

**SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA**, avanzan hacia metas cada día más estrictas, respaldando sus decisiones en el más sólido conjunto de valores que ha venido adoptando. Para todos los grupos de interés la Ética dentro de la organización se reconoce como el valor más importante.

Con el presente Código de Ética, se pretende promover la legitimidad necesaria para establecer unas relaciones responsables de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA con la sociedad, con sus empresas clientes y con el Estado, en el marco de sus propios valores y en términos de sus realizaciones. De igual manera, se busca propiciar un compromiso serio y efectivo de todos sus trabajadores, socios y directivos con la naturaleza y promover que en toda actuación se tenga presente que nuestra actuación conlleva la obligación de actuar con lealtad en pro de la legalidad de nuestras actuaciones.

## 1. GENERALIDADES

### 1.1. Finalidad.

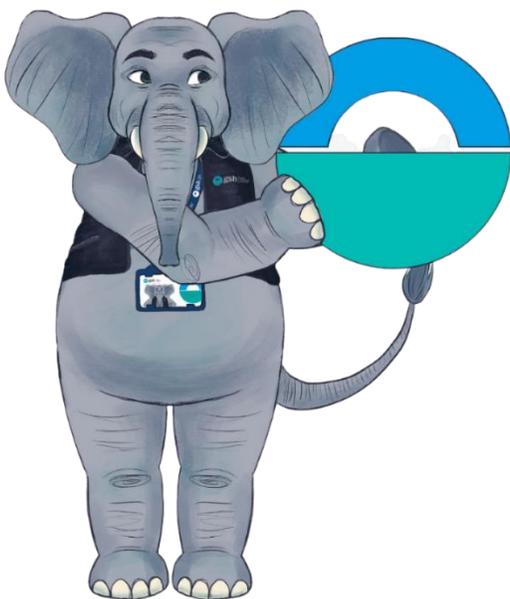
El presente Código de Ética tiene la finalidad de preservar y reafirmar los principios y valores en las diferentes actividades de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA.

### 1.2. Objetivo.

Procurar que cada funcionario conozca, interiorice, divulgue y practique los valores y principios de éste Código de Ética.

### 1.3. VALORES CORPORATIVOS

Los valores constituyen las cualidades y aptitudes para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar. En este sentido y siendo armónicos con lo establecido en consenso con los trabajadores, se tendrá en cuenta los siguientes conceptos



**PEEVI** es nuestro pilar de valores corporativos:

**Pasión:** ¡Disfrutamos lo que hacemos! La pasión por lo que hacemos, el estar enamorados de la profesión u oficio que realizamos, así disfrutaremos de nuestro trabajo y los resultados serán excepcionales, la pasión hace que cada uno saque su mejor versión.

**Empatía:** ¡Somos sensibles a las necesidades de todos! Nuestra compañía se caracteriza por su sentido humano, su gran capacidad de escucha, valorar la opinión de cada uno, respetar nuestras diferencias y ponernos en los zapatos de los demás.

**Entrega:** ¡Darlo todo! Nuestros colaboradores siempre entregan más, su sentido de pertenencia es muy profundo, dan más de lo que se les pide, se preocupan por hacer las cosas bien y más que bien con excelencia y profesionalismo, siempre dando la milla extra.

**Vocación:** ¡Nos inspira servir! somos una empresa de servicio, por ello nos encanta servir a los demás, lo primordial es lograr la satisfacción, confianza y tranquilidad de nuestro cliente interno y externo.

**Integridad:** ¡Actuamos con verdad y transparencia! no necesitamos tener supervisión constante para responder a la confianza que la empresa ha depositado en nosotros, logramos dar resultados con claridad y transparencia, superando las expectativas.

## 4. POLÍTICAS ÉTICAS

El comportamiento de cada uno de los trabajadores en misión y de planta, debe estar siempre enmarcado en el principio del interés general, como la posibilidad de alcanzar una verdadera ética de la responsabilidad por el ejercicio que acarrea cada cargo, y que las conductas que sean legitimadas e identificadas por su eficiencia y transparencia con los ciudadanos y con la sociedad. A continuación, se presentan los lineamientos deseables en el comportamiento:

### 4.1 Políticas Generales:

- Los trabajadores en misión y de planta, clientes y potenciales, así como todas aquellas personas naturales o jurídicas a quienes se sirve, serán tratados con igual respeto y consideración, sin trato preferencial. La atención esmerada y el servicio son normas generales de conducta, y no representarán un privilegio derivado de consideraciones comerciales o de preferencia, ni mucho menos la contraprestación por reciprocidades o algún tipo de remuneración indebida.
- A nivel interno los directivos, trabajadores, asociados y terceros están obligados a salvaguardar las políticas de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA.
- Los miembros de los órganos de dirección y control, administradores y trabajadores, se abstendrán de utilizar información privilegiada que repose en SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA, o que conozcan con ocasión de su cargo.

### 4.2. Para los directivos

Teniendo en cuenta la responsabilidad que se deriva del liderazgo ético, los directivos de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA. Deberán entre otras cosas:

- Promover al interior de la Empresa los valores éticos.
- Liderar permanentemente acciones que propicien una cultura organizacional acorde con los lineamientos plasmados en el presente Código.
- Generar canales que permitan la comunicación entre las diferentes áreas y los niveles jerárquicos de la Empresa.
- Fomentar la cultura de transparencia en los procesos de contratación y selección de los clientes, en procura de establecer una relación con contratistas, clientes y proveedores basada en los valores institucionales.
- Propender por establecer mecanismos que permitan fortalecer la participación ciudadana.
- Dar ejemplo sobre la aplicabilidad de los principios éticos del presente Código, tanto en las relaciones internas como en las actuaciones frente a terceros.
- Observar constantemente el cumplimiento de este Código por parte de los trabajadores a cargo.

### 4.3. Para todos los trabajadores

Partiendo del papel que desempeña cada uno de los trabajadores de la Empresa, para el fortalecimiento de una cultura ética acorde a los lineamientos planteados en este Código de Ética, el funcionario de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA. Deberán:

- Conocer y poner en práctica los principios, políticas y conductas consignadas en este documento.
- Comunicar al jefe inmediato cualquier conducta en la que pueda observarse desvío de los lineamientos dados por este Código.
- Propender por un ambiente que fortalezca el desarrollo de los principios y valores consignados en esta Guía.

- Prestar un servicio honesto, sincero e íntegro de acuerdo a la aplicación de los valores y principios definidos al interior de la Empresa.

## **5. CONDUCTA ESPERADA Y COMPATIBLE CON LOS VALORES CORPORATIVOS DE SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA.**

- Todos los vinculados a la Empresa deben ejercer sus funciones y desarrollar sus actividades con la mejor de sus aptitudes y conocimientos con rigor, asiduidad, diligencia e integridad.
- Defender el buen nombre y prestigio de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA, como la empresa que nos brinda las oportunidades de trabajar, aprender y no brinda sustento para nuestras familias.
- Reconocer honestamente los errores cometidos y comunicarlos inmediatamente a su superior jerárquico.
- Respetar y hacer respetar los mecanismos de seguridad y control de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA.
- Negarse a recibir dádivas y sobornos.
- Negarse a cometer o auspiciar actos ilegales, especialmente de corrupción, tráfico de influencias, contrabando, fraude aduanero, evasión, elusión, falsificaciones, lavado de activos, narcotráfico, usurpación de marcas, competencia desleal y otros.
- Cuestionar respetuosamente las orientaciones contrarias a los principios y valores de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA, cualquiera sea el empleado que la trace.
- Presentar sugerencias y críticas constructivas teniendo como finalidad, la mejora de la calidad del servicio.

Los trabajadores que en razón de sus funciones se encuentren en eventos o circunstancias en cuya actuación consideren se opone o parezca contraria a los principios, postulados y reglas de conducta estipuladas en éste Código, o se encuentren en situación que pueda caracterizarse como conflicto de interés, deberán informar en forma inmediata a la Gerencia General o superior inmediato de tal situación y abstenerse de tomar cualquier decisión sobre el asunto en cuestión.

## **6. CONFLICTOS DE INTERÉS, INCOMPATIBILIDADES, INHABILIDADES Y PROHIBICIONES.**

Los destinatarios del presente código deberán mantener la mayor objetividad, independencia y conocimiento en la toma de decisión, actuando con buena fe y en cumplimiento de la ley, en el caso de presentarse frente a un evento de conflictos de interés, incompatibilidades, inhabilidades o prohibiciones, se abstendrá de actuar o de tomar decisiones y lo comunicará a la Gerencia informando para el efecto los antecedentes que tenga conocimiento y quien tomará una decisión al respecto.

Se entiende por conflicto de interés la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales.

Los conflictos de interés entre trabajadores de la Empresa o entre trabajadores y terceros, por decisiones o procedimientos que se relacionan con las actividades propias, serán expuestos ante la Gerencia de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A para que se pronuncie acerca de la existencia o no del conflicto de interés y adoptará las medidas que considere pertinentes.

## 7. NORMAS ESPECIALES PARA LAS OPERACIONES INUSUALES Y SOSPECHOSAS:

Para las actividades donde se presenten operaciones o actividades inusuales y sospechosas relacionadas con el lavado de activos, además de las normas anteriores, se establecen las siguientes normas de comportamiento que garanticen la objetividad y transparencia de dicha operación:

- Las personas que laboran en la empresa y su familia deben estar ajenas a toda actividad relacionada con narcotráfico, terrorismo, contrabando y lavado de activos.
- Es deber de los trabajadores y su familia observar una buena conducta social ajena a comportamientos relacionados con drogadicción y alcoholismo.
- Con el objeto de mejorar nuestras actuaciones y evitar falsos reportes o falsas alertas, es responsabilidad del empleado de cumplimiento capacitarse y divulgar las normas entre sus compañeros.
- En todas sus actuaciones los trabajadores deben actuar con objetividad e imparcialidad, y bajo los valores corporativos antes señalados.
- Es deber ético, moral, cívico, social y legal reportar las actividades u operaciones inusuales y sospechosas ante la UIAF (Unidad de Información y Análisis Financiero) y denunciar ante las autoridades penales los actos ilegales.

## 8. PREVENCIÓN Y PROHIBICIÓN DEL USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN

Con el fin de evitar que, en razón de la labor o de las funciones, los trabajadores utilicen información confidencial en provecho de ellos mismos o terceros, se establecen las siguientes prohibiciones:

- Los trabajadores en misión y de planta de la empresa se obligan a guardar absoluta reserva sobre toda la información, políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados, que le sean dados a conocer o a los que tenga acceso con ocasión de su trabajo.
- Particularmente se considera información confidencial, cualquier información que reciban los trabajadores o agentes en desarrollo o con ocasión de su vinculación a la Empresa, tanto de propiedad de la Empresa, de sus clientes como información que los trabajadores o agentes hayan recibido de terceros, incluyendo, sin limitación, cualquier información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la Empresa o de los terceros, de los socios o accionistas, y de los clientes de ambos.
- La obligación de confidencialidad no se extiende en ningún caso a: (i) información que fuera del dominio público previamente a la fecha en la cual hubiere sido entregada a los trabajadores o agentes que reciben la información; (ii) información que se haya hecho pública lícitamente por decisión de la Empresa; (iii) información que deba ser entregada por mandato legal a las autoridades de cualquier orden; (iv) información que deba hacerse pública para el adecuado cumplimiento de la actividad del funcionario o agente. El funcionario o agente deberá abstenerse de efectuar para sí o para terceros, arreglos, reproducciones, adaptaciones o cualquier otra clase de mutilación, deformación o modificación de la información que llegue a su conocimiento en desarrollo o con ocasión de su trabajo.

## 9. REGIMEN SANCIONATORIO

**Responsabilidad Disciplinaria:** En caso de infracción a las disposiciones del Código de Ética, dará lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes impuestas conforme a las normas laborales vigentes, reglamento interno y el contrato de trabajo.

**Responsabilidad Penal y Civil:** Las anteriores sanciones se entienden sin perjuicio de las sanciones penales y la responsabilidad civil por eventuales perjuicios a la empresa o a terceros.

## **10. DISPOSICIONES FINALES**

Las normas, principios y postulados consignados en este código son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los trabajadores de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA. Los trabajadores de la Empresa ser notificados, para que se comprometan a observar y cumplir con las disposiciones contenidas en el presente código.

Atentamente, la GERENCIA GENERAL DE SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE SA.

**DARLYNG XIOMARA ACEROA GÓMEZ**  
**GERENTE GENERAL.**