

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	1 de 17

CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA

9

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	2 de 17

1. PRESENTACIÓN

1.1 PRESENTACIÓN DEL MANUAL

El presente manual describe el marco general normativo nacional e internacional, principios y valores éticos, mecanismos y lineamientos que permitan a los trabajadores reportar a nivel interno como externo actos de corrupción, soborno y fraude en la empresa, generando así comunicación a los entes reguladores, dando cumplimiento al sistema de autocontrol y gestión integral del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva SAGRILAF/FPADM.

Este Manual se pone a disposición de la empresa como marco general normativo para su implementación como cultura de sensibilización en la prevención y mitigación de los riesgos contra el flagelo de la corrupción soborno y fraude.

1.2 CONTENIDO DEL MANUAL

El manual código de ética y conducta, es elaborado y actualizado desde el proceso de riesgos, para ser divulgado a los trabajadores y a los asociados de negocio: accionistas, trabajadores, clientes, proveedores y partes interesadas con las que se establece un vínculo contractual o comercial. El presente documento es establecido bajo la normatividad emitida por la Superintendencia de Sociedades en la Circular Externa Capitulo X No. 100-0000016 con fecha de emisión del 24 de diciembre de 2020 y la ley 1778 del 2 de febrero de 2016 "Por medio de la cual se dicta **normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional** y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción", modificó los artículos 1, 2, 7 y 72 del Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011).

"Concretamente, la **Ley 1778 de 2016 modificó las inhabilidades para contratar de quienes incurran en delitos contra la administración pública**, las inhabilidades para contratar de quienes financien campañas políticas, la responsabilidad de los revisores fiscales y las funciones adicionales del Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha contra la Corrupción".

Establece lineamientos definidos para evitar que la empresa sea utilizada para realizar actividades ilícitas de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva **SAGRILAF/FPADM**, y verse expuesta e involucrada en la materialización de eventos relacionados con actos de corrupción, soborno y fraude.

1.3 CONTROL DE MANUAL

El manual código de ética y conducta con el apoyo de los líderes de proceso, y específicamente el proceso del Sistema integrado de gestión (SIG), se ha elaborado y actualizado, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en el procedimiento de creación, elaboración y control de la información documentada, documentos y registros.

1.4. REFERENCIAS NORMATIVAS DE MANUAL

Este manual se fundamenta en las leyes, resoluciones, circulares y decretos que reglamentan la prevención y control de los delitos contra la corrupción, soborno, fraude y delitos fuentes del LAFT/FPADM a nivel nacional e Internacional

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	3 de 17

1.4.1. NORMATIVIDAD NACIONAL

La normatividad nacional relacionada con LAFT/FPADM incluye leyes, decretos, el código penal Colombiano, circulares y demás normatividad vigente, algunos de estos son:

Ley 526 de 1999 (modificada por la Ley 1121 de 2006): Por medio de la cual se crea la unidad de información y análisis financiero (En adelante "UIAF"). A su vez se señala que las que autoridades ejerzan funciones de inspección, vigilancia y control, deberán instruir a sus vigilados sobre las características, periodicidad y controles en relación con la información a reportar a la UIAF, de acuerdo con los criterios e indicaciones que de esta reciban, relacionados con la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo financiamiento proliferación de armas de destrucción masiva - SAGRILAF/FPADM.

Ley 1581/2012: Régimen General de Protección de Datos Personales: Desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos

Ley 1778 de 2016: Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de la lucha contra la corrupción. Y se dictan otras disposiciones en materia de la lucha contra la corrupción. / Ley FCPA (Foreign Corrupt Practices) anti prácticas corruptas creada en E.U en 1977 contra las prácticas corruptas. Con un fin para que los Servidores públicos actúen de forma ética en la licitación de contratos en el extranjero.

Artículo 441 de la Ley 599 de 2000. Omisión de denuncia de particular. el que teniendo conocimiento de la comisión de delitos de genocidio, desplazamiento forzado, tortura, desaparición forzada, homicidio, secuestro, secuestro extorsivo o extorsión, narcotráfico, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, enriquecimiento ilícito, testaferrato, lavado de activos, cualquiera de las conductas contra personas y bienes protegidos por el derecho internacional humanitario o de las conductas de proxenetismo cuando el sujeto pasivo sea un menor de doce (12) años, omitiere sin justa causa informar de ello en forma inmediata a la autoridad incurrirá en prisión de dos (2) a cinco (5) años la pena se aumentará en la mitad para el servidor público que cometa cualquiera de las anteriores conductas de omisión de denuncia.

Artículo 18. Modifícase el artículo 441 de la Ley 599 de 2000, modificado por el artículo 9º de la Ley 733 de 2002, normas para prevenir, detectar, investigar y sancionar la Financiación del Terrorismo. **Artículo 441.** Omisión de denuncia de particular. El que teniendo conocimiento de la comisión de un delito de genocidio, desplazamiento forzado, tortura, desaparición forzada, homicidio, secuestro, secuestro extorsivo o extorsión, narcotráfico, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, terrorismo, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, enriquecimiento ilícito, testaferrato, lavado de activos, cualquiera de las conductas contempladas en el Título II y en el Capítulo IV del Título IV de este libro, en este último caso cuando el sujeto pasivo sea un menor, omitiere sin justa causa informar de ello en forma inmediata a la autoridad, incurrirá en prisión de tres (3) a ocho (8) años

Decreto 1377/2013 - En esta norma se menciona los requisitos que debe tener la política de tratamiento de datos, Autorizaciones. Por la cual se reglamenta parcialmente la **Ley 1581 de 2012** Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

ISO 37001:2016 - Anticorrupción y ética empresarial

Es el estándar internacional que especifica los requisitos y proporciona una guía para establecer, implementar, mantener, revisar y mejorar un sistema de gestión antisoborno.

Ley 599 de 2000: Código Penal Colombiano.

Título VII. Delitos contra el patrimonio económico

9

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	4 de 17

Artículo 239. Hurto.
Artículo 240. Hurto Calificado.
Artículo 244. Extorsión.
Artículo 246. Estafa.
Artículo 249. Abuso de confianza.
Artículo 250. Abuso de confianza calificado.
Artículo 250-A. Corrupción Privada.
Artículo 250-B. Administración desleal.
Artículo 251. Del abuso de condiciones de inferioridad.
Artículo 258. Utilización indebida de información privilegiada.

Título VII-BIS

De la protección de la información y de los datos

Artículo 269A. Acceso abusivo a un sistema informático.
Artículo 269B. Obstaculización ilegítima de sistema informático o red de telecomunicación.
Artículo 269C. Interceptación de datos informáticos.
Artículo 269D. Daño informático.
Artículo 269F. Violación de datos personales.

Título IX

Delitos contra la Fe Pública.

Capítulo III. De la Falsedad en Documentos.

Artículo 286. Falsedad ideológica en documento público.
Artículo 287. Falsedad material en documento público.
Artículo 288. Obtención de documento público falso.
Artículo 289. Falsedad en documento privado.
Artículo 291. Uso de documento falso.
Artículo 292. Destrucción, supresión u ocultamiento de documento público.
Artículo 293. Destrucción, supresión y ocultamiento de documento privado.
Artículo 296. Falsedad personal.

Título X. Delitos contra el orden económico social.

Artículo 300. Ofrecimiento engañoso de productos y servicios.
Artículo 319. Contrabando.
Artículo 319-1. Contrabando de hidrocarburos y sus derivados.
Artículo 320. Favorecimiento y facilitación del contrabando.
Artículo 320-1 Favorecimiento del contrabando de hidrocarburos o sus derivados.
Artículo 321 Fraude aduanero.
Artículo 323 Lavado de activos.
Artículo 326 Testaferrato.
Artículo 327 Enriquecimiento ilícito de particulares.
Artículo 340 Concierto para delinquir.
Artículo 345 Financiación del terrorismo y de grupos de delincuencia organizada y administración de recursos relacionados con actividades terroristas y de la delincuencia organizada.

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	5 de 17

Artículo 365 Fabricación, tráfico, y porte de armas de fuego o municiones.

Artículo 367: Fabricación, importación, tráfico, posesión y uso de armas químicas, biológicas y nucleares.

Artículo 366 Fabricación, tráfico y porte de armas, municiones de uso restringido, de usos privativo de las fuerzas armadas o explosivos.

Artículo 376 Tráfico, fabricación o porte de estupefacientes.

Título XV. Delitos contra la Administración pública.

Capítulo XI. De la utilización indebida de información y de influencias derivadas del ejercicio de función pública.

Artículo 433. Soborno trasnacional.

Capítulo XII. De la omisión de activos, la defraudación y la promoción de estructuras de evasión tributaria.

Artículo 434A. Omisión de activos o inclusión de pasivos inexistentes.

Artículo 434B. Defraudación o evasión tributaria.

Título XVI. Delitos contra la eficaz y recta impartición de justicia.

Artículo 441. Omisión de denuncia de particular.

2. ¿QUÉ ES?

Es un compendio de reglas que define los estándares de comportamiento esperados por la empresa y guían su forma de proceder, bajo los valores y principios corporativos establecidos.

3. OBJETIVO

Generar una cultura de comportamiento ético basado en los valores y principios corporativos para generar responsabilidad a los trabajadores y contribuir con un bien común.

4. ALCANCE DEL MANUAL

Este documento es aplicable a todos los procesos, trabajadores directos o en misión y asociados de negocio de la empresa.

5. DEFINICIONES

Abuso de confianza: El que se apropie en provecho suyo o de un tercero, de cosa mueble ajena, que se le haya confiado o entregado por un título no traslativo de dominio. (Art. 249 C.P.)

Cliente: Son las personas naturales o jurídicas con la que se establece y/o mantiene una relación de tipo legal o contractual en el suministro de cualquier producto propio de su actividad o para la prestación del algún servicio. (Superfinanciera de Colombia)

Compra de artículos “no compliance”. La infracción se comete al adquirir un producto sin autorización de la

9

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	6 de 17

empresa.

Conducta: Manera con que las personas se comportan en su vida y acciones. (RAE)

Conspiraciones internas: Acuerdo secreto entre dos o más personas, cuya misión es la de gestar algún plan o daño contra un individuo o una empresa.

Contexto: Combinación de elementos internos o externos que pueden tener impacto en la empresa.

Corrupción: Aprovechamiento de Atributos, de poder u autoridad que, por acción u omisión, delegado por su cargo o función para la obtención de un beneficio injusto, impropio en dinero para sí o un tercero.

Debida Diligencia: Proceso mediante el cual la Empresa adopta medidas para el conocimiento de la contraparte, de su negocio, operaciones, y productos y el volumen de sus transacciones.

Debida Diligencia intensificada: Proceso mediante el cual la Empresa adopta medidas adicionales y con mayor intensidad para el conocimiento de la contraparte, de su negocio, operaciones, productos y el volumen de sus transacciones.

Ética: es el conjunto de principios y reglas morales que regulan el comportamiento y las relaciones humanas.

Evaluación de riesgos: Consiste en medir la probabilidad de ocurrencia del riesgo de LAFT/FPADM identificado en las actividades propias, así como el impacto para la empresa en caso de materializarse.

Evento: Incidente o situación de LAFT/FPADM que puede ocurrir durante un intervalo particular de tiempo.

Fuente de riesgo/Factor: Son los agentes generadores del riesgo LAFT/FPADM.

Financiamiento del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas: El que directa o indirectamente provea, recolecte, entregue, reciba, administre, aporte, custodie o guarde fondos, bienes o recursos, o realice cualquier otro acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos armados al margen de la ley o a sus integrantes, o a grupos terroristas nacionales o extranjeros, o a terroristas nacionales o extranjeros, o a actividades terroristas

FPADM: Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

Fraude: Es todo acto de tentativa, toda práctica corrupta cometida contra la empresa por sus accionistas, directivos, trabajadores, clientes, proveedores, contratistas, y terceros.

Tipos de fraude interno

Fraude documental. Este fraude se produce cuando el trabajador presenta una factura o un ticket que no cumple las condiciones para considerarse válido.

Fraude de tipo cronológico. Se trata de un tipo de fraude interno en el que los, gastos presentados por el trabajador a través de una nota de pago no se ajustan a los límites marcados por las políticas de viaje de la empresa. Es decir, que exceden la máxima cuantía autorizada.

Gestión del riesgo LAFT/FPADM: Conjunto de elementos tales como políticas, procedimientos, documentación, estructura organizacional, órganos de control, infraestructura tecnológica, divulgación de información y capacitación, mediante los cuales las entidades identifican, miden, controlan y monitorean el riesgo de LAFT/FPADM, con el fin de prevenir que sean utilizadas para dar apariencia de legalidad a activos provenientes de actividades delictivas o para la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas.

Grupos de interés o partes interesadas: Son aquellos terceros con quien la compañía tiene un acuerdo

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	7 de 17

contractual o Alianza.

Lavado de Activos o LA: es el delito tipificado en el artículo 323 Del Código Penal colombiano (o la Norma que lo sustituya o modifique). El que adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, almacene, conserve, custodie o administre bienes que tengan su origen mediano 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, contrabando, contrabando de hidrocarburos sus derivados, fraude aduanero o favorecimiento facilitación del contrabando, favorecimiento de contrabando de hidrocarburos o sus derivados, en cualquiera de sus formas, 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.

Manipulación de capital social y patrimonio. Es realizado por administradores de recursos y con abuso de cargos de confianza.

Omisión de denuncia: Consiste en tener conocimiento de la comisión de los delitos señalados en el artículo 441 del código penal, y no denunciarlos.

PEPS: Personas Públicamente Expuestas.

Presentación del gasto fuera de plazo. Se trata de un fraude cuando el trabajador presenta sus notas de gastos o facturas fuera del plazo establecido por la empresa

Riesgo de corrupción y soborno: Posibilidad de que, por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una empresa, para la obtención de un beneficio particular.

Señales de alerta: Son todos los hechos y circunstancias particulares que rodean la realización de transacciones propias de cada tercero con el que la empresa se relaciona, a partir de las cuales se puede identificar de manera preventiva si son objeto de un estudio cuidadoso y detallado.

Soborno: Delito que consiste en una oferta, promesa, entrega, a una solicitud de una autoridad o trabajador con una ventaja indebida a cambio de una dádiva por realizar u omitir un acto inherente a su cargo.

Soborno trasnacional: 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. (Art. 433 C.P.)

Transparencia: La manera en que una empresa desempeña y desarrolla su actividad a partir de su visión y misión, sostenida en unos valores identificados, comunicados y practicados.

Utilización indebida de información privilegiada: El que, como empleado, 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 (Art. 258 C.P.)

Valores: Cualidad de una persona o cosa por la que se considera buena, útil o digna de interés. (RAE)

6. CONDICIONES GENERALES

9

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	8 de 17

Este documento es supervisado por el Oficial de cumplimiento y los responsables de cumplir paso a paso cada una de las actividades inherentes al presente documento como son los líderes de proceso y demás trabajadores.

Se debe asegurar por parte del líder de proceso la difusión de los documentos creados y actualizados a todas las personas que participan en el proceso, con el fin que conozcan, dominen y ejecuten las actividades definidas.

Este documento es de uso interno y confidencial, no se permite la reproducción total o parcial sin autorización del proceso de SIG. La atención al presente documento levantado al interior de la empresa para la gestión de este sistema permite que las operaciones tengan un desarrollo normal con consecuencias previsibles. Con lo cual, la desatención y el no cumplimiento de cada actividad de estos puede llegar a generar situaciones no esperadas y consecuencias perjudiciales para la empresa tales como: pérdidas económicas, ambientales, accidentes, pérdida de clientes, sanciones y siniestros.

7. DESARROLLO

7.1. VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Son valores intangibles que poseemos los seres humanos, que permiten una buena proyección de la empresa.

a. Honestidad

Permite que cualquier trabajador se destaque por sus atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar.

b. Respeto

Capacidad con la que debe contar todo trabajador de la empresa demostrando con sus atributos personales, la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar frente a los demás

c. Integridad

Como principio ético está vinculado con la valoración de la honestidad, el respeto y la transparencia en las interacciones profesionales. En ética, la integridad considera la veracidad y transparencia de las acciones personales de los trabajadores, por tanto, se opone a la falsedad o al engaño. Una persona íntegra actúa en forma coherente con la normativa interna y externa aplicable.

d. Responsabilidad

Los trabajadores de la compañía desarrollarán las actividades asignadas con el mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos de la compañía, propender por la mejora continua de procedimientos, actividades y procesos, en aras de lograr mayores niveles de eficiencia que redunden en un mejor servicio y atención a clientes y proveedores y garantizar el manejo eficiente de los recursos. Igualmente se acogerán a las leyes nacionales y extranjeras. Bajo este principio, se asumen las consecuencias de las decisiones que se adoptan, así como de las omisiones y extralimitaciones. La responsabilidad es un valor y una práctica ética, que impacta en la vida familiar, académica, laboral y ciudadana.

e. Lealtad

Los trabajadores de la empresa mantendrán un lazo fuerte con la empresa y compañeros de trabajo, generando confianza en el otro. Este valor nos demuestra el sentido de pertenencia que se tiene para cuidar el presente y el porvenir de nuestra compañía. Este principio basado en el cumplimiento de los lineamientos, leyes y normativas, que van de la mano con la fidelidad y el honor dentro y fuera de la empresa. Virtud consistente en el

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	9 de 17

cumplimiento entre lo que exigen las normas de fidelidad en cada acción ejecutada por el trabajador.

f. Conducta

La conducta de los trabajadores de la compañía deberá desarrollarse con total integridad de los valores y principios de ética en el trabajo. Los trabajadores no solo deben tratar a otros con respeto, sino exhibir un comportamiento adecuado en todas las actividades ejecutadas en el lugar de trabajo. Esto incluye; utilizar un lenguaje adecuado, usar vestuario apropiado dentro de las instalaciones la oficina y su comportamiento debe ser con profesionalismo; el cual genera conciencia del impacto en la sociedad de las acciones.

Actuar conforme con los lineamientos establecidos por la empresa, este comportamiento nos permite afirmar que no se toleran los actos en la cual la empresa se vea involucrada en actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, fraude, soborno, corrupción y otras originadas de delitos fuente.

7.2. MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Inverluna CIA y SAS, ha asumido el compromiso de dar cumplimiento a los numerales del manual código de ética y conducta, sin perjuicio del necesario cumplimiento de las disposiciones contenidas en las leyes, resoluciones o decretos a nivel nacional y políticas internas.

Este Manual cuyo contenido es de estricto cumplimiento y dirigido para el conocimiento de los accionistas, la asamblea general, Gerente General, líderes de proceso, trabajadores, clientes, proveedores, u otro tipo de asociado de negocio que tenga relación, directa o indirecta con la empresa.

7.3. PRINCIPIOS GENERALES DEL MANUAL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Los estatutos, las reglas de conducta y los manuales de la empresa en ningún caso sustituyen el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común y la prudencia, toda vez que se trata de elementos indispensables para el mejor desempeño de las tareas y funciones asignadas a cada uno de los trabajadores; no obstante, el contenido de tales disposiciones es de obligatorio cumplimiento.

Todos los negocios y operaciones celebradas por los trabajadores de la empresa en su nombre se rigen por los valores y principios éticos establecidos en el presente Manual Código de ética y conducta.

Los accionistas, asamblea general, gerente general, líderes de proceso, y trabajadores de la empresa se obligan en todas sus actuaciones a:

- Obrar con buena fe, lealtad, diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley, y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la empresa.
- Abstenerse de aconsejar o participar en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos, incluyendo aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de la empresa, tales como publicidad tendenciosa o engañosa, espionaje industrial, incumplimiento de obligaciones laborales, comerciales, sociales, entre otras.
- Comunicar oportunamente a su superior jerárquico todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro trabajador, cliente, proveedor o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la empresa, de sus clientes y usuarios.

7.4. CUMPLIMIENTO DE LA RESERVA DE LA INFORMACIÓN QUE MANEJAN LOS TRABAJADORES

9

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	10 de 17

Los trabajadores de la empresa deberán guardar estricta reserva de toda aquella información que sobre sus clientes y sus actividades obtengan en el curso de sus operaciones; dicha información será recogida sólo si resulta útil para la evaluación a su cargo en un momento dado y sólo será compartida con las autoridades administrativas y judiciales autorizadas por la Ley y que así lo requieran, en virtud de una orden legítimamente impartida en tal sentido.

En cumplimiento de este mandato, los trabajadores se abstendrán de:

- Proporcionar información o suministrar documentación de las operaciones realizadas por los clientes de la empresa a personas distintas del mismo cliente o usuario, sus beneficiarios o autorizados, representantes o apoderados y de las autoridades u organismos facultados por la ley en los términos de esta.
- Proporcionar información sobre las operaciones de los clientes de la empresa a los trabajadores de la propia institución, salvo cuando el suministro de dicha información sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- Está prohibido vía telefónica entregar información financiera o de las transacciones que realizan nuestros clientes, se debe solicitar comunicación escrita y la misma debe ser entregada por los directivos de la empresa a nivel nacional.
- Comunicar o divulgar información reservada que pudiera dañar la imagen o el prestigio de la empresa o de terceras personas.

7.5. PROTECCIÓN A LOS BIENES Y ACTIVOS

Para el desarrollo de su actividad social, **Inverluna CIA y SAS** cuenta con una amplia variedad de bienes muebles e inmuebles y bienes inmateriales de dominio privado y propiedad intelectual; por ello, todos los trabajadores están obligados a hacer un uso racional y responsable de dichos bienes, empleándolos en estricto sentido de las funciones asignadas, conociendo y atendiendo las directrices impartidas por la Gerencia General, e igualmente se deberá informar sobre cualquier pérdida o riesgo de pérdida de cualquier bien, una vez tenga conocimiento de ello.

La propiedad intelectual incluye diferentes propiedades, como, por ejemplo, programas informáticos, documentación técnica e inventos. Cierta propiedad intelectual puede ser objeto de una protección especial mediante derechos de autor, derechos de patente, derechos de marca comercial, etc.

La propiedad intelectual es un bien de suma importancia para la empresa y debe ser tratado con el cuidado pertinente; en caso de duda, los trabajadores de la empresa deben solicitar a la Gerencia instrucciones sobre cómo actuar para proteger este valioso bien.

La propiedad intelectual que los trabajadores produzcan durante su vinculación y con la empresa es transferida y cedida a Inverluna CIA y SAS, por ley y/o en virtud de los contratos laborales u otros acuerdos, con las excepciones establecidas en los convenios y leyes nacionales, por esta razón los trabajadores no deben tomarla como propia extrayéndola o entregándola a terceros.

7.6. VINCULACIÓN DE ASOCIADOS DE NEGOCIO.

Para la selección y contratación de las partes interesadas internas como externas, la empresa aplica principios generales establecidos en la empresa.

La empresa se abstiene de entablar relaciones comerciales con personas jurídicas o naturales, de las cuales se tenga conocimiento, a través del proceso de debida diligencia, que presentan fuentes conexas a LAFT/FPADM o que su comportamiento empresarial resulte contrario a las buenas costumbres y políticas internas establecidas en la empresa.

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	11 de 17

7.7. SUMINISTRO DE INFORMACIÓN A ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS

Con el fin de mantener un adecuado nivel informativo con los accionistas, y en aras de garantizar el suministro de información precisa y fiable, la empresa ha establecido las siguientes directrices:

Respecto de los accionistas, garantiza el derecho que les asiste para inspeccionar los libros y papeles de la empresa previa a la celebración de la Asamblea General en la que se examinan los balances de fin del ejercicio, razón por la cual en las convocatorias que se efectúen, se informa de la disponibilidad de tal información, así como del lugar en el que podrán acceder a ella.

7.8. CONFLICTO DE INTERÉS

Todas las decisiones que se toman en Inverluna CIA y SAS, están basadas a favor de los intereses de la empresa y por ende no se fundamentan en factores o en relaciones personales. Un conflicto de interés surge cuando factores externos a la empresa pueden llegar a afectar el juicio, la objetividad o la independencia de un trabajador a la hora de tomar decisiones. Por tal motivo, se debe evitar la generación de cualquier situación en la que el interés personal del trabajador pueda estar o pueda parecer que está en conflicto con los intereses de la empresa.

En caso de conocer que se presenta un conflicto de interés, se debe reportar a la Gerencia General y/o Oficial de Cumplimiento; quienes revisarán el caso y tomarán las acciones a que hay lugar, salvaguardando los intereses de la misma empresa.

7.8.1. Parámetros y pautas del comportamiento

A manera de ejemplo, se enumeran situaciones que potencialmente pueden generar conflicto de interés en los trabajadores de Inverluna CIA y SAS; por ello, se espera la debida atención, advirtiendo que no son las únicas que pueden llegar a ocurrir:

- Todos los trabajadores de la empresa se obligan a guardar absoluta reserva en el desarrollo de las funciones que le sean designadas, incluyendo la información de terceros según lo establecido en el acuerdo de confidencialidad al que hace referencia el contrato laboral.
- Todos los trabajadores deben abstenerse de obtener un beneficio personal de las oportunidades que brinda la empresa mientras desempeña sus labores en el mismo, si tal acto pudiera ir en contravía de los intereses de la entidad.
- No podrán emplear la información, propiedad, bienes, útiles o herramientas puestas a su disposición para el desarrollo de las labores contratadas, con el fin de obtener un beneficio personal o de sus familiares o amigos, especialmente cuando desarrollan la misma actividad de la empresa.
- Se abstendrán de involucrarse en intereses empresariales externos que demanden la atención y el tiempo necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades con Inverluna CIA y SAS o que requieran que trabaje en ellos durante la jornada laboral.
- No participarán en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, a los intereses de la empresa o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de la entidad, tales como realizar negocios u operaciones motivadas en sentimientos de amistad o enemistad, violar la confidencialidad debida a los clientes para obtener un provecho personal, violar la confidencialidad de las relaciones comerciales con los proveedores en materia de precio, términos o condiciones, entre otras.
- En ningún caso ejercerán actos de abuso de su condición de directivo, trabajador, contratista o proveedor de la empresa para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los servicios prestados por la empresa, ni para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas o clientes.
- Todos los trabajadores deberán cumplir con las directrices establecidas por la empresa.

9

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	12 de 17

- h. Tener cero tolerancia a cualquier conducta que pudiera considerarse ilícita o que pueda ser de alguna manera corrupta.
- i. Investigar cualquier tipo de conducta relacionada con el soborno y la corrupción en todas las partes interesadas.
- j. La empresa cuenta con requisitos exigentes para vinculación de trabajadores, asociados de negocio y partes interesadas por lo cual rechaza el establecimiento o la renovación de una relación contractual que no cumpla con los requisitos exigidos por la ley y las normas internas de la empresa.
- k. Recibir o realizar donaciones que no tengan un fin lícito o sobre las cuales exista la sospecha que servirán para encubrir conductas de corrupción o soborno.
- l. Obtener ventajas en los negocios de la empresa por medio de dádivas u otras acciones ilícitas.
- m. Participar en cualquier transacción o actividad inusual o sospechosa, que pueda conducir razonablemente a sospechas de las partes interesadas en la transferencia manejo inversión de dineros o recursos provenientes de actividades delictivas o de actos de corrupción, soborno o fraude.
- n. Prohibir conductas tendientes a ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros contables para ocultar actividades indebidas.

7.8.2. Prohibición de respaldo o adhesión institucional a agremiaciones, políticas y religiosas

Inverluna CIA y SAS, no respalda ni da apoyo, de ninguna índole, a candidatos, partidos o movimientos políticos o religiosos; en consecuencia, no efectúa contribuciones o pagos a tales organizaciones. Siguiendo esta pauta, sus trabajadores se abstendrán de realizar contribuciones políticas en nombre de la empresa y mucho menos empleando recursos físicos o económicos de la empresa.

7.8.3. Conflictos de interés frente a beneficios económicos

Ningún trabajador está autorizado para ofrecer o aceptar regalos, beneficios, reembolsos o esparcimiento a/o por terceros que puedan constituir infracción de las leyes o que puedan afectar, o parecer que afectan, la imparcialidad, objetividad, e independencia de las decisiones que deben adoptar en el desarrollo de sus funciones. Por tal razón damos a conocer las siguientes definiciones:

Conspiraciones internas: Acuerdo secreto entre dos o más personas, cuya misión es la de gestar algún plan o daño contra un individuo o una empresa

Corrupción: Aprovechamiento de Atributos, de poder u autoridad que, por acción u omisión, delegado por su cargo o función para la obtención de un beneficio injusto, impropio en dinero para sí o un tercero

Fraude: Es todo acto de tentativa, toda práctica corrupta cometida contra la empresa por sus accionistas, directivos, trabajadores, clientes, proveedores, contratistas, y terceros

Soborno: Delito que consiste en una oferta, promesa, entrega, a una solicitud de una autoridad o trabajador con una ventaja indebida cambio de una dádiva por realizar u omitir un acto inherente a su cargo

Ningún trabajador está autorizado para que, en nombre propio o de un tercero, directa o indirectamente, pida o acepte, ninguna clase de regalo, dádiva o propina, ni ningún otro beneficio ilegal o no ético, a trabajadores, clientes, proveedores o cualquier otra clase de vinculados económicos de Inverluna CIA y SAS o a terceros. El trabajador que tenga conocimiento de cualquiera de estas situaciones de ofrecimiento o propuestas de arreglo deberá ponerlas en conocimiento de su jefe inmediato y el mismo informará al Oficial de Cumplimiento o al gerente general de manera inmediata.

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	13 de 17

7.8.4. Obligación de declarar el eventual conflicto de interés

Los accionistas, la dirección, el representante legal, o los trabajadores con acceso a información privilegiada tienen el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar al conflicto de interés. Los conflictos de interés surgen cuando un trabajador de la empresa se ve directa o indirectamente envuelto en una situación de conflicto en el desempeño de sus funciones por motivaciones diferentes al recto cumplimiento de sus responsabilidades, afectando la imparcialidad, porque prevalecen en él intereses particulares por encima de los intereses de la empresa y de sus obligaciones laborales.

Con el fin de evitar cualquier situación de conflicto de intereses, los trabajadores de la empresa que se encuentren frente a un conflicto de interés o consideren que puedan encontrarse frente a uno, deben informarlo oportunamente a la gerencia y deben obrar equitativamente y prestar sus servicios contratados sin esperar retribución diferente de la pactada en la relación contractual o laboral, sin considerar beneficios personales o de terceros.

Tener en cuenta las excepciones mencionadas en el presente documento.

- Si existe relación entre un empleado de la empresa con la persona que ingresa o empresa que contrata.
- Dedicar tiempo dentro del horario de trabajo a atender asuntos de índole personal como negocio o estudio.
- Aprovecharse del cargo que ocupa en la empresa, para obtener algún provecho económico personal.
- Su comportamiento en ningún caso deberá ser influenciado por regalos, atenciones o invitaciones que puedan recibir en el ejercicio de sus funciones.

7.8.5. Reglas generales para la resolución de conflictos

Los conflictos de interés serán resueltos por la gerencia general y elevarlos a la Asamblea General en caso de requerirse, teniendo presente las siguientes reglas:

- a. En caso de presentarse un conflicto entre la empresa y un cliente, deberán revisarse los acuerdos comerciales con el fin de no afectar los intereses de las partes.
- b. En caso de presentarse un conflicto entre clientes:
 - Se adoptará una decisión imparcial.
 - Bajo ningún punto de vista, se podrá revelar a ciertos clientes, las operaciones realizadas con otros.
 - No se podrá estimular la realización de una operación por un cliente con objeto de beneficiar a otro.

8. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD PRIVADA DE INVERLUNA CIA Y SAS Y DE SUS CLIENTES

Los trabajadores de INVERLUNA CIA y SAS tienen acceso a la información de propiedad de la empresa y en algunas ocasiones también a información propiedad de terceros. Dicha información puede contener datos financieros, estrategias empresariales, información técnica, información sobre los trabajadores y clientes o cualquier otro tipo de datos. El acceso, uso o divulgación no autorizados pueden perjudicar a la empresa o al tercero propietario de la información; por lo tanto, no le está permitido acceder, usar o divulgar tal información, salvo que cuente con la aprobación previa y expresa de su titular. Si el trabajador tuviere dudas sobre la existencia de tal autorización, deberá solicitar a su jefe inmediato o Gerente General.

9

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	14 de 17

Todo el personal está obligado a tomar las medidas necesarias para garantizar que la información confidencial o reservada se maneje con transparencia y responsabilidad; así, cuando se emita, copie, archive organice o remita por cualquier medio de comunicación, se seguirán los procedimientos establecidos para minimizar el riesgo, que personal no autorizado llegue a tener acceso a la misma. En igual sentido, el personal tiene el deber de abstenerse de comentar asuntos confidenciales en lugares públicos, tales como ascensores, pasillos, restaurantes, baños y transporte público.

8.1. Sanciones por la violación de la reserva o confidencialidad de la información

Todos los trabajadores de la empresa, sin distingo o consideración alguna por el cargo ocupado, que, de manera consciente o inconsciente, incurran en cualquier tipo de conducta que vulnere los valores, principios o normas de conductas consagradas en el presente Manual, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley y en las políticas internas de la empresa.

Lo anterior incluye, especialmente, los comportamientos dolosos y negligentes frente al tratamiento de los conflictos de interés y violación del carácter reservado o confidencial de la información que repose en la empresa.

No obstante, en el evento en que la comisión de alguna de las faltas aquí contempladas conlleve la comisión de un hecho punible, el representante legal y el proceso jurídico procederán a poner en conocimiento de las autoridades judiciales tal situación, a fin de que se adelanten las actuaciones correspondientes.

9. LAVADO DE ACTIVOS

9.1. Reglas aplicables a la Prevención del Lavado de Activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.

Las siguientes normas de comportamiento relativas a la observancia y puesta en práctica de los mecanismos de prevención de actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa. El acatamiento de estas disposiciones tendrá prelación sobre el cumplimiento de las metas comerciales y demás indicadores establecidos para medir la gestión de los trabajadores. Por ello, en aras de lograr un cabal cumplimiento del presente código, todos los trabajadores de la empresa tendrán siempre presentes los siguientes conceptos:

LAVADO DE ACTIVOS O LA: es el delito tipificado en el artículo 323 del Código Penal colombiano (o la norma que lo sustituya o modifique). "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, contrabando, contrabando de hidrocarburos o sus derivados, fraude aduanero o favorecimiento y facilitación del contrabando, favorecimiento de contrabando de hidrocarburos o sus derivados, en cualquiera de sus formas, 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, incurrirá por esa sola conducta, en prisión de diez (10) a treinta (30) años y multa de mil (1.000) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	15 de 17

FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO/FT: es el delito regulado en el artículo 345 del código penal colombiano (o la norma que lo sustituya o modifique). Financiación del terrorismo y de grupos de delincuencia organizada y administración de recursos relacionados con actividades terroristas y de la delincuencia organizada.

“El que directa o indirectamente provea, recolecte, entregue, reciba, administre, aporte, custodie o guarde fondos, bienes o recursos, o realice cualquier otro acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos de delincuencia organizada, grupos armados al margen de la ley o a sus integrantes, o a grupos terroristas nacionales o extranjeros, o a terroristas nacionales o extranjeros, o a actividades terroristas, incurrirá en prisión de trece (13) a veintidós (22) años y multa de mil trescientos (1.300) a quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.

FPADM: Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva o todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, depósito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando esto último sea aplicable.

Y todas las definiciones descritas en el numeral 5 del presente Manual.

8.2. Respeto de la administración del riesgo de lavado de Activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva

- Todos los trabajadores deben conocer ampliamente los objetivos, políticas, normas y procedimientos relacionados con la prevención y control del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva cumplirlos estrictamente.
- Se deben comprometer con el papel a desarrollar en la detección, prevención y control del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, aplicando siempre las medidas consagradas en el SARGRILAFT/FPADM; para ello deben velar porque todos los clientes vinculados a la empresa cumplan una integridad moral reconocida y una actividad lícita y transparente
- Deberán cumplir con todas las normas internas y externas en materia de SARGRILAFT/FPADM. La inobservancia de lo descrito en el manual de SARGRILAFT/FPADM o en el presente Código de Ética y en los procedimientos operativos establecidos por la empresa, será considerada como falta grave que puede llevar inclusive, a la terminación del contrato de trabajo con justa causa y según el caso, al procesamiento judicial criminal por la posible comisión de un hecho punible.

Tanto la Gerencia General, como los demás trabajadores, están obligados a participar en los programas de capacitación dictadas por el oficial de cumplimiento relacionadas con el sistema integral de administración del riesgo de lavado de activos. Financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva para así garantizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por este manual y por las normas legales.

8.3. Principios generales respecto de la prevención y control del lavado de activos

8.3.1. “Conozca su cliente”

El principio “Conozca su Cliente” constituye el eje central en la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva; debido a ello, los procesos que vinculan contrapartes deben dar cumplimiento a los procedimientos establecidos que permiten un adecuado conocimiento de este.

Nota: Los resultados comerciales no deben anteponerse a los principios éticos.

2

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	16 de 17

8.3.2. “Personas Expuestas Políticamente”

Respecto de las personas expuestas políticamente (PEP), sus familiares o amigos cercanos, los trabajadores están obligados a adoptar las siguientes medidas:

- Implementar un sistema de gestión de riesgos más riguroso mediante el cual se logre establecer si el asociado de negocio es una persona políticamente expuesta.
- Tomar medidas razonables para determinar el origen de sus fondos.
- Llevar a cabo una vigilancia permanente más exhaustiva de la relación comercial.

Los trabajadores encargados de la vinculación de las contrapartes deben asegurarse del adecuado diligenciamiento de los formularios del caso y de que todos los anexos requeridos en dichas vinculaciones sean incluidos en forma completa y adecuada. Esta información debe ser actualizada mínimo una vez al año o cuando exista algún cambio en los datos suministrados inicialmente por el asociado de negocio.

9. PROGRAMA AMBIENTAL

La empresa INVERLUNA CIA y SAS, está comprometida en llevar a cabo sus operaciones de una forma responsable con respecto al medio ambiente, para proteger la salud humana, los recursos naturales y el medio ambiente. Como parte de este compromiso, los trabajadores de la empresa deben reportar al proceso correspondiente los aspectos e impactos ambientales.

Aspecto ambiental: Elemento que deriva de la actividad empresarial de la empresa sea producto o servicio y que tiene contacto o que puede interactuar con el medio ambiente.

Impacto ambiental: Cualquier cambio en el medio ambiente ya sea adverso o beneficioso como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una empresa.

10. VIGILANCIA AL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE MANUAL

El cumplimiento de este manual es responsabilidad de todos los trabajadores de esta empresa.

11. DEBIDO PROCESO Y SANCIONES

Este manual contiene los lineamientos generales que permitirán evaluar gran parte de las situaciones que pueden enfrentar sus destinatarios, pero no necesariamente detalla todos los problemas que pueden surgir en el día a día. De acuerdo con lo anterior, es probable que surjan dudas respecto a la escogencia de la conducta más correcta que deba ser adoptada; en estos eventos, antes de tomar cualquier decisión, el trabajador deberá comunicarse de inmediato con su superior jerárquico y si esto no es posible, se dirigirá la Gerencia General o al Oficial de Cumplimiento.

El incumplimiento a los deberes, mandatos y recomendaciones contenidas en este código conllevan la aplicación de sanciones disciplinarias que, según la gravedad del caso, pueden llegar hasta la separación del empleado de sus funciones, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponder.

12. OMISIÓN DE DENUNCIA DE PARTICULAR

Artículo 441. Omisión de denuncia de particular. El que teniendo conocimiento de la comisión de un delito de genocidio, desplazamiento forzado, tortura, desaparición forzada, homicidio, secuestro, secuestro extorsivo o extorsión, narcotráfico, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, terrorismo,

	MANUAL	CÓDIGO:	GRS-MAN-003
	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA	VERSIÓN:	01
		FECHA:	20/09/2024
		PÁGINA:	17 de 17

financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, enriquecimiento ilícito, testaferrato, lavado de activos, cualquiera de las conductas contempladas en el Título II y en el Capítulo IV del Título IV de este libro, en este último caso cuando el sujeto pasivo sea un menor de doce (12) años, omitiere sin justa causa informar de ello en forma inmediata a la autoridad, incurrirá en prisión de tres (3) a ocho (8) años.

13. Fuentes consultadas

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html (Código Penal Colombiano)

4. CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	MODIFICACIÓN	FECHA
1	Creación de documento	20/09/2024