

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

L Y D Soluciones Gráficas S.A.S.

GES-RG-002-V1 – marzo 2026



1. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial constituye el marco normativo interno que orienta el comportamiento de todas las personas vinculadas a L Y D Soluciones Gráficas S.A.S., estableciendo estándares claros de actuación basados en principios de legalidad, integridad, transparencia y respeto por los derechos humanos.

Este Código no debe entenderse únicamente como una declaración de valores, sino como un instrumento vinculante que define obligaciones, limita conductas indebidas y establece mecanismos de control y sanción, con el fin de prevenir riesgos legales, reputacionales y operativos.

Su cumplimiento es obligatorio y su desconocimiento no exime de responsabilidad disciplinaria, contractual o legal.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer un marco de actuación ética que regule el comportamiento de todos los integrantes de la organización, garantizando decisiones responsables, transparentes y alineadas con la ley.

Objetivos Específicos

- Definir criterios claros para la toma de decisiones éticas.
- Prevenir conductas asociadas a corrupción, fraude o abuso de poder.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en valores.
- Establecer mecanismos efectivos de control y reporte.
- Proteger la reputación corporativa y la confianza de las partes interesadas.

3. ALCANCE

El presente Código aplica de manera obligatoria a:

- Directivos y representantes legales
- Trabajadores
- Contratistas y subcontratistas
- Proveedores y aliados comerciales
- Incluye todas las actividades realizadas dentro y fuera de las instalaciones de la empresa cuando se actúe en su nombre o representación.



4. DEFINICIONES

- **Ética Empresarial:** Conjunto de principios, valores y normas que orientan el comportamiento de una organización hacia actuaciones correctas, transparentes y responsables, más allá del cumplimiento mínimo legal. Implica actuar conforme a lo correcto incluso cuando no existe supervisión directa.
- **Integridad:** Principio que implica actuar con rectitud, honestidad y coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. La integridad exige rechazar cualquier conducta que, aun siendo legal, pueda resultar moralmente cuestionable o contraria a los valores de la organización.
- **Corrupción:** Cualquier conducta mediante la cual se utilice el poder, la posición o los recursos de la empresa para obtener beneficios indebidos propios o para terceros. Incluye soborno, fraude, extorsión, colusión y abuso de autoridad.
- **Soborno:** Entrega, ofrecimiento o promesa de dinero, bienes, servicios o cualquier beneficio con el propósito de influir indebidamente en decisiones de carácter comercial, administrativo o contractual.
- **Conflicto de Interés:** Situación en la que los intereses personales, familiares o económicos de un trabajador o directivo pueden interferir, influir o parecer influir en su capacidad para tomar decisiones objetivas en beneficio de la empresa. No se limita a conflictos reales, sino también a situaciones potenciales o percibidas.
- **Información Confidencial:** Toda información no pública de la empresa que, de ser divulgada, podría afectar su operación, competitividad o reputación. Incluye datos financieros, comerciales, estratégicos y personales.
- **Fraude:** Acto intencional mediante el cual se engaña a una persona o entidad para obtener un beneficio indebido, generando un perjuicio económico, reputacional o legal.
- **Transparencia:** Principio que implica actuar de manera clara, abierta y verificable, permitiendo que las decisiones y procesos puedan ser auditados, entendidos y justificados.
- **Debida Diligencia:** Proceso mediante el cual la empresa identifica, previene, mitiga y responde a riesgos asociados a su operación, especialmente en materia legal, ética y de derechos humanos.

5. PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES

5.1 Integridad

La empresa exige que todas las actuaciones se realicen con honestidad, rectitud y coherencia. Esto implica no solo abstenerse de conductas ilegales, sino también evitar prácticas que, aunque permitidas, puedan comprometer la ética empresarial.

La integridad se refleja en: Decisiones imparciales, Rechazo a beneficios indebidos, Cumplimiento de compromisos

5.2 Legalidad

Toda actuación debe ajustarse estrictamente al marco normativo vigente.

El cumplimiento legal no es opcional ni negociable, y constituye el estándar mínimo exigido para todas las operaciones de la empresa.

Incluye:

Normas laborales

Normas comerciales

Normas tributarias

Normas de seguridad y salud



5.3 Transparencia

La empresa garantiza que la información generada y utilizada en sus procesos sea veraz, completa y verificable.

Esto implica:

Registros contables fieles

Información clara en decisiones

Prohibición de manipulación de datos

5.4 Respeto por las Personas

El trato digno es un principio esencial e innegociable.

Toda persona debe ser tratada con respeto, sin importar su cargo, condición o características personales.

Esto incluye:

Comunicación respetuosa

Reconocimiento de derechos

Ambientes libres de violencia

5.5 Responsabilidad

Cada colaborador es responsable de sus actos y decisiones, así como de las consecuencias derivadas de los mismos.

La responsabilidad implica actuar con diligencia, cuidado y compromiso con los objetivos de la organización.

6. **NORMAS DE CONDUCTA**

6.1 Prevención de Corrupción y Soborno

La empresa adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción.

Esto implica:

Prohibición absoluta de ofrecer o recibir sobornos

Prohibición de pagos de facilitación

Los regalos o atenciones que puedan generar un conflicto de interés deberán ser informados y gestionados por la Gerencia

Evaluación de terceros

Toda interacción con clientes, proveedores o autoridades debe realizarse bajo criterios de legalidad y transparencia.

6.2 Conflictos de Interés

Los conflictos de interés pueden afectar la objetividad y la toma de decisiones.

Por ello:

Deben ser declarados oportunamente

Deben gestionarse de manera transparente

Debe evitarse cualquier beneficio personal derivado de la posición

Ejemplo:

Contratar familiares, Beneficiar proveedores conocidos



6.3 Uso de Recursos de la Empresa

Los recursos de la empresa son para fines exclusivamente laborales.

Incluyen: Equipos, Información, Tiempo laboral

Se prohíbe: Uso personal indebido, Daño o mal uso, Aprovechamiento para beneficio propio

6.4 Confidencialidad y Protección de Datos

La empresa garantiza la protección de la información conforme a la Ley 1581 de 2012.

Se debe: Proteger datos personales, Evitar filtraciones, Usar información solo para fines autorizados

6.5 Relaciones con Proveedores

Las relaciones deben basarse en:

Igualdad, Transparencia, Competencia justa

Se prohíbe:

Favorecimientos indebidos, Acuerdos ocultos, Prácticas restrictivas

6.6 Derechos Humanos

La empresa garantiza condiciones laborales dignas y respeto por los derechos fundamentales.

Se prohíbe:

Trabajo infantil, Trabajo forzoso, Discriminación

6.7 Seguridad y Salud en el Trabajo

Todos los colaboradores deben: Cumplir normas de seguridad, Reportar riesgos, Usar EPP

6.8 Medio Ambiente

La empresa promueve prácticas responsables para minimizar impactos ambientales.

7. MECANISMOS DE REPORTE

La empresa garantiza canales accesibles, confidenciales y seguros para reportar conductas indebidas. Estos mecanismos cumplen principios internacionales de efectividad:

- Accesibilidad
- Confidencialidad
- No represalias
- Imparcialidad

8. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Toda denuncia será tratada mediante un proceso formal, estructurado y documentado.

Se garantiza:

- *Debido proceso*: Derecho fundamental que garantiza a los empleados un trato justo, transparente y apegado a la ley durante procesos disciplinarios, evaluaciones de desempeño o terminaciones de contrato.
- *Derecho a la defensa*: garantía fundamental que le permite protegerse frente a decisiones disciplinarias o despidos por parte del empleador.



- Análisis objetivo: consiste en evaluar y establecer sus metas, competencias y desempeño basándose exclusivamente en datos medibles, resultados cuantificables y hechos concretos

Las decisiones se basarán en evidencia verificable y se documentarán en su totalidad.

9. RESPONSABILIDADES

Responsabilidades claramente asignadas en los procesos ejecutados por la empresa para asegurar implementación real.

10. CONTROL, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Se deben establecer indicadores como:

Número de denuncias

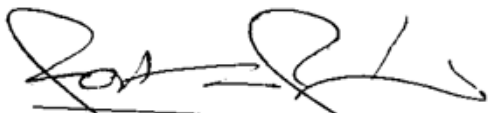
Casos cerrados

Tiempos de respuesta

La revisión de este código de ética se realizará de manera anual coordinado por la gerencia

Este código de ética rige a partir de su firma de aprobación por la gerencia y debe difundirse a todo el personal y proveedores.

Revisada y aprobada por



RAFAEL LEONARDO DUARTE ALMONACID

Gerente y Representante Legal

L Y D Soluciones Graficas S.A.S.

