

COGENT ANDINA CORREDORES DE REASEGUROS LTDA. 901.536.428-8



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Teléfono: + 57 601 7128307
Dirección: Carrera 11 N° 73-44 Oficina 201
Bogotá D.C. - Colombia
www.cogentinternational.co

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETO	3
AMBITO DE APLICACIÓN	3
DEFINICIONES	4
1. VALORES CORPORATIVOS Y RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS 4	
ACCIONISTAS	5
2. PRINCIPIOS	7
3. PRACTICAS DE NEGOCIOS	8
3.1. Regalos e invitaciones	8
4. CONDUCTA DEL PERSONAL	9
5. CONFIDENCIALIDAD	11
6. CONFLICTOS DE INTERÉS	13
6.1. SITUACIONES GENERADORAS DE CONFLICTOS DE INTERÉS	13
6.1.1 CONFLICTOS DE INTERÉS PERSONALES	13
6.1. 2. CONFLICTOS DE INTERÉS FRENTE A TERCEROS	14
6.1.3. PARTICIPACIÓN EN JUNTAS DIRECTIVAS	15
7. REGIMEN SANCIONATORIO	16
7.1. SANCIONES POR INOBSERVANCIA GENERALES	16
7.2. SANCIONES ESPECIFICAS RELATIVAS AL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES DEL ESTATUTO ORGANICO DEL SISTEMA FINANCIERO	16
7.2.3. Sanciones Penales	18
7. ÓRGANOS O INSTANCIAS COMPETENTES PARA HACER SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO	21
8. USO DE LOS RECURSOS DE LA COMPAÑÍA	21
9. MANEJO DE LA INFORMACIÓN	22

INTRODUCCIÓN

COGENT ANDINA CORREDORES DE REASEGUROS, en adelante **COGENT** es una compañía que ha enfocado su modelo de actuación en la ética, un pilar fundamental y transversal en su cultura organizacional, estableciendo un marco de comportamiento idóneo centrado en valores esenciales que orienta el día a día y la toma de las decisiones de la Junta de Socios, clientes, empleados, proveedores, contratistas e intermediarios de la empresa.

OBJETO

El propósito de este código es suministrar una guía práctica para la gestión ética de, y generar pautas de conducta ética que reflejen las responsabilidades que deben cumplirse dentro de la compañía y en sus relaciones con terceros con la finalidad de fomentar así el desarrollo de relaciones de confianza mutua.

Para alcanzar el cumplimiento de dichas normas, la Junta de Socios **COGENT** está comprometida con el desarrollo y la coordinación de herramientas para la resolución de conflictos, y la definición de sanciones por violaciones al mismo.

COGENT ha establecido los mecanismos (políticas y procedimientos) necesarios para la debida diligencia en la prevención de riesgos operativos, lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva, los cuales permiten el aseguramiento de un ambiente de control interno.

AMBITO DE APLICACIÓN

La aplicación del presente código de ética y conducta es obligatoria y se espera que oriente tanto la actuación de la compañía, como de los empleados al servicio de **COGENT**, en términos de ética, honestidad, transparencia, cumplimiento y buen gobierno.

DEFINICIONES

CONFLICTO DE INTERÉS. Se considera conflicto de interés cualquier situación en la cual una persona enfrenta sus intereses personales con los de la compañía, en actividades personales, o en el trato con terceros ya sean proveedores, contratistas, clientes u otros, de tal manera que se afecte la libertad e independencia de la decisión, por diferencias en los motivos de quienes intervienen en la relación.

REGALOS. Un regalo incluye cualquier cosa de valor, transferida a otra persona voluntariamente, sin ningún tipo de compensación a cambio.

INFORMACION PRIVILEGIADA. Es aquella información de carácter concreto, sujeta a reserva, o bien aquella que no ha sido aún dada a conocer al público, y existe deber para ello en un momento próximo.

E.O.S.F. Estatuto Orgánico del Sistema Financiero

1. VALORES CORPORATIVOS Y RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

Cada uno de los colaboradores de la compañía, en el ejercicio de sus funciones deberá conocer y actuar bajo los siguientes lineamientos corporativos

- ❖ En **COGENT** estamos comprometidos con la promoción, el respeto y el reconocimiento de los derechos humanos, que son prerrogativas básicas, inherentes y esenciales de las personas, que buscan garantizar la dignidad, igualdad y el desarrollo de los individuos. Para dar cumplimiento a esta premisa, los valores corporativos que rigen nuestro modelo de actuación son la responsabilidad, el respeto y la cercanía.
- ❖ Para garantizar su aplicación en toda la Organización, es importante que las políticas de sostenibilidad, el Código de Ética y Conducta estén alineados con los principios de actuación y valores aquí descritos y es fundamental que el actuar de nuestros Colaboradores, individualmente considerados y en las redes de trabajo, sea coherente con los mismos, de acuerdo con las siguientes definiciones:
 - **Responsabilidad** es cumplir con nuestros compromisos; empoderarnos de las situaciones y no esperar a que otros las resuelvan; tomar la iniciativa y enfocarnos en el logro de nuestros objetivos con altos estándares de desempeño.
 - **Respeto** es actuar con un lenguaje y comportamiento que refleja que valoramos a los demás, los reconocemos y nos interesamos por su bienestar; comprendemos que todos tenemos características, capacidades y puntos de vista diferentes.

- **Cercanía** es interesarnos de manera genuina por el otro, escucharlo con interés para conocer sus necesidades y construir relaciones basadas en la calidez y la confianza.
- ❖ Nuestros Colaboradores deben ser íntegros, fundamentando todas sus acciones del día a día sobre principios éticos y obrando siempre con transparencia.
- ❖ En el día a día, nuestros Colaboradores se relacionan individual o colectivamente con la comunidad en general y con diferentes grupos de interés. En relación con las comunidades a las que pertenecemos y en las que operamos, nuestros Colaboradores deben tener presente que en **COGENT** buscamos hacer de la actividad corretaje de reaseguros un elemento de progreso, que aporta a la construcción de una sociedad más equitativa y contribuye al desarrollo económico, social y ambiental del país.
- ❖ Frente a los diversos grupos de interés, nuestros Colaboradores deben actuar de manera competente, integrando sus fortalezas individuales, técnicas y de relacionamiento, para lograr resultados sobresalientes, teniendo particularmente en cuenta lo que a continuación se establece para cada grupo de interés:

CLIENTES / CEDENTES: Todos nuestros Colaboradores deben entender que el propósito la Compañía es generar preferencia y satisfacción en nuestros clientes y contribuir a la reasegurabilidad de sus primas. A partir de la responsabilidad, los Colaboradores deben en todo momento:

- ❖ Promover un ambiente de atención eficiente y efectivo, que inspire confianza.
- ❖ Atender las solicitudes, reclamaciones y requerimientos de los clientes (potenciales y usuarios), conforme a la ley y regulaciones vigentes y a las promesas de servicio acordadas.
- ❖ Dar a conocer tanto los diferentes canales y mecanismos establecidos por la Compañía para atender sus reclamaciones.

ACCIONISTAS: Nuestros Colaboradores deben retarse permanentemente para que la organización alcance un desempeño superior y genere valor para sus accionistas. De igual forma, en sus relaciones con los accionistas, darán estricto cumplimiento a las disposiciones del Código de Buen Gobierno y cumplirán los deberes y responsabilidades a los que están comprometidos.

AUTORIDADES Y ENTES DE SUPERVISIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL: Las relaciones que nuestros Colaboradores tengan con los entes de supervisión, vigilancia y control, así como con otras autoridades y entes públicos, se darán dentro del marco de la ley, con respeto y cordialidad, y velando por cumplir con todos los compromisos que surjan frente a estos.

PROVEEDORES: Nuestros Colaboradores obrarán con transparencia y responsabilidad en los procesos de selección y contratación de proveedores, buscando contar con equipos que, comprometidos con el más alto desempeño, estén alineados con nuestros valores, estándares éticos y compromiso con la sostenibilidad.

Seremos objetivos y fundamentaremos nuestras decisiones en criterios técnicos, profesionales, transparentes y éticos, velando por detectar y gestionar los conflictos de interés.

Los procesos que adelantemos con ocasión de estas contrataciones deberán garantizar la mejor relación costo beneficio para **COGENT** al momento del contrato y durante la relación comercial, teniendo en consideración el conocimiento del proveedor, la evaluación del mismo, la oferta de bienes y servicios y la cotización de precios, entre otros.

COMPETIDORES. La sana, libre y leal competencia será un elemento básico en todas nuestras operaciones y relaciones con otras entidades. Por tal razón, nuestros Colaboradores se abstendrán, entre otros, de:

- ✓ Hacer comentarios que puedan afectar la imagen de los competidores o contribuir a la divulgación de rumores sobre ellos.
- ✓ Realizar actos tendientes a generar confusión o engaño entre sus clientes.
- ✓ Incurrir en prácticas anticompetitivas que incluyen acuerdos tendientes a limitar o restringir la libre competencia, el abuso de la posición dominante y los actos restrictivos de la competencia.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y OPINIÓN PÚBLICA. En la Compañía, a través de los canales establecidos para tal fin, los voceros autorizados, y en los casos en que no esté prohibido por la Regulación, suministraremos información corporativa acorde con nuestra estrategia de comunicación, de manera que con la misma se pueda informar y sensibilizar a la opinión pública sobre las actividades que adelantamos, nuestros productos, canales y servicios. De esta manera contribuimos también a la educación e inclusión financiera.

Toda información relevante que el **COGENT**, divulgue al mercado, en cumplimiento de las normas nacionales y extranjeras, responderá a los criterios de veracidad, claridad y oportunidad.

COLABORADORES. Las relaciones entre Colaboradores deberán adherirse a los valores de la Compañía y fundamentarse en la integridad, dando estricto cumplimiento a las normas señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Buen Gobierno y el presente Código de Ética y Conducta. Nuestros Colaboradores son responsables de buscar que predominen las formas de trabajo colaborativas, en las que se sumen las habilidades de las diferentes personas se rompan las barreras geográficas, se promueva el aprendizaje para el cambio de rutinas, se valore la diversidad y equidad de género y las diferentes formas de aproximación a los temas.

Los miembros de Junta de Socios son quienes definen nuestro tono ético, orientan nuestra conducta y exigen que los resultados del negocio sean el reflejo de conductas íntegras, con apego a la ley y al presente Código.

Los Colaboradores que tienen una posición de liderazgo son responsables de promover, desde el ejemplo, la cultura basada en los valores de responsabilidad, respeto y cercanía, empoderar a los Colaboradores para lograr los mejores resultados a partir de un obrar íntegro, y acompañarlos en la construcción y fomento de la ética. Deben estar alerta a detectar situaciones en donde sus Colaboradores enfrenten dilemas éticos para ayudar a resolverlos, involucrando al área de Cumplimiento cuando sea necesario para obtener asesoría para su gestión correcta y oportuna. Asimismo, tienen la responsabilidad de conocer a sus Colaboradores, de manera que puedan gestionar riesgos conductuales.

ENTIDADES PÚBLICAS, SUS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS. Las entidades y autoridades públicas nos proveen un marco de actuación e insumos esenciales para el desarrollo de nuestros negocios. Nuestras interacciones con éstas y sus funcionarios o empleados deberán conducirse siempre dentro del marco de la ley, la transparencia y las sanas prácticas comerciales, en un marco de respeto, espíritu de colaboración, con la premisa de cero tolerancias con los actos de corrupción.

2. PRINCIPIOS

Todos los actos y negocios de **COGENT** están regidos por los siguientes principios y valores, que enmarcan las diferentes relaciones con sus partes interesadas:

- ✓ Todas las personas relacionadas con la **COGENT**, ya sea con vínculo laboral o jurídico, deben actuar con fidelidad, lealtad, honestidad, legalidad y verdad en todas las actividades relacionadas con prácticas de negocios, conducta personal. Tienen, además, la obligación de ceñirse al estricto cumplimiento de la ley, a los más altos principios éticos y a los reglamentos internos y anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales. Para la compañía es tan importante la manera en la que se obtienen resultados, como los resultados mismos.
- ✓ **COGENT** debe velar por sus bienes, los de sus clientes y los de la comunidad como si fueran propios, respetar a las autoridades, y llevar una vida ejemplar en todas sus actuaciones.
- ✓ La imagen empresarial de la **COGENT** y los productos ofrecidos deben ser sinónimo de seguridad y tranquilidad en el mercado en el que actúa.
- ✓ Todas las relaciones de **COGENT** con clientes, proveedores, colegas, estado y la comunidad, se caracterizan por postulados de total transparencia, confianza y desarrollo mutuos.
- ✓ Todos los empleados tienen el compromiso de tomar las acciones necesarias para proteger y garantizar el cumplimiento de las políticas de la compañía, e informar a los entes de control sobre cualquier procedimiento que atente contra la transparencia de alguna de sus actividades, tanto laborales como públicas.
- ✓ La aplicación de los principios del código de ética puede no ser siempre clara y, a menudo, puede confrontar al individuo con las decisiones difíciles o incertidumbre acerca de la línea de conducta apropiada. En estas circunstancias, se debe buscar

ayuda con el superior directo, o en casos difíciles, con la Vicepresidencia Administrativa y Financiera o con la Presidencia.

En desarrollo de los principios y valores anteriores, **COGENT** acoge el siguiente Código de ética y conducta, que constituye la guía de comportamiento de todas aquellas personas vinculadas con la misma.

3. PRACTICAS DE NEGOCIOS

3.1. Regalos e invitaciones

Los intereses comerciales de la compañía serán mejor servidos cuando sus decisiones comerciales estén basadas en criterios comerciales y no influenciados por factores tales como regalos, donaciones o pagos tendientes a obtener resultados para los trabajadores o para miembros de sus familias.

- ❖ Como política general, no se fomenta la práctica de dar o recibir regalos, especialmente con proveedores que tenga como propósito favorecimiento para cualquier negociación.
- ❖ Según las políticas expedidas por la compañía, se permitirá realizar o aceptar atenciones sociales normales dentro del giro de los negocios.
- ❖ Se reconoce que esporádicamente pueden ser aceptados regalos de artículos publicitarios tales como agendas, lapiceros, discos, etc., cuya cuantía no supere 2 (dos) SMMLV.
- ❖ Los empleados de la compañía no podrán recibir dinero, comisiones y obsequios que puedan inclinarlos a tomar decisiones parcializadas, o que tengan un valor superior a un salario mínimo legal en el año o su equivalente a 25 (veinticinco) UVT.
- ❖ En caso de que el monto del regalo se encuentre por fuera de lo establecido anteriormente, debe darse a conocer al superior inmediato quien, juntamente con la **Vicepresidencia Administrativa y Financiera**, y/o el **Presidente** de la compañía, decidirá si puede ser aceptado o deberá ser devuelto a la persona que lo envió.
- ❖ Será aceptado que los empleados efectúen o reciban atenciones tales como (comidas de negocios) que sean beneficiosas para un objetivo comercial definido. Estos costos moderados no podrán superar los 6 (seis) UVT por persona.
- ❖ No se deberán aceptar viajes ofrecidos por proveedores o por clientes, sin la debida autorización de la **Vicepresidencia Administrativa y Financiera**, y/o el **Presidente** de la compañía.
- ❖ No se podrán aceptar invitaciones cuyo objetivo sea entretenimiento personal (paseos, invitaciones a fiestas, eventos deportivos u otro equivalente) gratuito o cualquier tipo de contraprestación en su beneficio que provenga de clientes, proveedores, instituciones financieras, empresas de la competencia y/o terceras personas.
- ❖ No podrán ofrecer dinero, o cualquier ventaja económica directa o indirecta, a terceros, para la obtención de un negocio, concesión u operación particular. Ni aprovechar su posición, en ninguna empresa, para obtener beneficios personales o familiares. Ningún regalo o atención será de calidad o cantidad tal, que se pueda inferir que, con él, se pretenda lograr un beneficio de los antes descritos.

- ❖ Los comprobantes o cuentas de cobro presentados a la compañía por concepto de viajes o atenciones sociales deberán corresponder a actividades oficiales de la misma.

4. CONDUCTA DEL PERSONAL

- ❖ Los empleados de **COGENT** obrarán con buena fe, con lealtad y con la diligencia y el cuidado de un buen hombre de negocios, velando por los intereses de la compañía.
- ❖ Promoverán y difundirán, entre sus clientes internos, el conocimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones que les sean aplicables, así como las normas de este código de ética, y los usos y sanas prácticas del mercado.
- ❖ No aconsejarán o intervendrán en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos o punibles, o que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros, o usarse en forma contraria al interés público o a los intereses de las compañías, tales como publicidad tendenciosa, espionaje industrial, incumplimiento de obligaciones laborales, comerciales, sociales y demás.
- ❖ Comunicarán oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de un compañero, o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la compañía.
- ❖ Respetarán a sus compañeros de trabajo e igualmente a sus familias.
- ❖ No promoverán grupos religiosos o de participación política dentro de la compañía.
- ❖ Las relaciones económicas en la compañía. Sus directores, administradores y principales ejecutivos, incluyendo sus parientes y socios, se celebrarán en condiciones de mercado y bajo legalidad.
- ❖ Ante la falta de normas expresas que reglamenten una materia o asunto particular, no puede actuarse de manera tal que se tomen decisiones contrarias a los intereses de **COGENT**. El sano criterio, la experiencia, el conocimiento y la buena fe son elementos que deben sustentar todo acto o determinación de la compañía.

4.1 NORMAS DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DE COGENT FRENTE A LOS INTERMEDIARIOS DE SEGUROS Y PERSONAS NATURALES VINCULADAS

- ❖ Garantizar que los procedimientos y criterios de evaluación relacionados con el ejercicio de la actividad de intermediación se ejecuten y se cumplan adecuadamente.
- ❖ Garantizar la idoneidad mediante capacitaciones permanentes que les permita actuar en representación de la compañía, para lo cual se cuenta con procedimientos y criterios de evaluación de su capacidad profesional.

- ❖ Velar porque los intermediarios y personas naturales vinculadas actualicen sus conocimientos, de acuerdo con la periodicidad establecida por las normas y procedimientos de la compañía.
- ❖ Monitorear a las contrapartes y personas naturales vinculadas, que representen mayor riesgo para la compañía.
- ❖ Velar por el cumplimiento de los mecanismos de control interno que aseguran un efectivo seguimiento de las políticas establecidas en materia de idoneidad de las personas naturales vinculadas que ejerzan la intermediación de seguros

4.2 NORMAS DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (SARLAFT)

- ❖ No realizar negocios con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento público de su intervención o relación con actividades delictivas.
- ❖ No se realizar negocios con personas naturales que se encuentren en listas vinculantes nacionales o internacionales
- ❖ Informar al funcionario de cumplimiento cualquier señal de alerta relacionada con operaciones inusuales.
- ❖ Cumplir con el Manual de SARLAFT de la compañía

4.3 NORMAS DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL RIESGO OPERACIONAL (SARO) Y EL PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

- ❖ Informar a la URO sobre los cambios o deterioro de las actividades de control y del perfil de riesgo de la actividad, procedimiento o proceso a su cargo, garantizando siempre la mitigación de pérdidas potenciales para la compañía.
- ❖ Reportar cualquier situación y brindar una reacción oportuna e inmediata que permita alertar sobre eventos que puedan afectar la continuidad del negocio de la compañía.
- ❖ Conocer el rol que desempeña dentro del Plan de Continuidad del Negocio y participar en la mitigación y en los procedimientos de contingencia; en caso de no hacer parte del Plan de Continuidad de Negocio, no obstaculizar las actividades propias del mismo.
- ❖ Evitar brindar información inexacta o no autorizada que deteriore o ponga en riesgo la imagen de la compañía o que genere caos y pánico infundado.

4.4 NORMAS DE CONDUCTA DEL INTERMEDIARIO DE RESEGUROS O PERSONAS NATURALES VINCULADAS FRENTE AL FRAUDE

- ❖ Abstenerse de realizar en forma fraudulenta actos que deterioren el patrimonio de la compañía en beneficio propio, de clientes o terceros, o el patrimonio de clientes o terceros en beneficio propio.
- ❖ Evitar obtener cualquier tipo de beneficio personal derivado del uso de recursos propios de la compañía tales como el dinero en efectivo, malversación de activos,

reflejar resultados de gestión inexactos para lograr bonificaciones o premios, entre otras actuaciones consideradas fraudulentas.

4.5 NORMAS DE CONDUCTA FRENTE A LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN DISPUESTOS POR COGENT PARA DESARROLLAR LAS LABORES

- ❖ Revisar antes de enviar un mensaje de correo electrónico a cualquier persona interna o externa a COGENT, para evitar enviar información incorrecta que se pueda presentar para tomar decisiones por fuera de las políticas o lineamientos de la compañía.
- ❖ No enviar correos electrónicos con contenidos ofensivos, obscenos o archivos de formatos como fotografía, video, música, imágenes en movimiento, o similares, que no tienen relación con el propósito de la Compañía, o que su contenido resulte inapropiado y poco profesional.
- ❖ No compartir o revelar a terceros, colegas o compañeros de trabajo las claves de usuario y contraseñas del sistema, toda vez que las mismas son de uso personal.
- ❖ No hacer uso de las herramientas de comunicación y el Internet para fines diferentes al objeto de sus actividades laborales, afectando o disminuyendo la conectividad de la compañía.
- ❖ No utilizar el acceso a Internet para descargar datos que no sean necesarios para el propósito de su actividad laboral.
- ❖ Dar estricto cumplimiento a las políticas de seguridad de la información establecidas por la compañía, especialmente aquellas relacionadas con el uso del correo electrónico, de acceso a internet y aplicativos de COGENT.

5. CONFIDENCIALIDAD

Para evitar la divulgación o mal uso de la información, se recomienda que el comportamiento personal del empleado se ajuste a las siguientes reglas:

- ❖ Guardar reserva y discreción sobre los datos de los clientes o sobre aquellos relacionados con la situación propia de la Compañía, que conozcan en desarrollo de su profesión u oficio, so pena de asumir las consecuencias penales, laborales y administrativas que el incumplimiento a dicho precepto podría acarrear al infractor

- ❖ Los empleados mantendrán la debida reserva y protegerán, en todo momento, los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado.
- ❖ No comentar temas relacionados con los negocios de la compañía, con el personal ajeno a ésta, incluyendo a amigos y a parientes.
- ❖ Los proyectos de la compañía, especialmente aquellos que incluyan información confidencial, no se deberán tratar en lugares donde haya terceros. Sin embargo, se reconoce que en casos excepcionales se tengan que discutir en dichos lugares. En esos casos el personal de la compañía deberá guardar discreción extrema.
- ❖ Al tramitar información, los empleados deberán utilizar medios de comunicación que cuenten con los sistemas de seguridad requeridos.
- ❖ Las contraseñas o claves de acceso de equipos centrales deben ser confidenciales y no serán divulgadas a terceros. Los sistemas de cómputo personales deberán estar protegidos con contraseñas que impidan a las personas no autorizadas el acceso a la información.
- ❖ Los negocios que involucren información confidencial, y que se realicen en las oficinas de la compañía, se deberán tratar fuera del alcance del personal no involucrado en la operación.
- ❖ Los asesores externos contratados por la compañía se deberán tratar como externos, y se mantendrán al margen de los proyectos internos, a menos que la consultoría esté relacionada con ese proyecto.
- ❖ Los visitantes deberán esperar en las áreas dispuestas especialmente para ello, y no se les permitirá el acceso a oficinas, archivos, áreas de trabajo, áreas de copiado o instalaciones de cómputo de la compañía, a menos que dicha visita éste supervisada.
- ❖ Las salas de trabajo y otras instalaciones deberán despejarse de la información relacionada con proyectos de negocios de la compañía. Los pizarrones de las reuniones deberán ser limpiados al término de cada reunión.
- ❖ No abrir correspondencia que no esté dirigida directamente, o leer documentos definidos como confidenciales; salvo expresa autorización para ello.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS

En COGENT somos conscientes de que los conflictos de interés son inherentes a la naturaleza humana y reconocemos que su existencia no es por sí misma reprochable. No obstante, entendemos que el actuar en situación de conflicto de interés, sin que éste sea revelado y administrado, puede conllevar a conductas inapropiadas y de allí que exijamos de nuestros Colaboradores máxima prudencia cuando se está frente a un conflicto de interés real o aparente.

Nuestros Colaboradores enfrentan un conflicto de interés cuando teniendo que tomar una decisión en un acto o negocio, o pudiendo incidir en la adopción de la misma, se encuentran frente a dos o más intereses contrarios e incompatibles entre sí, de tal modo que cualquier alternativa de conducta por la que opten conlleva al favorecimiento de uno de los intereses frente a los demás.

Ante la existencia de esta disyuntiva o cuando tengan dudas sobre la existencia de un conflicto, nuestros Colaboradores deben seguir los lineamientos establecidos en este Código:

6.1. SITUACIONES GENERADORAS DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6.1.1 CONFLICTOS DE INTERÉS PERSONALES

Todos los empleados de **COGENT** deberán abstenerse de participar en situaciones que impliquen conflicto de interés para ellos o para la compañía. Cualquier situación o consulta sobre un potencial conflicto de intereses deberá ser informado al superior inmediato, quien deberá trasladarlo a la **Vicepresidencia administrativa y financiera**, y/o al **presidente** de la compañía, con el fin de evaluarlo y seguir las recomendaciones respectivas. Para tal efecto deberán observar:

- ❖ Evitarán participar en actividades o administrar negocios contrarios a los intereses de la compañía, o que puedan perjudicar la completa dedicación o el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.
- ❖ No establecerán empresas o negocios que compitan con la compañía, ni serán socios, empleados o administradores de estas.
- ❖ No realizará negocios de interés personal o familiar dentro de la compañía, como la compra, venta o arrendamiento de equipos o propiedades de **COGENT**, o la participación o propiedad en empresas que tengan o busquen establecer negocios con éstas.
- ❖ No autorizarán o negarán ningún negocio con base en sentimientos de amistad o enemistad de quienes tienen en sus manos la responsabilidad de decidir.
- ❖ No abusarán de su condición para obtener beneficios, para sí o para terceros, en el trámite de reclamaciones o solicitudes relacionadas con seguros y capitalización o

cualquier otro servicio, ni para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas o clientes.

- ❖ No participarán en actividades externas que interfieran con el horario de trabajo, con su rendimiento o con el cumplimiento de sus labores, salvo autorización de la compañía.
- ❖ Quienes tienen la responsabilidad de contratar o disponer a nombre de la compañía, no lo podrán hacer con personas dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

6.1. 2. CONFLICTOS DE INTERÉS FRENTE A TERCEROS

COGENT ofrece sus productos de corretaje de reaseguros entre entidades altamente reguladas y compañías reaseguradoras de Colombia o el exterior, por lo que es posible que tengan productos financieros con las entidades puedan generar conflictos y que realicen operaciones en el día a día con éstas.

En la Compañía se promueven las sinergias que surgen de la realización de estas operaciones, así como de la celebración de acuerdos y contratos entre las compañías a las cuales asesoramos, pero somos conscientes de que los Colaboradores involucrados en la toma de decisiones relacionadas con dichas operaciones, acuerdos y contratos podrían eventualmente verse enfrentados a conflictos de interés. Estos se presentarían cuando una decisión a cargo de un Colaborador puede privilegiar el interés de alguna de las compañías anteponiendo las metas comerciales, pero tal interés resulta contrario e incompatible con: (i) los intereses de otra compañía del Grupo o de otra vinculada, y/o (ii) los deberes del Grupo frente a los clientes.

Para evitar estos casos, los colaboradores se deben ajustar a las disposiciones de este Código de Ética y Conducta y pueden ser complementados con lineamientos internos. En particular, los colaboradores, directivos y empleados, deberán seguir los siguientes lineamientos:

- ❖ Asegurar que las operaciones que se realicen en la compañía generen valor a los negocios de la empresa y no pongan en riesgo la capacidad de las compañías involucradas de cumplir con sus obligaciones frente a terceros.
- ❖ Asegurar que las operaciones, acuerdos o contratos que se realicen con personas los diferentes terceros con los que se relaciona, se hagan a precios que estén, razonablemente, dentro de los rangos del mercado.
- ❖ Cuando tengan dentro de sus funciones buscar el mejor beneficio para la posición propia de la compañía, no deberán participar en la toma de decisiones por cuenta de clientes (por ejemplo, brindar asesoría o administrar recursos de terceros).

- ❖ Cuando tengan dentro de sus funciones buscar el mejor beneficio para el cliente, no deberán promover ni participar en la toma de decisiones para la posición propia de un reasegurador, salvo que los intereses de dicha compañía fueren totalmente compatibles y estuvieren alienados con el interés del cliente.

Adicionalmente, para asegurar que los clientes que pudieran verse afectados estén debidamente informados, la Compañía tomará las siguientes medidas:

- ❖ **Revelación del Conflicto:** Si aún no se ha advertido al tercero de la existencia del conflicto por algún medio verificable, el colaborador encargado de la situación lo pondrá en conocimiento del cliente afectado para que pueda tomar una decisión informada.
- ❖ **Revelación Permanente:** Cuando el potencial conflicto de interés no sea esporádico, es decir que no se dé con ocasión a una única operación, sino que se pueda prolongar en el tiempo, pudiendo llegar a afectar varios productos, operaciones o transacciones, se deberá advertir de esta situación a los terceros afectados, por cualquier medio verificable, de manera que sus decisiones puedan estar debidamente informadas.
- ❖ **Cláusula Contractual:** En aquellas situaciones donde en el giro ordinario de los servicios que se le prestan a un tercero se pueda presentar de manera simultánea operaciones con otras compañías en el mercado o personas vinculadas, se puede hacer una revelación completa y previa de la situación. El tercero informado podrá permitir que se realicen las operaciones que eventualmente pudieran dar lugar a un conflicto, dejando constancia expresa de las facultades en el contrato y, si las hay, de sus restricciones o limitantes

6.1.3. PARTICIPACIÓN EN JUNTAS DIRECTIVAS

Está prohibido, para los empleados de la compañía, la participación en juntas directivas o en la dirección de empresas, así como la aceptación de cualquier posición directiva en otra empresa, si con ella se origina un conflicto de intereses o interfiere con el desempeño de las labores en la compañía.

7. REGIMEN SANCIONATORIO

7.1. SANCIONES POR INOBSERVANCIA GENERALES

Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, se desarrollarán las siguientes etapas para realizar el debido seguimiento a las mismas y la toma de los correctivos necesarios:

- En primera instancia se realizará un “**LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO**” (memorando), con copia a la hoja de vida de la persona que incurra en una falta que se determine como **LEVE** por ente encargado de realizar el correspondiente seguimiento y control para el cumplimiento del presente Código de ética y conducta.
- En segunda instancia se ejecutará una “**SUSPENSIÓN**” a la persona que incurra en una falta que se determine como **RECURRENTE** o **MEDIA** por el ente encargado de realizar el correspondiente seguimiento y control para el cumplimiento del presente Código de ética y conducta.
- En tercera y última instancia se ejecutará la “**CANCELACIÓN CONTRATO DE TRABAJO DE FORMA DEFINITIVA**” a la persona que incurra en una falta que se determine como **GRAVE** por el ente encargado de realizar el correspondiente seguimiento y control para el cumplimiento del presente Código de ética y conducta.

7.2. SANCIONES ESPECIFICAS RELATIVAS AL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES DEL ESTATUTO ORGANICO DEL SISTEMA FINANCIERO

Hablar de sanciones implica la posibilidad de ocurrencia de acciones que están en contra de lo que normalmente se considera límites éticos o que están en contra de restricciones legales y que obedecen a actitudes irresponsables, permisivas, negligentes, ineficientes u omisivas en el desarrollo comercial y operacional de la Institución, lo que acarrea una serie de sanciones para los directivos y colaboradores responsables que serán impuestas por organismos del Estado o por la propia Institución, según el caso.

De acuerdo con lo anterior, la norma actual nos trae las siguientes:

7.2.1. Sanciones Administrativas

Son las que aplica la Superintendencia Financiera de Colombia o cualquier otro órgano competente a título personal a directivos o colaboradores, cuando estos autoricen o ejecuten actos violatorios de los Estatutos o de alguna ley, reglamento o de cualquier norma legal a que el COGENT deba sujetarse. Estas sanciones de acuerdo con el artículo 208 del EOSF pueden ser:

- ❖ **Amonestación:** Es un llamado de atención por escrito, dirigido directamente al amonestado con copia para el Representante Legal de COGENT, en donde se manifiesta la inconformidad y se advierte que de persistir la anomalía puede la

sanción ser más exigente.

- ❖ **Sanción Pecuniaria** La Superintendencia Financiera también puede imponer sanciones de carácter económico. Las multas previstas graduables anualmente a partir del año 2003 de acuerdo con IPC suministrado por el DANE. Podrán ser sucesivas mientras subsista el incumplimiento de la norma y se aplicarán sin perjuicio de la existencia de un hecho punible (Artículo 209 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero).
- ❖ **Suspensión o Inhabilidad de Ejercicio Laboral Financiero:** La Superintendencia Financiera puede inhabilitar el desempeño de cargos que requieran posesión ante la Superintendencia hasta por un término de cinco (5) años
- ❖ **Destitución** Si la falta es de tal magnitud, La Superintendencia mediante resolución motivada podrá solicitar a la Junta de Socios COGENT, la destitución inmediata del directivo o colaborador, caso en el cual, la gerencia de Recursos Humanos debe proceder a la cancelación del contrato de trabajo respectivo.

7.2.2 Terminación Contrato de Trabajo

Si la actuación del colaborador va en contra de las normas legales o internas, por ejemplo, que permita el ocultamiento de dineros provenientes de actividades ilícitas (incumplimiento del SARLAFT), COGENT podrá terminar el contrato de trabajo por justa causa. Esta medida procede de conformidad a lo indicado en la Introducción de este Código y por los motivos que a continuación se exponen:

- ❖ **Motivos de Carácter Externo:** Cuando la SFC exige la remoción inmediata del directivo o colaborador infractor de una norma legal o reglamento de carácter interno la entidad procederá a cancelar el contrato de trabajo con justa causa, medida que se toma en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo.
- ❖ **Motivos de Carácter Interno:** Cuando un colaborador de COGENT ha violado las disposiciones contenidas en este Código, las normas internas, las normas aplicables emitidas por un ente de control o de los hechos u omisiones a que se refieren las disposiciones legales que se mencionan en el Manual SARLAFT, o los hechos u omisiones que modifiquen o adicione tales normas.

7.2.3. Acciones de Responsabilidad Civil

Si un colaborador obra con negligencia u omisión en el desempeño de sus funciones y perjudica con su actuación a COGENT o a una persona natural o jurídica, cliente o no de la Compañía, será responsable civilmente de las pérdidas económicas o morales sufridas por razón de las infracciones cometidas. Esta norma está consagrada en el Artículo 210 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

7.2.3. Sanciones Penales

Sin perjuicio de las acciones tomadas por la Superintendencia Financiera o por la Compañía, el colaborador podrá verse abocado a un proceso penal si con su actuación ha infringido la Ley penal, especialmente en los siguientes aspectos:

- ❖ **Corrupción Privada Artículo 250A del Código Penal:** El que directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ❖ **Administración desleal Artículo 250B del Código Penal:** El administrador de hecho o de derecho, o socio de cualquier sociedad constituida o en formación, directivo, empleado o asesor, que en beneficio propio o de un tercero, con abuso de las funciones propias de su cargo, disponga fraudulentamente de los bienes de la sociedad o contraiga obligaciones a cargo de ésta causando directamente un perjuicio económicamente evaluable a sus socios, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta mil (1.000) salarios, mínimos legales mensuales vigentes.
- ❖ **Soborno Transnacional Artículo 433 del Código Penal:** El que dé, prometa u ofrezca a un servidor público extranjero, en provecho de este o de un tercero, directa o indirectamente, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional, incurrirá en prisión de nueve (9) a quince (15) años, inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término y multa de seiscientos cincuenta (650) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ❖ **Utilización Indevida de Información Privilegiada Artículo 258 del Código Penal:** El que como , asesor, directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad privada, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de su cargo o función y que no sea objeto de conocimiento público, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a tres (3) años y multa de cinco (5) a cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes. En la misma pena incurrirá el que utilice información conocida por razón de su profesión u oficio, para obtener para sí o para un tercero, provecho mediante la negociación de determinada acción, valor o instrumento registrado en el Registro Nacional de Valores, siempre que dicha información no sea de conocimiento público.

- ❖ **Captación Masiva y Habitual de Dineros Artículo 316 del Código Penal:** El que desarrolle, promueva, patrocine, induzca, financie, colabore, o realice cualquier otro acto para captar dinero del público en forma masiva y habitual sin contar con la previa autorización de la autoridad competente, incurrirá en prisión de ciento veinte (120) a doscientos cuarenta (240) meses y multa hasta de cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si para dichos fines el agente hace uso de los medios de comunicación social u otros de divulgación colectiva, la pena se aumentará hasta en una cuarta parte.

- ❖ **Lavado de Activos Artículo 323 del Código Penal:** El que adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, almacene, conserve, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, o vinculados con el producto de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes o realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, incurrirá por esa sola conducta, en prisión de diez (10) a treinta (30) años y multa de seiscientos cincuenta (650) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales vigentes.
La misma pena se aplicará cuando las conductas descritas en el inciso anterior se realicen sobre bienes cuya extinción de dominio haya sido declarada. El lavado de activos será punible aun cuando las actividades de que provinieren los bienes, o los actos penados en los apartados anteriores, se hubiesen realizado, total o parcialmente, en el extranjero.
Las penas privativas de la libertad previstas en el presente artículo se aumentarán de una tercera parte a la mitad cuando para la realización de las conductas se efectuaren operaciones de cambio o de comercio exterior, o se introdujeran mercancías al territorio nacional. El aumento de pena previsto en el inciso anterior, también se aplicará cuando se introdujeran mercancías de contrabando al territorio nacional.

- ❖ **Omisión de Control Artículo 325 del Código Penal:** El miembro de junta directiva, representante legal, administrador o empleado de una institución financiera o de cooperativas que ejerzan actividades de ahorro y crédito que, con el fin de ocultar o encubrir el origen ilícito del dinero, omita el cumplimiento de alguno o todos los mecanismos de control establecidos por el ordenamiento jurídico para las transacciones en efectivo incurrirá, por esa sola conducta, en prisión de treinta y ocho (38) a ciento veintiocho (128) meses y multa de ciento treinta y tres punto treinta y tres (133.33) a quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- ❖ **Testaferrato Artículo 326 del Código Penal:** Quien preste su nombre para adquirir bienes con dineros provenientes del delito de narcotráfico y conexos, incurrirá en prisión de noventa y seis (96) a doscientos setenta (270) meses y multa de seiscientos sesenta y seis puntos sesenta y seis (666.66) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin perjuicio del decomiso de los respectivos bienes. La misma pena se impondrá cuando la conducta descrita en el inciso anterior se realice con dineros provenientes del secuestro extorsivo, extorsión y conexos y la multa será de seis mil seiscientos sesenta y seis puntos sesenta y seis (6.666.66) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin perjuicio del decomiso de los respectivos bienes.

- ❖ **Enriquecimiento Ilícito de Particulares Artículo 327 del Código Penal:** El que de manera directa o por interpuesta persona obtenga, para sí o para otro, incremento patrimonial no justificado, derivado en una u otra forma de actividades delictivas incurrirá, por esa sola conducta, en prisión de noventa y seis (96) a ciento ochenta (180) meses y multa correspondiente al doble del valor del incremento ilícito logrado, sin que supere el equivalente a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- ❖ **Favorecimiento Artículo 446 del Código Penal:** El que tenga conocimiento de la comisión de la conducta punible, y sin concierto previo, ayudare a eludir la acción de la autoridad o a entorpecer la investigación correspondiente, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses. Si la conducta se realiza respecto de los delitos de genocidio, desaparición forzada, tortura, desplazamiento forzado, homicidio, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, tráfico de drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, la pena será de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses de prisión. Si se tratare de contravención se impondrá multa.

- ❖ **Receptación.** El que sin haber tomado parte en la ejecución de la conducta punible adquiera, posea, convierta o transfiera bienes muebles o inmuebles, que tengan su origen mediato o inmediato en un delito, o realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, incurrirá en prisión de dos (2) a ocho (8) años y multa de cinco (5) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre que la conducta no constituya delito sancionado con pena mayor.

Si la conducta se realiza sobre un bien cuyo valor sea superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes la pena se aumentará de una tercera parte a la mitad.

7. ÓRGANOS O INSTANCIAS COMPETENTES PARA HACER SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

- ❖ **Junta de Socios:** Será la encargada de analizar y tomar decisiones en relación con temas relacionados con el tratamiento de los conflictos de interés de los asociados (estatutos sociales de la compañía.) y los miembros de la misma Junta de Socios.
- ❖ **La Presidencia:** Encargado de analizar y tomar decisiones en relación con temas asociados a los trabajadores directos de la compañía, además será el ente encargado de realizar el correspondiente seguimiento y control para el cumplimiento del presente Código de ética y conducta.
- ❖ **Comité de Ética y Antifraude:** encargado de analizar y tomar decisiones en relación con temas asociados a terceros que tienen una relación contractual con la Compañía.

8. USO DE LOS RECURSOS DE LA COMPAÑÍA

COGENT ha realizado y realiza una importante inversión con el objeto de ofrecer una infraestructura apta y proveer los recursos necesarios para el desempeño de nuestras responsabilidades. Adicionalmente, la empresa ofrece beneficios a sus empleados para lo cual, igualmente, invierte tiempo, energía y recursos.

COGENT, considera que es una responsabilidad de todos sus empleados resguardar y proteger los recursos de la Compañía así:

- a. Los teléfonos, computadores, programas (Software), artículos de oficina, fotocopadoras y los equipos internos, son sólo para el uso de las actividades de trabajo de la Compañía.
- b. Es necesario respetar las políticas sobre los gastos y cumplir con los procedimientos, relación y documentación de cualquier gasto efectuado (Comida, etc.) para las operaciones de negocios.
- c. Está prohibido usar los recursos de la compañía para beneficio personal, de terceros o de entidades fuera de la compañía.
- d. Es necesario respetar con documentación precisa y válida las ausencias por enfermedad, incapacidad, educación, igualmente para el uso de los beneficios colectivos de la compañía.
- e. Los colaboradores deben cuidar y conservar en buen estado los bienes de la Compañía. (Instalaciones físicas, mobiliario, equipos, etc.).

- f. Los empleados deben cumplir y mantener los controles internos establecidos en los procedimientos, los cuales cuidan y protegen los bienes de la compañía.
- g. La compañía establece un conjunto de requisitos, normas y controles para prevenir la violación de los procedimientos relacionados con el uso de los bienes y recursos de la Compañía.
- h. Cualquier maltrato, malversación, abuso de los bienes de la compañía o fraudes es motivo de sanción y/o acción correctiva, de acuerdo a la gravedad del caso, que pueden generar:
 - i. Notificación por escrito de la falta.
 - j. Despido a quien haya cometido fraude o alguna violación contra la compañía.
 - k. Acciones severas para aquellas empresas con las cuales se mantienen relaciones comerciales o anulación de la relación comercial.
 - l. Acción judicial para recobrar propiedades, dinero o recursos apropiados.

9. MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Los funcionarios de COGENT deberán tener en cuenta un adecuado manejo de información, así:

- ❖ Dar la atención sobre las solicitudes de información dentro de los plazos y con el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas aplicables.
- ❖ Manejar la información en forma responsable, utilizándola en razón de las funciones, exclusivamente para el ejercicio de las mismas y teniendo especial cautela con la información catalogada como sujeta a reserva legal o personal
- ❖ Informar al jefe superior inmediato sobre cualquier falla en la custodia o conservación de los documentos sujetos a reserva.