

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 1 de 18

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUCION
01-07-2026	1	Documento inicial	Gerencia, Dir SGI

INTRODUCCION

COSEQUIN Ltda., se identifica y se encuentra comprometido con la sociedad y las autoridades respecto al cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y legales que regulan la lucha contra el lavado de activos, el financiamiento de actividades terroristas y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva. Para esto se hace necesaria una actuación con los más altos principios éticos, siendo los lineamientos mencionados en el presente documento de total aplicación.

Adicional a lo anterior, todos los empleados, clientes, proveedores y demás partes interesadas deben dar cumplimiento a las políticas descritas en el Manual del Sistema Integral de Prevención y Control del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de armas de destrucción masiva de COSEQUIN Ltda., y que el desconocimiento, omisión o incumplimiento de lo previsto en este documento y las normas legales vigentes sobre la materia, podrá generar consecuencias de tipo laboral, penal, administrativo, disciplinarias y reputacional, tanto para los empleados como para la organización.

De esta forma, se han establecido como principios básicos del Código de ética y conducta, los siguientes:

- La actividad económica debe basarse en un doble compromiso: el riguroso cumplimiento de la legalidad y el respeto escrupuloso a criterios éticos y transparentes exigentes.
- Protección de la imagen institucional frente al riesgo reputacional y legal.
- Decidida colaboración con la justicia en su lucha contra el lavado de activos, la financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Implementación de esquemas de control, seguimiento y programas de auditoria con el propósito de verificar el estricto cumplimiento de las normas que regulan la prevención y detección de actividades delictivas y de los controles establecidos por la empresa para estos efectos.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 2 de 18

1. MISIÓN

Prestar nuestros servicios con calidad, compromiso, profesionalismo e innovación, haciendo uso adecuado y legal de los recursos que intervienen. nos enfocamos en la gestión sostenible de los recursos para optimizar la relación costo-beneficio entre clientes y accionistas, a través de una administración responsable de procesos, sentido social y mejora continua.

2. VISIÓN

Para el año 2030, COSEQUIN LTDA será una organización consolidada a nivel nacional en el sector de la vigilancia.

Cumpliremos nuestra función social y de seguridad, apoyados en la innovación tecnológica, operativa y financiera, y nos destacaremos por una gestión ambientalmente responsable.

Esto nos permitirá gestionar riesgos de manera integral y lograr la satisfacción total de nuestros clientes.

3. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

Las actuaciones de COSEQUIN LTDA. se fundamentan en los siguientes principios y valores corporativos:

- **Responsabilidad**

Asumimos las consecuencias de nuestras decisiones y cumplimos nuestros compromisos con profesionalismo y sentido de pertenencia.

- **Solidaridad:**

Compañerismo sincero en momentos de emergencia tanto con el equipo de trabajo como con la comunidad

- **Honestidad**

Procedemos con rectitud, sinceridad y transparencia en todas nuestras actuaciones, generando confianza y credibilidad frente a nuestros grupos de interés.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 3 de 18

- **Respeto**

Reconocemos la dignidad de las personas y promovemos relaciones basadas en la tolerancia, la diversidad, la inclusión y el trato digno.

- **Lealtad:**

Fidelidad y protección activa del puesto de servicio, los bienes de los clientes y la reputación de COSEQUIN.

- **Equidad:**

Trato respetuoso, igualitario y libre de discriminación o favoritismos para todos en el servicio.

- **Ética:**

Actuar con rectitud e integridad intachable, rechazando tajantemente cualquier soborno o dádiva de terceros.

- **Tolerancia:**

Gestión pacífica de diferencias y un respeto rotundo a la diversidad en la interacción social.

- **Trabajo en equipo:**

Apoyo coordinado de guardas y supervisores con la central de apoyo táctico de la empresa.

- **Orientación al cliente:**

Actitud de servicio amable y proactiva; entender que la tranquilidad del usuario es nuestro fin fundamental.

- **Calidad:**

Máxima rigurosidad, puntualidad y excelencia operativa en las bitácoras, minutas y control de accesos.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 4 de 18

4. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

COSEQUIN LTDA. desarrolla relaciones transparentes, responsables y sostenibles con todos sus grupos de interés.

- **Accionistas y Socios**

La organización orienta su gestión hacia la sostenibilidad y generación de valor, garantizando una administración responsable, transparente y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa.

- **Trabajadores**

Promovemos ambientes laborales seguros, inclusivos y respetuosos, libres de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier conducta que vulnere la dignidad humana.

Garantizamos igualdad de oportunidades, desarrollo profesional, formación continua y condiciones laborales acordes con la normatividad vigente.

- **Clientes**

Nos comprometemos a prestar servicios de vigilancia y seguridad privada con altos estándares de calidad, confiabilidad, legalidad y transparencia.

Mantenemos relaciones comerciales basadas en la buena fe, la ética y el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

- **Proveedores y Contratistas**

Seleccionamos y contratamos proveedores bajo criterios objetivos de calidad, idoneidad, transparencia y cumplimiento normativo.

No establecemos relaciones comerciales con personas naturales o jurídicas vinculadas a actividades ilícitas o contrarias a los principios establecidos en este Código.

- **Entidades del Estado y Organismos de Control**

Mantenemos relaciones institucionales basadas en el respeto, la colaboración y el cumplimiento de las disposiciones legales y regulatorias aplicables.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 5 de 18

- **Comunidad**

Contribuimos al desarrollo social y al fortalecimiento de la seguridad ciudadana mediante la participación activa en iniciativas comunitarias, redes de apoyo y programas de responsabilidad social empresarial.

5. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

COSEQUIN LTDA. reconoce y promueve el respeto por los Derechos Humanos universalmente reconocidos y desarrolla sus actividades en armonía con los principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, la legislación nacional vigente y los instrumentos internacionales aplicables.

La organización rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, violencia, explotación, trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas, abuso de autoridad o cualquier conducta que atente contra la dignidad humana.

En desarrollo de este compromiso, COSEQUIN LTDA. se compromete a:

- Promover ambientes de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos.
- Garantizar igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, formación, desarrollo y promoción laboral.
- Respetar la libertad de pensamiento, expresión, asociación y participación de sus trabajadores dentro del marco legal aplicable.
- Implementar mecanismos para la recepción, investigación y resolución de denuncias relacionadas con vulneraciones a los Derechos Humanos.
- Colaborar con las autoridades competentes cuando se identifiquen conductas que puedan constituir violaciones a los Derechos Humanos.
- Ningún colaborador podrá participar, promover o beneficiarse directa o indirectamente de actividades que vulneren los Derechos Humanos o que contravengan los principios establecidos en el presente Código.

6. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

La información constituye uno de los activos más importantes de COSEQUIN LTDA. Por tal razón, todos los colaboradores tienen la responsabilidad de protegerla y utilizarla únicamente para el cumplimiento de sus funciones.

Se considera información confidencial toda aquella relacionada con:

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 6 de 18

- Clientes.
- Proveedores.
- Trabajadores.
- Procesos internos.
- Estrategias comerciales.
- Información financiera.
- Información tecnológica.
- Sistemas de seguridad.
- Bases de datos.
- Información protegida por reserva legal o contractual.

Todos los colaboradores deberán:

- Mantener absoluta reserva sobre la información obtenida durante el ejercicio de sus funciones.
- Abstenerse de divulgar información a personas no autorizadas.
- Utilizar los sistemas tecnológicos de manera responsable y conforme a las políticas de seguridad de la información.
- Proteger las credenciales de acceso y evitar compartir usuarios o contraseñas.
- Reportar inmediatamente cualquier incidente relacionado con pérdida, alteración, acceso no autorizado o uso indebido de la información.
- La obligación de confidencialidad permanecerá vigente aun después de terminada la relación laboral, contractual o comercial con la organización.

7. REGLAS ESPECIALES DE CONDUCTA SARALFT 2.0

Las reglas de conducta respecto de los mecanismos de prevención de actividades delictivas son de imperativo cumplimiento, de manera que se deben observar en cada acto, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo.

Para el adecuado cumplimiento del código de ética y conducta, COSEQUIN Ltda., sus Representantes Legales, Directivos, Administradores, Empleados, Oficial de cumplimiento, tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes lineamientos de actuación:

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 7 de 18

7.1 CARGOS Y FUNCIONES

Los Directivos y empleados de COSEQUIN Ltda., no revelarán hechos, actos o circunstancias de tipo confidencial de los que se tenga conocimiento en el ejercicio del cargo, salvo las informaciones que obligatoriamente se tengan que preparar o emitir en cumplimiento de reglamentos internos o externos o cuando lo solicite una autoridad competente.

Deberán proteger la información que en desarrollo de sus cargos conozcan o llegaren a conocer, sin que ello sea motivo de encubrimiento y colaboración con actos ilícitos.

Deberán guardar absoluta reserva sobre el desarrollo de análisis, investigaciones o solicitud de información que realicen órganos de control o supervisión internos o externos, y abstenerse de informar a los clientes o terceras personas no autorizadas de estas actuaciones.

Procederán de forma veraz, digna, leal y de buena fe. No intervendrán en actos simulados, ni en operaciones fraudulentas o en cualquier otra que tienda a ocultar, distorsionar o manipular la información de la organización o la realidad de los clientes, en perjuicio de COSEQUIN Ltda., de los intereses del Estado o de terceras personas.

Los colaboradores comunicarán oportunamente a sus superiores inmediatos o a cualquiera de los superiores de estos, todo hecho o irregularidad por parte de algún funcionario o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de COSEQUIN Ltda., También podrán hacerlo directamente al Oficial de Cumplimiento.

Se considera contrario a los intereses de la organización la omisión de actuación o el no suministro de información, con el propósito de proteger, favorecer, perjudicar o lesionar a una persona.

La designación del Oficial de Cumplimiento no exime a COSEQUIN Ltda., ni a los demás directivos y empleados de la obligación de aplicar, en el desarrollo de sus funciones, los procedimientos del SARLAF 2.0 consagrados en la ley.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 8 de 18

7.2 ALTERNATIVAS DE CONDUCTA

Los directores, representantes legales, revisores fiscales y en general todos los funcionarios con acceso a información privilegiada tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de interés.

Con base en lo anterior, tanto la organización como sus empleados deberán:

Comunicar de manera inmediata, acerca de la existencia o de la potencial aparición de un conflicto de intereses y de las medidas que se adoptarán para evitarlo.

Los negocios con familiares y allegados, clientes, proveedores, asesores externos y demás terceros ligados directa o indirectamente con los empleados o con COSEQUIN Ltda., se manejarán con criterio justo, de buena fe y nunca serán motivados por intereses particulares que puedan menoscabar el prestigio, la imagen, la seguridad o la rentabilidad.

Por lo tanto:

COSEQUIN Ltda., sus representantes legales y funcionarios, están obligados a privilegiar la legalidad y la observancia de los principios éticos de las operaciones y transacciones sobre la ganancia el logro de metas comerciales.

No podrán vincular o realizar operaciones o transacciones con las personas naturales o jurídicas señaladas por los órganos del Estado Colombiano, entidades o gobiernos extranjeros, como presuntamente relacionadas con movimientos ilícitos de capital y en general con todas aquellas personas de las cuales se tenga duda sobre la legalidad de sus actividades tanto comerciales como personales, o aquellas que realizan actividades prohibidas por la ley o que afectan la moral y buenas costumbres, atentan contra la credibilidad y los intereses de la organización.

Se abstendrán de autorizar operaciones o servicios a favor de usuarios cuando con éstos o aquellas se puedan violar las normas o regulaciones sobre prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

La obligación de reserva respecto de todas las actuaciones relacionadas con la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, primará sobre el derecho del cliente a ser informado sobre las situaciones especiales que puedan afectar su cuenta. Por lo tanto, los funcionarios se abstendrán en todo momento de informar a través de

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 9 de 18

cualquier modalidad al cliente, sobre análisis, investigaciones o reportes de operaciones inusuales que realice la COSEQUIN Ltda., u organismos de Control y Supervisión externos.

No se podrá hacer uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.

Todo empleado deberá comunicar de manera inmediata al superior jerárquico o áreas competentes de la organización, cualquier actividad delictiva, inusual o dudosa de que se tenga conocimiento y que esté relacionada con Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo o Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

8. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA ETICA EMPRESARIAL – PTEE

COSEQUIN Ltda., cumpliendo las directrices del Programa de Transparencia Ética Empresarial – PTEE, contempla el Código de ética y conducta el cual es una herramienta para fortalecer el compromiso que tiene la organización con un comportamiento, ético, transparente, integro y responsable frente a todos sus grupos de interés, teniendo como premisa una cultura de cero tolerancias a la corrupción, el soborno y el fraude.

La organización es consciente de los riesgos derivados de actos de corrupción, soborno y fraude, que pueden afectar a la organización, su imagen, legalidad e incluso su continuidad, por lo tanto, define las siguientes directrices de tal manera que permitan identificar y controlar de manera oportuna los actos potenciales que puedan afectar el objeto social de la organización.

8.1 SOBORNO

El soborno es un ofrecimiento, propuesta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor, sea en dinero o en especie, de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, de un tercero o para la empresa o para que una persona actúe o deje de actuar.

El soborno no es solo se representa en dinero, por lo que se definen los siguientes lineamientos:

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 10 de 18

No soborne ni acepte sobornos, como gastos de viaje, regalos, entretenimientos, atenciones o beneficios para miembros de la familia, servicios, favores de cortesía, becas, pagos indebidos disfrazados como aportes.

Absténgase de ejercer cualquier presión directa o indirecta y tampoco promueva en sus contrapartes para hacerlo, ya sea en favor de un partido o una persona específica.

- Señales de alerta relacionadas con el soborno
- Comentarios que dan a entender que ha habido un soborno.
- Peticiones para mantener en secreto una negociación con clientes o proveedores.
- Peticiones para mantener en secreto la programación de reuniones con empresas, clientes o proveedores.
- Entrega de dinero o regalos.
- Visitas recurrentes por parte de proveedores o representantes de empresas privadas.

8.2 CORRUPCIÓN

La corrupción es el abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer, solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones.

- Señales de alerta relacionadas con la corrupción
- Alteración de la información contable de la organización para engañar a terceros.
- Realización de autopréstamos para defraudar el patrimonio de la organización.
- Captación de recursos de manera ilegal.
- Creación de empresas fachada para soportar falsas transacciones u operaciones destinadas a defraudar a la organización o a terceros.
- Venta de un mismo derecho a más de una persona.
- La contraparte solicita abrir una cuenta para integrarla a una estructura económica compleja que no tiene justificación para su grado de complejidad. Esto podría indicar la intención de ocultar al beneficiario real.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 11 de 18

- Presentación de documentos de datos o información falsa o presuntamente falsa.
- Actuación en nombre de terceros y empresas aparentemente fachadas.
- Relación con personas vinculadas o presuntamente vinculadas a actividades delictivas.
- Relación con bienes de presunto origen ilícito.
- Personas que se rehúsen a facilitar la información y la documentación solicitada.
- Personas reportadas en medios de comunicación masiva o en las listas restrictivas.
- Estilo de vida que no corresponde a sus ingresos o existe un cambio notable e inesperado en su situación económica.
- Cotizaciones de proveedores que estén muy por debajo de las ofrecidas en el mercado, o que a título personal se acepten bonos, regalos para ser escogidos en la propuesta.
- Empleados que reciben regalos, invitaciones y dádivas de ciertos clientes sin justificación clara y razonable.
- Realizar contratos con personas que no estén plenamente identificadas, que se nieguen a dar información o no diligencien la documentación requerida.
- Realizar contratos sin dejar constancia documental de las mismas.

8.3 FRAUDE

El fraude es una acción ilegal que implica engañar a una persona para privarla de su propiedad o dinero mediante actos deshonestos, con el fin de obtener un beneficio indebido y perjudicar a la víctima. Se manifiesta de diversas formas, como la falsificación de documentos, evasión de impuestos y fraudes informáticos.

El fraude puede afectar considerablemente a la organización y a sus datos, por lo que desde el programa PTEE se crean estrategias y controles que mitiguen la presencia de fraude en la organización, adicionalmente se tienen en cuantos controles digitales que eviten el ingreso de personas ajenas a la información y datos de la organización.

- Señales de alerta relacionadas con el fraude
- Transferencias a cuentas desconocidas.
- Modificación de datos bancarios sin una verificación oficial.
- Pagos a proveedores inexistentes, relacionados con suplantación de

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 12 de 18

identidad.

- Aumento en la cantidad de solicitudes de reembolso o cambios de facturación no justificados.
- Solicitudes urgentes de pagos sin documentación de respaldo.
- Instrucciones de cambios bancarios enviadas desde direcciones de correo sospechosas.
- Mensajes que contienen errores gramaticales o estructuras poco comunes, lo que sugiere suplantación de identidad.
- Intentos reiterados de ingreso fallidos.
- Accesos desde ubicaciones desconocidas o dispositivos no registrados.
- Cambios en permisos de usuario sin justificación clara, lo que puede ser un indicio de suplantación de identidad.
- Clientes que reciben facturas falsas.
- Proveedores que informan cambios en órdenes de pago que nunca solicitaron.
- Intentos de desviar pagos a cuentas fraudulentas mediante suplantación de identidad.
- Diferencias en nombres, direcciones o firmas en documentos oficiales.
- Identificaciones con datos inconsistentes o manipulaciones evidentes.
- Facturas o contratos con errores en la información de contacto.

8.4 REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD

Está prohibido dar o recibir regalos, entretenimiento u hospitalidad que puedan parecer excesivos o capaces de influir inapropiadamente en una decisión o en una relación comercial.

Los trabajadores no pueden usar su cargo para solicitar cualquier clase de favor personal, pago, descuento, viajes, alojamiento, regalos o préstamos a los proveedores, clientes o grupos de interés. Las solicitudes de este tipo pueden hacer que el benefactor se vea obligado a proporcionar el favor o regalo para evitar perder negocios con la empresa o que el beneficiario acepte un servicio deficiente o de estándar inferior. Estas prácticas están prohibidas.

Cuando un empleado no esté seguro de si debe aceptar o no un regalo, entretenimiento u hospitalidad debe consultar con el oficial de cumplimiento.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 13 de 18

8.5 DONACIONES

Ningún empleado está autorizado a destinar los recursos de la organización para donaciones, o regalos, sin cumplir los requerimientos de aprobación establecidos, aún elementos que podían pensarse se pueden dar de baja o que no son útiles a la empresa, sin excepción se requiere autorización de las instancias competentes.

Nos abstendremos de hacer donaciones si las circunstancias pudiesen hacerlas ver como un soborno o cualquier otra acción corrupta, aunque este no sea nuestra intención y sepamos que no es cierto.

8.6 CONTRIBUCIONES

La organización se abstiene de realizar contribuciones a campañas políticas, por lo cual los empleados deben asegurarse de contactar al Oficial de Cumplimiento antes de participar en cualquier actividad de tipo político o conversación con funcionarios gubernamentales en nombre de la organización y que relacione cualquier tipo de contribución.

Cada individuo tiene el derecho a participar voluntariamente en los procesos o contribuciones políticas, sin embargo, estas participaciones deben ser de forma personal sin involucrar a la organización.

Los colaboradores deben informar al Oficial de Cumplimiento si el colaborador o algún pariente cercano tienen proyectado aceptar o buscar un cargo público que pueda tener impacto con la organización.

8.7 PAGOS DE FACILITACIÓN

Un pago de facilitación es generalmente un pago o “comisión” hecho a un servidor público con el propósito de asegurar o acelerar la ejecución de una acción gubernamental de rutina, incluyendo la realización de negocios o transacciones internacionales, por lo anterior se prohíbe cualquier tipo de pago para influir en una acción gubernamental o para obtener un negocio.

8.8 MEDIDAS CONTRACTUALES

Dando alcance a la Política en materia de Contratación, se reitera que todos los contratos suscritos para el cumplimiento de su objeto social, incluirán cláusulas de protección en caso de la comisión de cualquier acto de corrupción o fraude.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 14 de 18

Así mismo ningún contrato podrá tener de por medio ningún tipo de arreglo, beneficio, valor agregado, hospitalidad u otra acción pueda generar algún tipo de corrupción.

Durante el proceso contractual se deben tener en cuenta todas las disposiciones legales y reglamentarias asociadas a prácticas de anticorrupción y transparencia, así como el régimen de inhabilidades definido para el proceso.

Todos los contratos deberán contener cláusulas o garantías que regulen la prevención de conductas que configuren corrupción, soborno o fraude o en general cualquier práctica o acto que pueda considerarse como ilegal.

Se debe socializar y garantizar el cumplimiento de este código, a todas las contrapartes con las que se celebre algún tipo de contrato.

8.9 CONFLICTO DE INTERÉS

Existe conflicto de intereses cuando un empleado tiene un interés personal que interfiere con la objetividad que requiere su cargo, afecta su toma de decisiones o puede dar la apariencia de tenerlo.

Dicho conflicto de intereses puede surgir directamente del propio empleado, o indirectamente por medio de su cónyuge, compañero permanente, pariente o persona con quien tenga una relación sentimental o una amistad personal.

El conflicto de intereses puede ser también potencial. Esto ocurre cuando las circunstancias actuales no dan lugar a que un interés personal interfiera con los deberes del cargo, pero es previsible que en el futuro suceda. Es obligatorio para todos los empleados analizar y declarar en caso de que aplique situaciones directas o indirectas de conflictos de intereses, actuales o potenciales, que puedan interferir en sus decisiones y acciones en COSEQUIN Ltda.

COSEQUIN Ltda., es consciente de que hay conflictos de intereses que surgen como parte de la interacción de los empleados o sus familias con la sociedad y que no se pueden evitar. No obstante, es necesario que el empleado los reporte o declare de manera oportuna, completa y veraz para permitir al oficial de cumplimiento y a la alta dirección definir si se deben tomar medidas al respecto.

Se debe actualizar la información sobre conflictos de intereses cuando la situación inicialmente declarada se modifique, termine o cuando surja un nuevo tipo de conflicto. También cuando COSEQUIN Ltda., lo solicite.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 15 de 18

Todo empleado tiene la responsabilidad de declarar un conflicto de intereses, procedimiento que no se puede delegar u omitir.

Por lo tanto, no se podrán nombrar familiares, amigos ni asignarles contratos. Si se considera que el familiar o amigo puede tener un buen desempeño en la empresa y que su selección no está guiada por motivos subjetivos, la única instancia que puede dar la autorización es la Gerencia General. Y si el conflicto de interés se presenta a nivel de esta gerencia, será la Junta de Socios la encargada de evaluar y resolver el tema.

De existir estas situaciones de amistad o familiaridad se deben anunciar a manera de impedimento para que las decisiones en relación con el otro sean asumidas por una instancia diferente.

Cuando los proveedores se registran con la organización o participan en procesos de licitación, cualquier conflicto de intereses que pueda afectar la transparencia del proceso de contratación o la gestión debe reportarse al Área de Compras y a la Gerencia.

- **Situaciones que generan conflicto de interés**

Cuando existan circunstancias internas o externas, directas o indirectas, que puedan comprometer la independencia, objetividad e imparcialidad en la actuación de un accionista, director, trabajador, cliente o proveedor, y cualquier otro grupo de interés, que le impida ejercer sus deberes y derechos con transparencia y equidad y/o que resulte en detrimento de los intereses de la Organización.

Cuando existan circunstancias internas o externas, directas o indirectas, por las cuales un accionista, director o trabajador tenga un interés personal o propio que no esté alineado o se contraponga con los intereses de la Organización, de tal manera que sea imposible o inconveniente la satisfacción simultánea de los dos intereses contrapuestos.

- Hacer uso del nombre de los clientes para negocios propios.
- Aprovechar la posición para buscar un beneficio adicional al propio del negocio.
- Hacer uso de la jerarquía en la organización para desviar oportunidades de negocios en beneficio propio o de sus familiares y allegados.
- Otorgar descuentos o disminuciones de precios o plazos fundados en relaciones de amistad o parentesco.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 16 de 18

- Utilizar el tiempo contratado con COSEQUIN Ltda., en actividades diferentes a las responsabilidades asignadas y que requieran de la inversión de atención y dedicación de tiempo en beneficio propio o en provecho de un tercero que compense o remunere directa o indirectamente.
- Utilizar las instalaciones, equipos de la organización para promover negocios, contactar clientes o realizar trabajos externos con fines personales o familiares.
- Participar o ser propietario de empresas o negocios que compitan con COSEQUIN Ltda., en donde se actúe como proveedor o cliente.
- Hacer uso de información de COSEQUIN Ltda. o sus negocios en beneficio propio o de familiares.
- Conocer la existencia de un conflicto entre colaboradores, clientes o proveedores y no informar oportunamente al oficial de cumplimiento de manera que se tomen las medidas necesarias para resolverlo, protegiendo a una de las partes o a sí mismo

9. SITUACIONES INACEPTABLES POR EL PTEE

Aceptar dinero, cualquier otro obsequio por pequeño que este sea o solicitar favores personales de un cliente, proveedor, contratista, colaborador directamente o por terceras personas, que tengan o lleguen a tener vínculos comerciales, contractuales y/o legales con la organización, los cuales podrían entenderse que motivan a cambiar la conducta normal de las relaciones.

- Hacerle a un cliente, proveedor, contratista o trabajador público o privado un obsequio que pueda estar motivado a cambiar la conducta normal de las relaciones comerciales.
- Solicitar la retribución o favores a cambio de la adjudicación de contratos.
- No se debe recibir u ofrecer ningún obsequio, invitación fuera de las prácticas habituales, que viole una ley, regulación o política para el que da o recibe o que se considere como soborno o pago facilitador.
- Los obsequios de dinero no están permitidos.
- Los colaboradores pueden brindar o aceptar invitaciones a comida y entretenimiento para soporte de las actividades del negocio siempre y cuando:
- La práctica no viole ninguna ley, regulación o estándar de conducta de la organización.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 17 de 18

- Las cortesías no se ofrecen para propósitos de influenciar una decisión de negocios y no puede ser interpretada como una tentativa de ganar una ventaja injusta.
- La aceptación de cortesías será para propiciar una adecuada relación de negocios.

10. RESPONSABILIDAD

Los empleados COSEQUIN Ltda., están en la obligación de colaborar con las investigaciones adelantadas o solicitadas. La falta de colaboración, la omisión intencional de información o el suministro de información errónea deben ser evaluados en su debido momento para determinar la seriedad del hecho y serán comunicados al oficial de cumplimiento SARLAFT - PTEE para que adelante la investigación disciplinaria correspondiente.

11. SANCIONES Y CONSECUENCIAS POR INCUMPLIMIENTO

La conducta violatoria, ya sea por acción u omisión, de los procedimientos, normas y reglas éticas en materia del Programa de Transparencia Ética Empresarial – PTEE, tendrán las siguientes sanciones:

- **De carácter laboral**

Se impondrán sanciones por el incumplimiento del PTEE, de acuerdo a lo definido en el Reglamento Interno de la Organización.

- **De carácter Administrativo**

Se podrán imponer sanciones de carácter institucional y/o personal por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

- **De carácter penal**

Por parte de las autoridades judiciales en los términos del Código Penal Colombiano.

12. CONSULTAS AL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO SARLAFT -PTEE

Los empleados, proveedores., clientes o cualquier interesado puede alertar a COSEQUIN Ltda., sobre asuntos éticos y deben poder hacerlo sin temor a retaliaciones ya sea que se identifiquen, soliciten confidencialidad sobre su identidad o lo hagan de manera anónima.

	COSEQUIN LTDA	
	MANUALES Versión: 1	CÓDIGO: GG-MN-001 EMISIÓN:01-07-2026
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Página 18 de 18

El oficial de cumplimiento SARLAFT - PTEE investigará si una persona denuncia que ha recibido alguna amenaza o recriminación por haber realizado un reporte a la Línea Ética.

Todas las consultas, reportes o dilemas éticos que se reciban deben tratarse bajo parámetros estrictos de:

Confidencialidad: la instancia competente garantizara en todo momento la confidencialidad y la reserva.

Objetividad: las instancias competentes garantizarán un análisis exhaustivo de las consultas, denuncias o dilemas éticos para dar la orientación más adecuada y en el caso de denuncias, determinar conforme a los procesos establecidos, el incumplimiento del Código.

13. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La distribución del presente código de ética y conducta se hará de manera electrónica a través de correo electrónico, la página web de la organización. Así mismo se cuenta con los siguientes mecanismos de comunicación y reporte:

- Línea de atención y reporte: 057 4343584
- Oficial de cumplimiento: Director de proyectos
- Canal de reporte: oficialdecumplimiento@cosequinltda.com.co
- Dirección: Carrera 70F # 79-99 B Bonanza
- Página web: <https://cosequinltda.com.co/>