



DEPÓSITO CENTRALIZADO DE VALORES DE COLOMBIA S.A.

DECEVAL S.A.

CODIGO DE CONDUCTA

Inspirado en el libro de ADELA CORTINA

"ETICA EMPRESARIAL CLAVES PARA UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL"

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETO	5
4. CONTENIDO	5
5. ALCANCE DEL CÓDIGO	5
6. MARCO GENERAL DE CONDUCTA	5
7. REGLAS DE CONDUCTA	6
8. PAUTAS ÉTICAS EN LAS RELACIONES COMERCIALES.....	10
9. RELACIONES CON ENTIDADES ESTATALES Y AUTORIDADES.....	11
10. PAUTAS CON RESPECTO A LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	12
11. PROCEDIMIENTOS PARA REPORTAR AL SUPERIOR JERÁRQUICO DEL EMPLEADO QUE INCUMPLA EL CÓDIGO DE CONDUCTA	16
12. INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO	16
13. ENTRADA EN VIGOR.....	17

1. INTRODUCCIÓN

"Una organización actuará de forma éticamente adecuada cuando persiga inteligentemente sus metas y cuando respete los valores de su sociedad y lo que en ella se consideran derechos, sean unos y otros cuales fueren" ¹.

En este contexto, las empresas se legitiman así mismas en la medida en que estas pueden proveer a la sociedad de manera consistente e integra los bienes y servicios para las que fueron creadas, respetando los valores y derechos de dicha sociedad.

Los Depósitos de Valores son entidades a las que se les reconoce importancia sistémica en los mercados financieros donde operan, que se origina por su oferta de los productos y servicios al mercado y que pueden ser categorizados dentro el interés público y bien común, imponiendo a nuestras entidades una especial responsabilidad social en el adecuado y ético ejercicio de los negocios y funciones que le han sido encomendadas.

El Grupo de los 30 y la fuerza conjunta de trabajo del comité de pagos y de sistema de liquidación de valores del Banco Internacional de Pagos y La Organización Internacional de Comisiones de Valores, reconocen especial énfasis en que estas organizaciones deben desarrollar su actividad dentro de un marco de actuación que propenda por la adecuada satisfacción de los objetivos e intereses de sus dueños, usuarios, proveedores, empleados y autoridades ².

El ordenamiento corporativo de nuestras entidades debe propender por la confianza, transparencia, equidad y trato justo de los diferentes grupos de interés.

En el contexto de la ética empresarial, las organizaciones responden a un fin legítimo, con una responsabilidad individual y colectiva por el desarrollo de la comunidad y de la sociedad.

"Una empresa es una organización y su capacidad estratégica para responder innovadoramente al reto competitivo del mercado. Sin embargo esa capacidad innovadora estratégica de la empresa no puede perder de vista que ésta surge en el medio de una organización como institución, entendido ésta última como la consideración explícita de unos valores, con los que trata de identificar a las personas que la integran, perfeccionando los motivos de sus acciones y educándolos en ese sentido. La perspectiva institucional completa la organización como un conjunto social que encarna valores que han de impregnar toda su actividad, porque son los valores capaces de conseguir la identificación de los miembros de la organización". ³

¹ *Ética de la Empresa* : Claves para una nueva cultura empresarial, Cortina, Adela, Ed. Trotta, Madrid, 6ta ed. 2003

² *Global Clearing and Settlement a Plan of Action* : Group of Thirty – 2003 y *Recommendations for securities settlement systems* – CPSS – IOSCO task force - Bank for International Settlements- November de 2001.

³ *Ibidem* pág. 73

Aquí entonces surge el concepto de ética inmerso en los procesos de producción de riqueza y bienestar, que se ha convertido en uno de sus pilares en la medida que es el ingrediente legitimador de cualquier empresa en una comunidad.

2. JUSTIFICACIÓN

El hombre tiene la capacidad de obrar y decidir libremente, quien puede elegir en un sentido u otro es responsable por su elección porque está en sus manos evitarlo.

La libertad y la responsabilidad, son indispensables en un mundo ético⁴, donde se responderá por las decisiones tomadas ante si mismo o ante la sociedad, cuando quiera que las elecciones tomadas tienen un impacto social. De ahí la importancia de tomar decisiones prudentes y moralmente justas.

Los ideales de una sociedad y su deber ser pueden quedar inmersos en un código de conducta en la búsqueda de establecer los hábitos deseables para alcanzar el logro de las metas sociales propuestas en su creación, es decir aquellas que son justas y deseables en la organización que le permitan su legitimación social.

Toda empresa está obligada a respetar los derechos y valores reconocidos socialmente a sus miembros y empleados, a los consumidores y proveedores. Bajo este entendido, Deceval propone el siguiente Código de Conducta que contiene las reglas explícitas con los que trata de identificar a las personas que la integran como institución, elaborados a partir de los siguientes valores que se deberán tener presentes como sustrato de los motivos de sus acciones:

Gradualidad: La cultura empresarial se obtiene a partir del ejercicio gradual de los valores, la calidad en las relaciones de una organización es el resultado de graduar tiempos de maduración.

Pluralidad: Es el reconocimiento de la diversidad y heterogeneidad del grupo humano con el que se trabaja y de los distintos grupo de interés, propendiendo por la potenciación de la capacidad de todos sus miembros.

Complementariedad: Busca incluir las perspectivas de quienes participan en una empresa, como quiera que una perspectiva distinta no es necesariamente contraria.

Integralidad: Es la integración de vocación y profesión, en el conjunto de la empresa, donde el hombre no es el que cumple mecánicamente con los objetivos propuestos, es un profesional que responde, crea, emprende, inventa.

Solidaridad: Es la necesidad permanente de cooperación para lograr mayores niveles de justicia, con el fin de explorar y explotar al máximo las propias capacidades, y colocar estas al servicio de la comunidad, es poner la creatividad personal al servicio de la cooperación

⁴ Ibidem pag. 21

3. OBJETO

Mediante el Código de Conducta, se compilan las declaraciones corporativas que DECEVAL ha elaborado como institución, con el fin de clarificar las relaciones que establece, determinar las responsabilidades de sus participantes, orientar el trabajo profesional, integrar a las personas con proyectos de cooperación y regular la conducta de quienes trabajan en ella.

4. CONTENIDO

A través de principios, valores y criterios se hace explícito y se aclara el patrimonio moral de la empresa, entendido como la cultura empresarial pensada a partir de la revisión, mediación y actualización de los principios o valores de una entidad en la búsqueda de la legitimación de una empresa en sociedad.

5. ALCANCE DEL CÓDIGO

El código se aplicará a todas las personas vinculadas mediante contrato laboral a término indefinido, a término fijo o de aprendizaje, a las personas naturales vinculadas por contrato de servicios, a los accionistas y directores de la entidad.

6. MARCO GENERAL DE CONDUCTA

Las reglas generales que rigen el Código de Conducta deberán tener en cuenta además de los valores descritos en el punto 2 como directiva de toda nueva regla de conducta, la misión corporativa de Deceval y sus valores centrales, se tienen en cuenta las siguientes consideraciones sobre lo que se entiende por conducta ética:

CONDUCTA ÉTICA

"La conducta ética se define como un tipo de saber que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente en el conjunto de actos de la vida."⁵

Los modos de una conducta ética son fundamentalmente dos: aprender a tomar decisiones prudentes y aprender a tomar decisiones moralmente justas. El primero es saber deliberar bien antes de tomar una decisión con objeto de realizar la elección

⁵ ibidem pag 17

mas adecuada y actuar según la elección. El segundo implica averiguar qué valores y derechos han de ser racionalmente respetados

*"Quien no reflexiona antes de actuar sobre los distintos cursos de acción y sus resultados, quien no calibra cuál de ellos es mas conveniente y quien, por último, actúa en contra de la decisión que él mismo reflexivamente ha tomado, no obra racionalmente."*⁶

7. REGLAS DE CONDUCTA

7.1. COHERENCIA CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES FUNDAMENTALES

Nuestro comportamiento empresarial y personal será acorde con la Misión, Visión y los Valores Corporativos.

7.2. APROPIACIÓN DE LA MISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Los empleados nos apropiaremos de la Misión y buscaremos tener sentido de pertenencia compromiso y lealtad con DECEVAL.

7.3. INTEGRIDAD PERSONAL

Nuestra conducta diaria debe responder al hacer, pensar y sentir. Actuaremos con rectitud, respetando a los demás, contribuyendo con el colectivo al logro de los fines y objetivos legítimos de la entidad y de sus grupos de interés.

7.4. DEBER DE DISENTIR

En un ambiente cordial y positivo, podemos expresar con responsabilidad todo desacuerdo con lo que vaya en contra de la Misión, Visión y los Valores Corporativos.

7.5. CONFRONTACIÓN DEL CONFLICTO

Debemos aprovechar los conflictos como una oportunidad de crecimiento

7.6. EMPEÑO EN DAR LO MEJOR DE CADA UNO

Los empleados aportaremos nuestro mejor desempeño en todas nuestras actividades diarias.

⁶ ibidem pag 18

7.7. SENTIDO DE LIDERAZGO

Los empleados de DECEVAL seremos coherentes y transparentes con nuestras acciones. Educaremos con nuestro ejemplo y estaremos dispuestos a colaborar, compartir y dar crédito en los logros y realizaciones, a quien lo merezca.

7.8. CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

Los empleados cumpliremos nuestros compromisos adquiridos por el respeto que merece el otro.

7.9. RESPETO POR LAS DIFERENCIAS

Respetaremos las diferencias individuales y asumiremos esto como una experiencia de crecimiento personal y organizacional.

7.10. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

La entidad propenderá por el desarrollo personal y profesional y por crear ambientes agradables que fortalezcan el aprendizaje.

7.11. AUSTERIDAD

Actuaremos con la diligencia debida para proteger los bienes de la organización, la obtención de sus fines y desarrollaremos la práctica de evaluar el costo y beneficio de nuestras actuaciones, para lo cual tendremos moderación y juicio en todas las decisiones y seremos responsables por sus resultados.

7.12. RESPETO A LA LEY

Asumimos el deber de conocer, comprender, respetar y aplicar las leyes que guían las acciones personales e institucionales.

7.13. CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Todo proceso de producción, administración y comercialización debe hacer uso razonable y sano de los recursos naturales.

7.14. CUIDADO DE LA SALUD Y LA VIDA DE EMPLEADOS Y CLIENTES

Trabajaremos para identificar, evaluar y prevenir los riesgos para nuestra salud y vida, así como la de los clientes y los proveedores.

7.15. TRANSPARENCIA EN LAS RELACIONES

Toda relación dentro y fuera de DECEVAL debe estar sujeta por la buena fe y la transparencia.

7.16. PRINCIPIOS LABORALES

Actuaremos para:

- a. Cumplir con las normas y leyes del orden nacional, departamental y municipal.
- b. Cumplir con las normas, políticas y procedimientos de DECEVAL.
- c. Mantener en forma ordenada y actualizada los registros, archivos y comunicaciones de DECEVAL.
- d. Velar por los intereses políticos, sociales y culturales de DECEVAL siguiendo las directrices establecidas.
- e. Abstenernos de prestar servicios o apoyo a personas que traten de engañar a DECEVAL o a otras entidades o personas por medio de DECEVAL con información falsa, adulterada o incompleta.
- f. Abstenernos de utilizar la información que se obtiene de las labores para beneficio propio o de terceros o actuar ante DECEVAL para favorecer o perjudicar algún cliente o tercero.
- g. Abstenernos de servir como testaferro, efectuar prácticas de evasión fiscal o actividades que la permitan.
- h. Informar a las autoridades que lo requieran, las actividades propias del negocio, previa comprobación de la autenticidad de los documentos y la legitimidad de la autoridad que lo requiere.
- i. Mantener prudencia, buen comportamiento en reuniones sociales en lugares públicos, en el hogar y en el lugar de trabajo, evitando efectuar comentarios que perjudiquen o puedan perjudicar a DECEVAL, a sus colaboradores, a los clientes o a terceras personas.
- j. Evitar realizar rifas, loterías, juegos de azar o ventas dentro de las instalaciones de DECEVAL.
- k. Abstenernos de servir como fiador o codeudor de otros empleados de la compañía.
- l. Conocer las políticas, normas, procedimientos y funciones de los cargos de la entidad.

- m. Realizar cualquier tipo de actividades en horas no laborales siempre y cuando estén enmarcadas en la ley y sin perjuicio del desarrollo profesional dentro de DECEVAL.
- n. Responder en debida forma por las obligaciones civiles, comerciales, financieras y tributarias contraídas.

7.17. DEL COMPORTAMIENTO INTERPERSONAL

Tendremos en cuenta las siguientes directrices en nuestro comportamiento personal:

- No levantar injurias o calumnias contra otros, ya que esto conlleva a faltas contra la moral, el buen nombre y los principios que promueve el presente código.
- Considerar como norma de convivencia la igualdad de oportunidades y trato sin importar la raza, el color, el sexo, la política, la religión y su idiosincrasia.
- Abstenerse de utilizar lenguaje impropio o indigno en las relaciones con las demás personas.
- Competir libre y lealmente.
- Disponer de manera racional y efectiva de los recursos de DDECEVAL.
- Preocuparse por proyectar una imagen positiva y evitar cualquier conducta laboral o personal que deteriore el buen nombre y reputación del DECEVAL.
- Reportar inmediatamente a DECEVAL cualquier actualización o novedad en la hoja de vida, como cambio de dirección, cambio de estado civil y en general cualquier información que pudiera cambiar el perfil del empleado. Cualquier viaje o atención que realicen los empleados de DECEVAL, debe corresponder a las necesidades del negocio y los gastos deben ser razonables y moderados.
- Festejar o realizar eventos que solamente correspondan a motivos institucionales, dentro de la jornada laboral.
- Abstenerse de consumir alcohol (salvo el moderado y en reuniones formalmente autorizadas) o drogas ilícitas en horas de trabajo
- No instalar software ilegal y no tomar decisiones respecto del software legal para cualquier fin ajeno a la Compañía.
- Informar de cualquier situación económica difícil, que afecta la toma de decisiones o pudiera dar lugar a un conflicto de intereses.

Nos comprometemos a cumplir con los controles internos y adoptar aquellos que DECEVAL requiera, especialmente en lo relacionado con:

- El uso del carné dentro de las instalaciones de DECEVAL.

- Respetar las áreas restringidas
- Cumplir estrictamente con las disposiciones de seguridad física, informática, lógicas y operacionales.
- Mantener bajo su custodia las claves de acceso, códigos, llaves o password asignados como recursos que se consideran personales e intransferibles.

8. PAUTAS ÉTICAS EN LAS RELACIONES COMERCIALES

Nos comprometemos a observar las siguientes pautas con los clientes

8.1. CON LOS CLIENTES

Los clientes son la razón de ser de DECEVAL. Por tal razón, se deben establecer con ellos relaciones serias y con profesionalismo para satisfacer sus necesidades.

Los siguientes son los lineamientos de las relaciones con los clientes:

- a. Brindar el mejor servicio a los clientes sin esperar o exigir ningún tipo de retribución.
- b. Informar cualquier anomalía o suceso que pueda afectar la imagen de DECEVAL o de sus clientes por descuido, negligencia o imprevisión.
- c. Ejecutar los procesos de vinculación de clientes teniendo en cuenta su conocimiento, establecer la frecuencia y volumen de sus operaciones guarda relación con los datos sobre la actividad económica y la procedencia de los recursos.
- d. Prestar un servicio eficaz y oportuno con el fin de satisfacer las necesidades del cliente interno y externo.
- e. Informar a los clientes las características de los servicios y las condiciones para poder acceder a ellos, debiendo cumplir las normas de seguridad establecidas y los procedimientos de vinculación.
- f. Ofrecer sus servicios profesionales a los clientes del DECEVAL.

8.2. CON LOS PROVEEDORES

Pretendemos sostener relaciones transparentes, leales y regidas por la buena fe con los proveedores. Por tal razón, los siguientes serán los lineamientos de las relaciones con los proveedores:

- a. Brindar el mejor servicio a los proveedores sin esperar o exigir ningún tipo de retribución.
- b. Informar cualquier anomalía o suceso que pueda afectar la imagen de DECEVAL o de sus proveedores por descuido, negligencia o imprevisión.
- c. Ejecutar los procesos de vinculación de proveedores asegurando su conocimiento en los términos acordados internamente
- d. Prestar un servicio eficaz y oportuno con el fin de satisfacer las necesidades de los proveedores.
- e. Informar a los proveedores las características de la relación con DECEVAL y las condiciones de contratación.
- f. Abstenerse de ofrecer sus servicios profesionales a los proveedores de DECEVAL.

8.3. CON LOS COMPETIDORES

Buscamos operar en los mercados objetivo, inspirados en los siguientes principios de lealtad y respeto hacia los competidores

- a. Respetar la reputación de los competidores sin esperar o exigir ningún tipo de retribución.
- b. Informar cualquier anomalía o suceso que pueda afectar la imagen de DECEVAL ante los competidores por descuido, negligencia o imprevisión.
- c. Abstenerse de ofrecer sus servicios profesionales a los competidores de DECEVAL.

9. RELACIONES CON ENTIDADES ESTATALES Y AUTORIDADES

Las relaciones entre DECEVAL y las Entidades estatales y las autoridades, se regirán siempre por las normas y procedimientos legales. Quienes tengan la responsabilidad de relacionarse con organismos estatales, organismos de investigación y autoridades competentes de conocer la información y las operaciones de DECEVAL, se conducirán con profesionalismo, seriedad y alto nivel ético.

La relación con Entidades Estatales y Autoridades, debe considerar los riesgos que representa la relación con Personas Políticamente Expuestas.

10. PAUTAS CON RESPECTO A LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Ningún empleado podrá participar o facilitar actividades relacionadas con el Enriquecimiento Ilícito, el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo. Es deber de todos los empleados mantener una actitud vigilante sobre aquellas transacciones o sucesos que pudieran dar lugar a considerar la existencia de operaciones inusuales o sospechosas y así evitar que él o DECEVAL faciliten las actividades ilícitas dentro o a través de la compañía.

Todos los empleados de DECEVAL deben conocer y cumplir la M-SC-CS-001 MANUAL DE POLITICAS PREVENCIÓN Y CONTROL DE LAVADO DE ACTIVOS, M-SC-CS-005 MANUAL GESTIÓN DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS, el presente Código de Conducta y en general las normas sobre la materia.

Es una obligación de DECEVAL dar capacitación a los empleados sobre la materia y a la vez es un deber de los empleados recibir capacitación sobre la misma.

10.1. ADHERENCIA A LAS NORMAS

El presente Código de Conducta está dirigido a los Accionistas, los miembros de la Junta Directiva, los Directivos, los Empleados, los Clientes y los Proveedores de DECEVAL, en lo de su competencia y dentro de su propio accionar, son sujetos obligados a la luz de las normas vigentes sobre Prevención y Control del Lavado de Activos.

En tal dimensión, DECEVAL establecerá con cada uno de ellos el ámbito y los mecanismos para dar cumplimiento riguroso de los mecanismos de Prevención y Control del Lavado de Activos que se adopten en las normas nacionales e inclusive en las normas de otros países y las recomendaciones de organismos internacionales dentro de la lucha integral contra la delincuencia organizada.

Dichos mecanismos se integran en la Política y al Manual de Procedimientos de Prevención y Control del Lavado de Activos que DECEVAL ha establecido formalmente.

10.2. EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Nos comprometemos a velar por el cumplimiento de las prácticas establecidas y aprobadas por la Junta Directiva y la Superintendencia Financiera de Colombia respecto de las actividades de la empresa tendientes a evitar el enriquecimiento ilícito, el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Cualquier incumplimiento de las normas que gobiernan la Prevención y el Control del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, dará lugar a las siguientes medidas:

- a. Un estudio de parte del Oficial de Cumplimiento, para determinar la situación presentada. Dicho estudio podrá apoyarse en el Departamento de Auditoría Interna e inclusive en las autoridades competentes.
- b. La rendición de descargos por parte del empleado implicado.
- c. La calificación de la situación dentro de las causas para dar por terminado el contrato de trabajo a la luz de las normas laborales vigentes y del reglamento interno de trabajo.
- d. La estimación de proceder a instaurar una denuncia penal sobre los hechos presentados.
- e. La estimación de proceder a reportar la operación sospechosa a las autoridades competentes.

10.3. CRITERIOS PARA PREVENIR Y RESOLVER CONFLICTOS DE INTERÉS

El Oficial de Cumplimiento debe realizar capacitaciones sobre el Código de Conducta, para prevenir la ocurrencia de situaciones de conflicto de interés.

Los conflictos de interés que se llegaren a presentar, se resolverán atendiendo principalmente los intereses de DECEVAL y los intereses colectivos.

En todo caso, los Conflictos de Intereses serán resueltos en el Comité de Presidencia y tanto los temas tratados como las decisiones que allí se tomen, serán documentadas mediante acta que levante el Oficial de Cumplimiento.

10.4. CRITERIOS PARA DETECTAR Y ANALIZAR LAS OPERACIONES INUSUALES Y DETERMINAR Y REPORTAR LAS OPERACIONES SOSPECHOSAS

Los criterios para detectar y analizar las operaciones inusuales y determinar y reportar las operaciones sospechosas, será los siguientes:

10.4.1 Operación Inusual

Se entiende como operación inusual, aquella cuya cuantía o características no guardan relación con la actividad económica del cliente, o que por su número, por las cantidades transadas o por sus características particulares, se salen de los parámetros de normalidad establecidos por la entidad respectiva.

Con el objeto de lograr una eficiente detección de esta clase de operaciones en el mercado de valores, deberán implementarse todos los procedimientos y mecanismos que se consideren adecuados para el efecto.

10.4.2 Operación Sospechosa

Es aquella operación inusual que por sus características conlleva a presumir razonablemente, que su objeto puede ser el de ocultar o encubrir el origen ilícito de bienes o el de servir como medio en la ejecución de cualquier delito.

La confrontación de las operaciones detectadas como no usuales, con la información de los clientes con que cuenta la entidad respectiva, permitirá, conforme al buen criterio, identificar si una transacción es o no de esta clase.

10.4.3 Operaciones Inusuales o Sospechosas en DECEVAL.

Dadas las características de las operaciones de DECEVAL, se adopta la siguiente clasificación:

a. Operación Inusual en Deceval

En el caso de la operación de DECEVAL respecto de los Depositantes Directos o Depositantes Indirectos, que tenga las siguientes características:

Estar reportado en las listas de personas investigadas por las autoridades colombianas, tales como Fiscalía General de la Nación, DIJIN, SIJIN, DAS, Policía Nacional, Contraloría General de la República, Procuraduría General de la Nación y otros entes de investigación, en relación con el Lavado de Activos o delitos conexos.

Respecto de los proveedores o empleados cuando haya un cambio sustancial en sus indicadores o información que se posea, permitiendo presumir que existe una variación en las cuantías o características de su perfil económico o que las actividades desarrolladas se salen de los parámetros de normalidad establecidos.

b. Operación Sospechosa

En caso de la operación de DECEVAL respecto del Depositante Directo o del Depositante Indirecto que tenga las siguientes características:

- Estar reportado en las listas de la OFAC.
- Estar reportado en las listas de personas condenadas por las autoridades colombianas por el delito de Lavado de Activos o actividades delictivas conexas de los cuales DECEVAL tenga conocimiento.
- Estar reportado en las listas de personas sobre las que recae orden de incautación de bienes los cuales el Deposito tenga conocimiento.
- No justificar razonablemente una operación inusual y que a juicio del Oficial de Cumplimiento genere una sospecha fundada y comprobada.

En el caso de proveedores o empleados:

- Estar reportado en las listas de la OFAC.
- Estar reportado en las listas de personas condenadas por las autoridades colombianas por el delito de Lavado de Activos o actividades delictivas conexas de los cuales el Deposito tenga conocimiento.
- Estar reportado en las listas de personas sobre las que recae orden de incautación de bienes los cuales el Deposito tenga conocimiento.
- No justificar razonablemente una operación inusual y que a juicio del Oficial de Cumplimiento genere una sospecha fundada y comprobada.

Las operaciones sospechosas serán reportadas a la UIAF a través del Sistema de Reporte en Línea SIREL según las instrucciones impartidas por la citada unidad.

11. PROCEDIMIENTOS PARA REPORTAR AL SUPERIOR JERÁRQUICO DEL EMPLEADO QUE INCUMPLA EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todo incumplimiento del Código de Conducta será reportado así:

11.1 Cuando se trate de un directivo, se informará por el Presidente o por cualquiera de los miembros de la Junta Directiva a dicho órgano en sesión ordinaria o extraordinaria.

11.2 Por el Oficial de Cumplimiento al superior jerárquico del empleado que lo incumpla, en lo relacionado con la prevención y el control del lavado de activos.

11.3 Por el Director de Gestión Humana al superior jerárquico del empleado que lo incumpla, en lo relacionado con los otros asuntos diferentes a la prevención y el control del lavado de activos.

El reporte será un informe escrito que debe contener:

- Una exposición de la situación ocurrida.
- Los principios y preceptos incumplidos.
- Las conclusiones.
- Las recomendaciones.

Con el fin de que pueda hacerse efectivo el código de conducta, Deceval contará con mecanismos que garanticen la anonimidad de las personas que requieran revelar información sobre conductas contrarias a los lineamientos aquí previstos, así como los destinatarios y el procedimiento de investigación que se adelantará para estos eventos. Los mecanismos que así se dispongan deberán ser de público conocimiento, difundidos por Deceval en su página web.

12. INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

La interpretación de este Código de Conducta, a efectos de consultas, solicitudes de autorización, informaciones y emisión de informes sobre los distintos apartados del mismo compete a la Vicepresidencia Jurídica en primera instancia.

Las decisiones que puedan afectar el entendimiento razonable del código de conducta y por tanto su aplicación o finalmente impliquen una modificación del mismo, deben escalar al comité de riesgos y auditoría, quien hará la recomendación pertinente a la Junta Directiva para que tome una decisión sobre el particular.



El comité de riesgos y auditoría será el encargado de adelantar el seguimiento al cumplimiento del código de conducta, así como de analizar los casos que se puedan revelar en primera instancia sobre la violación al mismo, conforme con los mecanismos y procedimientos que sobre el particular se aprueben por Deceval.

13. ENTRADA EN VIGOR

El presente Código de Conducta modifica el código previamente vigente de acuerdo con la aprobación que del mismo hizo la Junta Directiva según consta en el acta 232 del 17 de Septiembre de 2009. Entra en vigor a la fecha de publicación en el Sistema de Gestión de Calidad.