

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN

Desde la fundación de la compañía, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de Beyond Colombia. Desde entonces, los empleados de Beyond Colombia a nivel nacional han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de Beyond Colombia continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la compañía.

Los Principios Corporativos Empresariales de Beyond Colombia estipulan ciertos valores y principios que Beyond Colombia asumió cumplir a nivel mundial. El presente Código de Conducta Empresarial especifica los Principios Corporativos Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a Beyond Colombia o a su reputación.
- Actuar legal y honestamente.
- Priorizar los intereses de la Empresa sobre los intereses personales o de otra índole.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, asociados, funcionarios y directores de Beyond Colombia S.A. y sus subsidiarias.

ARTICULO 1º

Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones

Respetamos la ley en todo momento.

Beyond Colombia y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

ARTICULO 2º Conflictos de Interés

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de Beyond Colombia.

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de Beyond Colombia. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de Beyond Colombia.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato (Line Manager) y/o al responsable del área de Recursos Humanos, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Se entenderá también como conflicto de interés las relaciones amorosas, sentimentales y/o afectivas con cualquier persona de la compañía, canal o marca indistintamente si se encuentran en el mismo punto de venta o en otro lugar.

ARTICULO 3º Dirección externa y otras actividades externas

Estamos orgullosos de la reputación de Beyond Colombia y también tenemos en cuenta los mejores intereses de Beyond Colombia en nuestros trabajos y actividades externas

No deben desarrollarse actividades fuera de Beyond Colombia si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia Beyond Colombia, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de Beyond Colombia o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de Beyond Colombia.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable del área de Recursos Humanos y/o legal.

Los siguientes cargos y actividades se considerarán aceptables únicamente en caso de contar con la previa autorización de los Socios de Beyond Colombia SAS:

- director
- funcionario
- empleado
- socio
- consultor

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de Beyond Colombia o con las responsabilidades de los empleados.

Los cargos de director de sucursales necesitan la aprobación previa del Representante Legal de Beyond Colombia SAS. Y en el caso de miembros de La Junta Directiva de Beyond Colombia, estarán a cargo de la aprobación previa de los Socios de Beyond Colombia SAS.

A menos que la compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en

particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.

ARTICULO 4º **Familias y parientes**

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la compañía.

Los hijos de los empleados de Beyond Colombia podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.
Código de Conducta Empresarial de Beyond Colombia SAS.

ARTICULO 5º **Oportunidades Corporativas**

Estamos comprometidos a fomentar los negocios de Beyond Colombia.

Los empleados no competirán con la Empresa ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Empresa haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Empresa, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Empresa desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Empresa resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la compañía.

ARTICULO 6º **Manejo de información privilegiada y/o confidencial**

Respetamos y seguimos las Normas de Manejo de Información Privilegiada en relación con la compra o venta de títulos valores de Beyond Colombia SAS.

Beyond Colombia prohíbe la publicación, divulgación y/o comercialización de la información confidencial de la empresa. El incumplimiento de esta norma no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones pecuniarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

En caso de tener dudas acerca de la interpretación o aplicación de las Normas de Manejo de Información Privilegiada de Beyond Colombia, los empleados deberán consultar con el responsable del área Legal o encargada.

ARTICULO 7º

Defensa de la competencia y legalidad comercial

Creemos en la importancia de la libre competencia.

Beyond Colombia está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta; Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre Beyond Colombia y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de la competencia justa; Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar al responsable del área Legal o encargada a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

ARTICULO 8º

Información confidencial

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros.

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de Beyond Colombia depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Beyond Colombia respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial, proveedores o clientes compartan información confidencial con Beyond Colombia, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de Beyond Colombia. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

ARTICULO 9º

Fraude, protección de activos de la Empresa, contabilidad

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Empresa.

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de Beyond Colombia o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias y/o pecuniarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de Beyond Colombia constituyen la base para administrar los negocios de la Empresa y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de Beyond Colombia.

Los empleados deben proteger los bienes de Beyond Colombia y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de Beyond Colombia contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Empresa se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Empresa.

ARTICULO 10. Soborno y corrupción

Repudiamos toda forma de soborno y corrupción.

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias y/o pecuniarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. Beyond Colombia ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes salvo en el caso del Domicilio Principal (Beyond Colombia SAS.) Todo aporte o desviación de dicha política deberá ser autorizado por el Representante Legal de Beyond Colombia SAS.

ARTICULO 11 Presentes, comidas, entretenimiento

Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia.

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicas que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado más arriba, los empleados deberán consultar la política aplicable en su Mercado.

Si dicha política no está disponible, los mismos aplicarán la práctica local más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas. En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato o del responsable del área Legal.

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor:

- Dinero
- Préstamos
- Sobornos
- Ventajas monetarias similares

ARTICULO 12

Discriminación y acoso

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados.

Beyond Colombia respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos.

ARTICULO 13

Incumplimiento

Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario.

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área de Recursos Humanos, «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias y/o pecuniarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

ARTICULO 14

Comunicación de conductas ilegales o violatorias

Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones.

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable del área de Recursos Humanos y/o Legal, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos, incluido el Representante Legal de la Empresa.

De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial o a través de los medios reglamentados de atención al empleado de Beyond Colombia.

Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. Beyond Colombia prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

ARTICULO 15

Empleo libremente elegido

Este Convenio prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo a raíz de una condena penal, como medio para:

- la coerción política o la educación, o el castigo por la expresión de opiniones políticas o ideológicas,
- Movilización de la fuerza laboral con fines de desarrollo económico.
- disciplina laboral

castigo por la participación en huelgas, o Discriminación racial, social, nacional o religiosa.

15.1 No existe trabajo penitenciario forzado, vinculado o involuntario.

15.2 Los trabajadores no están obligados a presentar "depósitos" o sus documentos de identidad con su empleador y tienen la libertad de dejar a su empleador después de un aviso razonable.

ARTICULO 16

Libertad de asociación

Este Convenio prevé la protección contra la discriminación antisindical, la protección de las organizaciones de trabajadores y empleadores contra los actos de injerencia mutua y las medidas para promover y alentar la negociación colectiva.

16.1 Los trabajadores, sin distinción, tienen el derecho de afiliarse o formar sindicatos de su propia elección y negociar colectivamente.

16.2 El empleador adopta una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas.

16.3 Los representantes de los trabajadores no son discriminados y tienen acceso para llevar a cabo sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

16.4 Cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está restringido por la ley, el empleador facilita, y no obstaculiza, el desarrollo de medios paralelos para la asociación y negociación independiente y libre.

ARTICULO 17

No se realizará trabajo infantil

Se aplican estándares más rigurosos en el caso de trabajos peligrosos donde la edad mínima no puede ser menor de 18 años.

17.1 No habrá nuevo reclutamiento de trabajo infantil.

17.2 Las empresas deben desarrollar o participar en políticas y programas que contribuyan a la transición de cualquier niño que se encuentre realizando trabajo infantil para que él o ella puedan asistir y permanecer en una educación de calidad hasta que deje de ser un niño; Se define "niño" y "trabajo infantil" en los apéndices.

17.3 Los niños y jóvenes menores de 18 años no deben trabajar por la noche o en condiciones peligrosas.

17.4 Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de las normas pertinentes de la OIT.

ARTICULO 18

Se pagan los salarios dignos.

En virtud de este Convenio, los estados deben establecer un sistema de salarios mínimos, que tiene fuerza de ley. Al determinar el nivel de salarios mínimos, los estados deben tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, el nivel general de salarios en el país, el costo de la vida, los beneficios de la seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales. Los factores económicos también deben considerarse, incluidos los requisitos de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

18.1 Los salarios y beneficios pagados por una semana laboral estándar cumplen, como mínimo, las normas legales nacionales o las normas de referencia de la industria, la que sea mayor. En cualquier caso, los salarios siempre deben ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y proporcionar algún ingreso discrecional.

18.2 A todos los trabajadores se les debe proporcionar información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de que empiecen a trabajar y sobre los detalles de sus salarios para el período de pago correspondiente cada vez que se les paga.

18.3 No se permitirán las deducciones del salario como medida disciplinaria ni se permitirán las deducciones del salario no contempladas por la ley nacional sin el permiso expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deben ser registradas.

ARTICULO 19

Las horas de trabajo no son excesivas

Las horas de trabajo contratadas se refieren a la cantidad de horas que su empleador puede requerir que un trabajador trabaje por semana. Normalmente, esto se fijará en no más de 48 horas por semana, a menos que la ley nacional o un convenio colectivo establezcan una cifra menor. Donde se permite el promedio, puede haber cierta variabilidad en las horas de trabajo requeridas, con la condición de que el promedio de horas requeridas no exceda las 48 horas por semana y el número total de horas realmente trabajadas nunca excederá de 60 horas por semana, a menos que haya excepciones. En tales circunstancias, está permitido por la legislación nacional, está cubierto por un acuerdo colectivo y existen las medidas de seguridad adecuadas.

19.1 Las horas de trabajo deben cumplir con las leyes nacionales, los convenios colectivos y las disposiciones de 6.2 a 6.6 a continuación, lo que ofrezca una mayor protección para los trabajadores. 6.2 a 6.6 se basan en las normas internacionales del trabajo.

19.2 Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán por contrato y no deberán exceder las 48 horas por semana *

19.3 Todas las horas extraordinarias serán voluntarias. Las horas extraordinarias se utilizarán de manera responsable, teniendo en cuenta lo siguiente: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por los trabajadores individuales y la fuerza laboral en general. No se utilizará para reemplazar el empleo regular. Las horas extraordinarias siempre se compensarán con una tarifa superior, que se recomienda que no sea inferior al 125% de la tarifa de pago regular.

19.4 El total de horas trabajadas en cualquier período de 7 días no debe exceder las 60 horas, excepto cuando esté cubierto por la cláusula 6.5 a continuación.

19.5 Las horas de trabajo pueden exceder las 60 horas en cualquier período de 7 días solo en circunstancias excepcionales en las que se cumplan todos los siguientes requisitos:

- Esto está permitido por la ley nacional;
- esto está permitido por un acuerdo colectivo negociado libremente con una organización de trabajadores que representa una porción significativa de la fuerza laboral;
- se toman las medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores; y
- el empleador puede demostrar que se aplican circunstancias excepcionales, como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

19.6 Los trabajadores deberán contar con al menos un día de descanso en cada período de 7 días o, cuando lo permita la legislación nacional, 2 días de descanso en cada período de 14 días.

* *Las normas internacionales recomiendan la reducción progresiva de las horas normales de trabajo, cuando corresponda, a 40 horas por semana, sin ninguna reducción en los salarios de los trabajadores a medida que se reducen las horas.*

ARTICULO 20

SE PROPORCIONA UN EMPLEO REGULAR

Aunque no existe un convenio único que se ocupe únicamente del empleo regular, los convenios relacionados con esta cláusula del Código Base de la ETI incluyen lo siguiente:

- C95: Convenio sobre la protección del salario, 1949
- C158: Convenio sobre la terminación del empleo, 1982
- C175: Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
- C177: Convenio sobre la tarea, 1996.
- C181: Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997.

20.1 En la medida de lo posible, el trabajo realizado debe basarse en una relación de empleo reconocida establecida a través de la legislación y la práctica nacionales.

20.2 Las obligaciones de los empleados en virtud de las leyes y regulaciones laborales o de seguridad social que surjan de la relación de empleo regular no se deben evitar mediante el uso de contratos de mano de obra, subcontratación o acuerdos de trabajo a domicilio, o a través de esquemas de aprendizaje donde no exista intención de impartir habilidades o proporcionar un empleo regular, ni se deben evitar tales obligaciones mediante el uso excesivo de los contratos de trabajo de duración determinada.

ARTICULO 21

No se permite ningún tratamiento severo o inhumano

Este Convenio prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo a raíz de una condena penal, como medio para:

- la coerción política o la educación, o el castigo por la expresión de opiniones políticas o ideológicas,
- Movilización de la fuerza laboral con fines de desarrollo económico.
- disciplina laboral
- castigo por la participación en huelgas, o
- Discriminación racial, social, nacional o religiosa.

21.1 El abuso o la disciplina física, la amenaza de abuso físico, el acoso sexual o de otro tipo y el abuso verbal u otras formas de intimidación deben estar prohibidos.

La empresa cuenta con un e-mail electrónico codigodeetica@beyondgroup.co la cual cumple como función de informes confidenciales y para el código de ética empresarial.

Administración de la Empresa (Beyond Colombia SAS.)

Última revisión: Agosto del 2024



JUAN FELIPE VELEZ

Gerente

Entiendo y acepto este documento:

Nombre y cédula

Firma

Fecha de Firma