Funciones .....	8
6. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	9
6.1. Incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta .....	9
6.2. Sistema de dudas, denuncias y solicitudes .....	9
6.3. Escala de sanciones.....	10

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

## 1. ASPECTOS GENERALES

### 1.1. Objetivo

El Código de Ética y Conducta busca definir un marco de valores y conductas deseables con los principios corporativos de CREDIATIVA; desde ahora en adelante la empresa, con el fin de propiciar comportamientos éticos ejemplares. También busca promover relaciones amenas y prosperas entre la empresa y sus grupos de interés como lo son clientes, accionistas, directores, administradores, colaboradores, proveedores, el estado y la sociedad, así como con el medio ambiente, cumpliendo con la legislación vigente, y en cumplimiento con las políticas, normas y procedimientos internos.

Con este Código de Ética y Conducta se busca también definir las responsabilidades de los accionistas, administradores, trabajadores de la empresa para hacer cumplir este Código de Ética junto con las demás políticas empresariales.

### 1.2. Alcance

Este Código de Ética y Conducta se entiende como un conjunto de lineamientos de actuación para los accionistas, directores, administradores, colaboradores, practicantes, aliados, asesores, analistas, asistentes y demás terceros que actúan en nombre y por cuenta de la empresa.

También, busca direccionar las relaciones existentes entre la empresa y los colaboradores con cuales tiene algún vínculo, describe algunas responsabilidades y guías que, junto con el sentido común y el rigor ético, definen un correcto actuar ante distintas situaciones. Igualmente, estos criterios deben ser atendidos en aquellas situaciones que no hayan sido previstas de forma expresa en este Código de Ética y Conducta. Las situaciones no previstas en este se resolverán conforme a criterios de mejores prácticas de administración.

Cuando en este Código se haga mención a obligaciones o acciones de la empresa, debe entenderse que su cumplimiento se hace extensivo a los accionistas, directores, administradores, colaboradores y el público objetivo en general.

## 2. PILARES ÉTICOS

CREDIATIVA busca crear experiencias asombrosas que generen una conexión con los clientes generando un crecimiento entre ambas partes. Para ello, se han definido valores tales como la excelencia, transparencia, responsabilidad social, innovación y trabajo en equipo.

### 2.1. Principios

- Excelencia.
- Transparencia.
- Responsabilidad social.
- Innovación.
- Trabajo en equipo.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

### 3. NORMAS DE CONDUCTA

Todos los colaboradores se comprometerán a cumplir los preceptos contenidos en el presente manual.

#### 3.1. Manejo adecuado de la información

CREDIATIVA en su funcionamiento tiene acceso a información sensible y privilegiada que la empresa utiliza y no es pública, o información compartida por los diferentes actores, que no debe revelarse a menos que esté expresamente autorizado. La información confidencial incluye toda la información no pública que podría ser material de uso para los competidores o que podría dañar a la empresa, a sus colaboradores o clientes si es revelada. Incluye información financiera, de transacciones potenciales, asuntos operacionales o de la propiedad intelectual, para lograr un efectivo manejo de la información.

En consecuencia, la información de la empresa se debe manejar bajo los siguientes presupuestos:

##### 3.1.1. Política de seguridad de la información

Es compromiso de todos los usuarios de los servicios de información de la empresa, cumplir con las directrices de seguridad de la información desarrolladas con el propósito de conservar las características de disponibilidad, integridad y confidencialidad.

##### 3.1.2. Confidencialidad

Todos los accionistas, directores, administradores, colaboradores, practicantes, asesores, analistas y demás terceros con vínculo legal o contractual con la empresa, deberán dar uso adecuado a la información a la cual tienen acceso de acuerdo con su rol, funciones o cargo y evitarán cualquier comportamiento que por acción u omisión conlleve a revelar información confidencial. Está prohibido divulgar todo tipo de información confidencial, incluyendo aquella relativa a secretos industriales e intelectuales, procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo. Los accionistas, directores, administradores, colaboradores, aprendices, aliados, asesores, analistas y demás terceros con vínculo legal o contractual con la empresa se obligan mediante cláusulas o acuerdos de confidencialidad a mantener la confidencialidad de dicha información aun y cuando su relación laboral o contractual con la empresa haya concluido.

##### 3.1.3. Claridad

Toda la información que se revele a terceros en orden a las normas vigentes o a las buenas prácticas, deberá ser veraz, precisa, completa y ajustada a la ley y a las normas contables.

##### 3.1.4. Protección de la información personal de terceros

CREDIATIVA respeta el derecho de privacidad de los titulares de datos personales que conforman sus distintos Grupos de Interés y está comprometida con el uso responsable y seguro de los mismos, de acuerdo con las normas legales vigentes, y las políticas internas.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

### 3.2. Uso adecuado de los recursos de CREDIATIVA

Los recursos físicos, tecnológicos e informáticos que la empresa ha dispuesto para el desarrollo de su objeto social deberán ser usados para tal fin, y conservados mediante una correcta utilización. Esto incluye la prohibición de usar software ilegal o de llevar a cabo acciones que impliquen violación de derechos de terceros, en especial derechos de propiedad intelectual. La empresa en sus reglamentos internos y en los contratos prohíbe a sus accionistas, directores, administradores, colaboradores y aprendices llevar a cabo cualquier acción en detrimento de los derechos de terceros y tiene establecidos sanciones y procedimientos para aplicarlas.

#### 3.2.1. Protección de activos

Los activos, servicios, elementos de trabajo y demás recursos de la empresa, deben ser destinados de manera exclusiva para actividades relacionadas con la misma y el adecuado desempeño del cargo o función.

Los recursos de la empresa no deberán ser usados en provecho personal o de un tercero, ni tampoco en perjuicio de la empresa o con fines deshonestos.

#### 3.2.2. Protección de la imagen empresarial

La imagen empresarial se considera como un activo valioso. Por lo tanto, todos los accionistas, directores, administradores, colaboradores, aliados, asesores, analistas, asistentes, practicantes y aprendices deberán velar por el buen nombre y la buena reputación de la empresa y abstenerse de hacer comentarios, incluyendo en medios familiares o en redes sociales, sobre actividades que se llevan a cabo dentro de la empresa, que vayan en detrimento de la misma o de quienes forman parte de ella. Las comunicaciones y declaraciones oficiales al público solo podrán ser realizadas por los medios y las personas expresamente autorizadas para ello.

### 3.3. Prevención y control del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva

La prevención y control del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva es una prioridad, por tanto, todos los actores se encaminarán a mitigar el riesgo de que la empresa sea utilizada para dar apariencia de legalidad a bienes adquiridos a través de actividades ilícitas o financiar el terrorismo.

CREDIATIVA cuenta con un Manual Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SAGRILAFT, en el cual se definen lineamientos y se consagra el sistema que debe implementarse con el fin de mitigar el riesgo de que sea utilizada para dar apariencia de legalidad a bienes adquiridos a través de actividades ilícitas o financiar el terrorismo.

Es deber de todos los actores cumplir el Manual SAGRILAFT, en el cual se consagran en detalle los procedimientos, mecanismos, y controles orientados a la mitigación del riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

### 3.4. Políticas de Prevención y Gestión de Conflicto de Interés

CREDIATIVA encamará acciones para la Gestión de Conflicto de Interés, se entenderá por Conflicto de Interés aquella situación en la que dos o más personas tienen intereses enfrentados y existe una obligación de asistencia o de lealtad entre ellas, de manera más puntual como aquella situación en la cual los intereses de un accionista, administrador, trabajador de la empresa, de sus filiales, subordinadas, de sus aliados estratégicos o de la auditoría externa, o de algún tercero relacionado con estos se enfrentan con los intereses de la empresa, poniendo en riesgo la objetividad e independencia en la toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones.

Se entenderá por tercero relacionado:

- I. Familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil;
- II. Familiares Cercanos del Trabajador o Administrador o;
- III. Cualquier otro tercero frente al cual exista el riesgo de pérdida de objetividad o independencia.

### 3.5. Anticorrupción y antisoborno

CREDIATIVA lleva a cabo prácticas de negocio de acuerdo con las leyes, de manera honesta y ética, con cero tolerancias hacia el soborno, rechazando y combatiendo cualquier acto de corrupción. En las actividades dentro y fuera de la empresa o en nombre de ésta, ya sea directamente o a través de un tercero, la empresa no participa en actos de corrupción, por lo tanto, no ordena, ni autoriza o promete la realización de prácticas de corrupción; no induce a alguna persona a realizar prácticas de corrupción y no conspira en la realización de las mismas. También rechaza cualquier tipo de soborno (cohecho) a funcionarios del Gobierno.

## 4. COMPROMISOS DE CREDIATIVA

CREDIATIVA ha establecido una Misión, Visión y Valores, los cuales señalan el camino y sientan las pautas para la planeación de estrategias y proyectos encaminados al éxito para atraer y satisfacer la demanda de los Clientes, generar consistentemente valor económico para los accionistas, así como un mayor desarrollo social.

La empresa reconoce que los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

La empresa está comprometida con crecer como una organización de alto desempeño donde el talento, la cultura y el liderazgo sean los principales impulsores del desarrollo de su gente y del cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Por consiguiente, se busca promover el desarrollo profesional de los colaboradores, y brindarles la capacitación y los recursos necesarios para propiciar su seguridad y éxito en el trabajo.

### 4.1. Relaciones responsables y transparentes con los Grupos de Interés

Se describen los lineamientos éticos que rigen las relaciones entre la empresa y sus Grupos de Interés.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

#### 4.1.1. Con los accionistas

CREDIATIVA actúa bajo el principio de equidad en el tratamiento de todos sus accionistas y presta atención especial al respeto de los derechos de los accionistas minoritarios y bajo el principio de igualdad y responsabilidad.

#### 4.1.2. Con sus colaboradores

CREDIATIVA, asume como una de sus principales responsabilidades como empleador, el respeto por los derechos humanos de sus colaboradores, y reconoce su carácter universal e inviolable, de conformidad con los tratados internacionales ratificados por Colombia. Así mismo, promueve condiciones de trabajo justas y se caracteriza por ser un empleador socialmente responsable. Busca siempre garantizar un ambiente de equidad y justa remuneración.

Uno de los pilares en el reclutamiento y selección de personal de la empresa es la transparencia. En ese sentido, los diversos procesos de selección y ascenso no deben estar viciados por favoritismo o prácticas de nepotismo.

Igualmente, vela por las condiciones de salud, seguridad, dignidad, reputación e integridad de todos sus Trabajadores y el cumplimiento de las normas vigentes. Previene y rechaza cualquier manifestación constitutiva de acoso laboral. Asimismo, se rechaza toda forma de discriminación por el motivo que fuere, valora la diversidad y promueve el intercambio de puntos de vista e ideas de forma respetuosa y constructiva.

#### 4.1.3. Con sus proveedores

CREDIATIVA trabaja en conjunto con sus proveedores para alcanzar los resultados económicos esperados y generar oportunidades de crecimiento y desarrollo, bajo el reconocimiento y respeto por los lineamientos éticos que orientan su actuar, y en tal sentido, extiende a estos su compromiso con la transparencia, y el rechazo a toda forma de fraude, soborno o corrupción.

#### 4.1.4. Con sus clientes

CREDIATIVA está comprometido con brindar un servicio donde la esencia del mismo es brindar bienestar y mejorar la experiencia de vida de sus clientes. De igual forma, la empresa se compromete a presentar estrategias de mercadeo y ventas de forma responsable, sin adulteraciones, ni engaños, atendiendo la legislación aplicable, según el producto o servicio del que se trate. CREDIATIVA entiende la necesidad de consumo de su público objetivo y se compromete a innovar sus procesos y productos para satisfacerlas. Asimismo, las quejas y reclamaciones de los clientes serán atendidas en forma diligente buscando la satisfacción de sus necesidades en forma justa.

#### 4.1.5. Con el Estado

CREDIATIVA garantiza el respeto y el acatamiento de las normas que regulan las distintas actividades que desarrolla en cada jurisdicción donde tiene presencia. La empresa coopera con las autoridades competentes en el ejercicio de sus funciones y competencias, según los derechos y deberes que le asisten en virtud de la ley.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

#### 4.1.6. Con los competidores

CREDIATIVA promueve el respeto de las normas de libre competencia y las buenas prácticas comerciales, y procura el fomento y sostenimiento de relaciones transparentes con sus competidores.

#### 4.2. Respeto a la Dignidad Humana

CREDIATIVA siempre muestra una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta; respeta la dignidad de las personas, su libertad y su privacidad; no permite las conductas verbales, físicas o visuales que atenten contra la dignidad y el respeto. La empresa está comprometida con promover y a conservar un ambiente de trabajo en el que se condena, prohíbe y sanciona todo tipo de acoso, violencia y hostigamiento o cualquier otra actividad que atente contra la dignidad y respeto de nuestros colaboradores y Grupos de Interés.

#### 4.3. Responsabilidad social

CREDIATIVA reconocen y entienden su papel en el desarrollo de la sociedad, así como la importancia de un correcto proceder como factor que contribuye a generar bienestar económico, social, y ambiental.

### 5. COMITÉ DE ÉTICA

#### 5.1. Objetivo

El Comité de Ética tiene como propósito liderar el cumplimiento de los preceptos contenidos en este Código de Ética y Conducta, con el fin de promover las más altas conductas éticas, a través del monitoreo de las políticas que constituyen los mencionados documentos. El Comité de Ética es el encargado, entre otros, de hacer seguimiento al nivel de aplicación de este Código de Ética y Conducta, velar por su cumplimiento, y definir las acciones necesarias para la divulgación periódica y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta ética dentro de la empresa.

#### 5.2. Conformación

Este Comité de Ética está integrado por:

- Directora Administrativo.
- Directora Comercial.
- Coordinadora de riesgos operativos.

#### 5.3. Funciones

Entre las funciones del Comité de Ética se encuentran revisar los casos que atenten contra la transparencia en cualquier evento donde se vea afectada la empresa y dirigir las investigaciones que se requieran. Además, serán funciones de este comité:

- a. Velar por el cumplimiento efectivo del Código de Ética y Conducta.
- b. Promocionar la cultura ética dentro de CREDIATIVA, mediante talleres y cursos de capacitación.
- c. Actualizar anualmente el Código de Ética y Conducta.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

- d. Alinear todas las políticas de la empresa con el fin de lograr buenas prácticas y coherencia con el contenido del Código de Ética y Conducta.
- e. Investigar las presuntas infracciones al Código de Ética y Conducta, lo cual implica analizar las evidencias y pruebas que se reúnan y resolver cada caso que se presente, teniendo la facultad de imponer si el caso lo amerita, las sanciones disciplinarias que correspondan.
- f. Crear los planes de acción que permitan una vez comprobada la infracción al Código de Ética y Conducta, reducir o eliminar el riesgo de que se vuelva a repetir la misma conducta en el futuro.
- g. Emitir y presentar verbalmente o por escrito la junta un informe en cada una de sus reuniones en el que se describan las principales actividades desarrolladas y los casos investigados y denuncias recibidas sin mencionar partes intervinientes.
- h. Guardar absoluta confidencialidad de todo lo actuado.
- i. Designar secretario(a) para la elaboración de actas de cada reunión, la que debe ser firmada por los asistentes.
- j. Darse su propio reglamento de funcionamiento.
- k. En caso de que se presente alguna situación que involucre a algún miembro del Comité de Ética, la misma deberá ser escalada a los niveles superiores de los integrantes, para que exista la objetividad debida en la valoración del caso.
- l. El Comité de Ética se reunirá en forma ordinaria por lo menos una vez cada año y de manera extraordinaria las veces que sea necesario.

## 6. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

### 6.1. Incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta

Todos los administradores y colaboradores, independientemente de su cargo o función, que atenten contra lo dispuesto en el presente Código de Ética y Conducta, podrán ser sujeto de las medidas disciplinarias o acciones correspondientes, incluso, la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa y por justa causa, sin perjuicio de las acciones legales o judiciales pertinentes.

Igualmente, los colaboradores que alienten a otro a incumplir lo dispuesto en el presente Código de Ética y Conducta, o que oculten alguna situación de la que tengan conocimiento y deba ser reportada u obstaculicen la investigación de una posible conducta de fraude, podrán ser sujeto de las medidas anteriormente descritas.

### 6.2. Sistema de dudas, denuncias y solicitudes

El colaborador o la persona que haga parte de los Grupos de Interés que tenga inquietudes, solicitudes o comentarios sobre el contenido o interpretación del presente Código de Ética y Conducta o que sospeche de posibles violaciones o incumplimientos al mismo, deberá comunicarlo de inmediato a través de comunicación enviada al correo electrónico [contacto@crediativa.com](mailto:contacto@crediativa.com).

Los reportes serán manejados con absoluta reserva garantizando su confidencialidad y la posibilidad de anonimato de quien lo realiza. Se garantiza, además, que ningún denunciante será sujeto de represalias, ni se impondrá sanción alguna cuando el denunciante sea un colaborador, por el solo hecho de haber denunciado. No obstante, cuando se establezca que el colaborador ha realizado una denuncia actuando con mala fe, aduciendo hechos falsos o sin fundamento alguno, la empresa podrá adelantar las acciones correspondientes de acuerdo con las normas aplicables.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	CÓDIGO	LG- 001
		VERSIÓN	1
	GERENCIA GENERAL	FECHA	Noviembre - 2022

### 6.3. Escala de sanciones

Los accionistas, administradores, directores, colaboradores y aprendices de la empresa que incumplan o violen lo dispuesto en este Código de Ética y Conducta, estarán sujetos a un proceso disciplinario. De resultar procedente la imposición de sanciones, se impondrá alguna de las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión del trabajo sin goce de salario.
- d) Terminación del contrato o de la relación con la empresa con justa causa.
- e) Interposición de acciones judiciales en contra del infractor.

Para la imposición y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- I. El carácter intencional de la acción u omisión.
- II. La gravedad de la infracción cometida.
- III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse la empresa o a cualquiera de sus Grupos de Interés.
- IV. La asociación con otros infractores y su nivel de participación en dicha asociación, en su caso.
- V. La reincidencia del infractor.

Se entenderá como una violación a este Código de Ética y Conducta la no aplicación de las medidas correctivas frente a los infractores.

<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
Administración	Representante Legal	Junta Directiva