

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 1 de 24

1. OBJETIVO

Formular los valores, principios y normas que inspiran la actuación de la organización WeAre Dev., y la que se espera de sus colaboradores, estableciéndolos como obligatorios; de igual manera se busca integrar las mejores prácticas empresariales en temas de ética, transparencia, gobierno, cumplimiento y control, con el fin de construir y dar la confianza a la zona de influencia.

El Código pretende mantener una integridad ética, ausente de conductas reprochables, lo cual implica una actitud de total lealtad con nuestros clientes, aliados, usuarios, directivos, compañeros y con nosotros mismos.

La organización ha considerado necesario resumir en el presente Código de buen gobierno los estándares mínimos que se deben aplicar en todos los aspectos de nuestra relación de trabajo.

2. ALCANCE

Este Código contiene las reglas y conductas que aplican a todos los colaboradores directos e indirectos, y sirve como guía del comportamiento mínimo esperado en el desempeño de sus funciones. Todas las actuaciones relacionadas con la Compañía, están enmarcadas dentro de las disposiciones de éste Código y de los Estatutos

3. LINEAMIENTOS GENERALES

Las actuaciones de la organización están orientadas a la interiorización y cumplimiento de nuestros Valores y Filosofía Corporativa, la cual se ve reflejada en el desarrollo de nuestras funciones.

Nuestros Valores Corporativos

- **CONFIANZA:** Somos auténticos en lo que hacemos, apreciamos las capacidades de los demás, generamos relaciones sostenibles basadas en la transparencia, la credibilidad y la prudencia.
- **INTEGRIDAD:** Cumplimos con rectitud nuestros deberes, y obramos con un sentido consciente de la justicia, siendo coherentes entre lo que decimos, pensamos y hacemos.
- **EXCELENCIA:** Los retos nos inspiran para desempeñar nuestra labor con el compromiso de mejorar cada día, creemos en el poder que se obtiene de trabajar con disciplina y perseverancia.
- **RESPECTO:** Creemos en la individualidad de las personas y las organizaciones, valoramos las diferencias, las ideas y sus expectativas, nos esforzamos por



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 2 de 24

comprender sus puntos de vista y situaciones particulares, defendiendo siempre la dignidad.

- **COMPROMISO:** Demostramos sentido de pertenencia por nuestra organización y nos identificamos con nuestro trabajo, asumiendo con pasión los retos para convertirlos en resultados.

Propósito

Apoyamos la transformación y cambio cultural de las organizaciones, fundamentados en tecnologías que contribuyan con la consecución de sus objetivos.

Misión

Diseñamos y proveemos soluciones tecnológicas avanzadas que permitan a las organizaciones facilitar su día a día y transformar digitalmente su negocio mientras sistematizándolo, aumentando su rentabilidad, y reduciendo sus actividades operativas, por medio de un equipo de trabajo íntegro, enfocado en el bienestar directo de la sociedad.

Visión

Ser mundialmente reconocidos en el mercado como líderes en desarrollo de software, generando valor para el desarrollo y la sostenibilidad de la compañía. Contaremos con el mejor equipo de talento humano y generaremos bienestar a la sociedad, los colaboradores y nuestros clientes, mientras los acompañamos en su crecimiento constante y disfrutamos nuestras actividades. Nos caracterizamos siendo auténticos, proactivos y autogestionados.

CAPÍTULO I. BUEN GOBIERNO

MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVO

ARTÍCULO 1. DE LA SOCIEDAD Y SU GOBIERNO - ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

WeAre Dev cuenta con un órgano de dirección y administración que fija las directrices de su gestión social, ejecuta y cumple todos los actos orientados a la realización de su objeto social, de acuerdo con la ley y los estatutos sociales.

a. CEO

El órgano superior de dirección de WeAre Dev lo constituye el CEO de la compañía, el cual, inscrito en el libro de registro de acciones o de sus representantes, reunidos en las condiciones previstas en los estatutos o en la Ley.



**SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL
CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 3 de 24

El CEO se caracteriza por ser una persona comprometida y reconocida socialmente, que cree en ésta como una empresa que no sólo se preocupa por ser generadora de riqueza, sino por buscar el beneficio de todos los que de una u otra forma tienen relación con ella.

Es una persona que actúa con lealtad hacia la Sociedad. Es un generador de valor agregado a la Compañía, interesado en hacer respetar la autonomía de la Compañía, ajustándose a los valores orientadores.

Además, tiene un gran sentido de pertenencia y está convencido de la importancia que representa la labor realizada por WeAre Dev en el mercado de servicios de pruebas de software como desarrolladora de una rama de la industria. Consciente del esfuerzo adicional que implica la creación de empresa en nuestra región y de la necesidad de trascender y mantenerla en el futuro.

- **Funciones del CEO**

Las funciones del CEO de WeAre Dev deben desarrollarse con el fin de generar beneficios mutuos que permitan un equilibrio entre sus intereses y los de la Compañía.

De acuerdo con los estatutos sociales, como órgano supremo de la Sociedad, le corresponde:

1. Estudiar y aprobar las reformas estatutarias.
2. Nombrar al Revisor Fiscal y a sus suplentes y fijarles su remuneración.
3. Examinar, aprobar o reprobar los estados financieros de propósito general, las cuentas que deben rendir los administradores, los informes de las diferentes áreas, sobre el estado de los negocios y considerar el del Revisor Fiscal.
4. Disponer de las utilidades sociales y fijar el monto del dividendo, la forma y plazos para su pago.
5. Decretar la cancelación de pérdidas y la creación de reservas.
6. Decretar el aumento del capital autorizado para realizar tales aumentos en aquellos casos en que la ley así lo autorice.
7. Ordenar la emisión de acciones en reserva.
8. Disponer la disolución extraordinaria de la sociedad.
9. Ordenar la readquisición de acciones propias y su posterior enajenación. Ordenar la emisión y reglamentar la posterior suscripción de las acciones con dividendo preferencial y sin derecho de voto.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 4 de 24

10. Decretar la emisión de bonos y de títulos representativos de obligaciones.

11. Delegar en casos concretos y especiales el ejercicio de algunas de sus funciones en el Gerente.

b. Órgano de administración – CEO

La administración inmediata de la Sociedad y la gestión directa de los negocios sociales estarán a cargo del CEO.

El CEO de WEARE DEV se caracteriza por ser un líder, una persona con responsabilidad social, conocimientos técnicos amplios, conocimientos administrativos, comerciales, financieros, excelentes relaciones públicas que le permitan guiar a la sociedad en su objetivo de crear industria, de innovar y de ampliar el mercado de sus servicios.

Es una persona con credibilidad, con capacidad de transmitir su conocimiento, visionario y capaz de direccionar a sus colaboradores.

- Funciones

El CEO tendrá la representación legal de la sociedad, la cual ejercerá en forma permanente y disfrutará de las facultades que se indican en los estatutos de la sociedad.

El CEO tendrá las funciones previstas en la ley, entre las cuales se destacan:

1. Representar legalmente a WEARE DEV.
2. Velar por el cumplimiento de la misión, visión y objetivos.
3. Obrar con estrictos principios de responsabilidad social y ambiental.
4. Nombrar y remover el personal.
5. Delegar total o parcialmente sus atribuciones y competencias.
6. Evaluar el nivel de desempeño con respecto a los objetivos estratégicos.
7. Garantizar la efectividad del derecho de inspección

c. Órgano de administración – Comité Estratégico

Dentro de la estructura corporativa WeAre Dev se encuentran diversos perfiles ejecutivos (Gerentes, Líderes, Directores, Analistas), los cuales participan en la definición de

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 5 de 24

estrategias y políticas corporativas, en la creación de condiciones para el desarrollo y satisfacción integral del talento humano, en asegurar el uso eficiente de los recursos de la organización, celebrar contratos para la adquisición de bienes y servicios relacionados con sus funciones y procurar la creación de valor para la empresa.

- Funciones
 1. Definir indicadores de gestión para evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos.
 2. Realizar un seguimiento periódico al cumplimiento del presupuesto.
 3. Definir objetivos estratégicos con cumplimiento menor a 5 años.
 4. Supervisar de manera formal las contribuciones políticas directas o indirectas, donaciones caritativas y patrocinios.
 5. Participar activamente en la planeación estratégica.

ARTICULO 2. DE LOS COLABORADORES

De las relaciones laborales

- Selección y gestión del desempeño del personal de la Compañía.

El proceso de selección que utiliza WEARE DEV para la contratación de su personal busca asegurar la escogencia de candidatos idóneos, de excelente potencial de desarrollo que posean los valores corporativos y el nivel requerido en las competencias organizacionales y diferenciadoras de rol, con el fin de asegurar el cumplimiento de la estrategia de la Compañía. Se vinculan personas honestas, colaboradoras, con iniciativa, capacidad de aprendizaje y efectivas en el desarrollo de su labor. Se precisa en los procedimientos de talento humano.

WEARE DEV evalúa el desempeño de cada colaborador midiendo el cumplimiento de sus responsabilidades y metas, el nivel de desarrollo de sus competencias, entendidas como las habilidades, conocimientos y actitudes que un colaborador debe tener, adquirir o desarrollar para desempeñar su cargo.

- Seguimiento de colaboradores

La Compañía cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que tiene en cuenta las competencias corporativas y las diferenciadoras de rol, así como el cumplimiento del plan de desarrollo de cada colaborador. Este procedimiento es orientado por el área de Gestión del Talento Humano en coordinación con los procesos o áreas relacionados. Este seguimiento es un proceso constante de retroalimentación entre los líderes y los miembros



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 6 de 24

de sus equipos de trabajo, siguiendo los lineamientos generados por Gestión del Talento Humano y propensos a cumplir con los objetivos planteados por la Compañía.

- Criterios de remuneración e incentivos

El sistema de remuneración de la compañía se da a partir de los criterios de equidad interna, según valoración de cada cargo y los niveles de remuneración del mercado (competitividad externa), proporcionando una remuneración fija de acuerdo a las políticas salariales. Podrá haber bonificaciones y remuneración variable con fundamento en el criterio de la Gerencia General.

ARTICULO 3. DE LOS ALIADOS Y SOCIOS DE NEGOCIO

Normas sobre Contratación y Selección de Aliados

- Principios de contratación

Para el establecimiento de relaciones comerciales y contractuales con aliados y contratistas, WEARE DEV tiene en cuenta y aplica los principios de objetividad, pasión por el trabajo, efectividad, confiabilidad y buen nombre.

Las decisiones de contratación deben basarse principalmente en el análisis de las condiciones técnicas, comerciales y económicas que sean más favorables para WEARE DEV. Los aliados ganarán la posibilidad de hacer negocios cuando sus productos o servicios cumplan con dichas condiciones, sin que elementos subjetivos y personales de quien intervienen en la decisión puedan desvirtuar esos criterios.

Si alguna parte interesada tiene incidencia en un proceso de contratación, ya sea en la selección de oferentes o en cualquier etapa de su ejecución y tiene algún vínculo de familiaridad, amistad o relación comercial con cualquiera de los oferentes de dicho proceso o con sus colaboradores, deberá informar el conflicto de interés y se debe presentar al área encargada quien se encargará de aprobar o rechazar de acuerdo a cada caso.

- Gestión de aprovisionamiento

WEARE DEV realiza un proceso mediante el cual planea y contrata la adquisición de bienes y servicios, se administran los contratos y se evalúa el desempeño del aliado de acuerdo con el procedimiento definido, siempre propendiendo por el bienestar de la compañía y de sus aliados, llevando a cabo una especial selección de estos.

Se cuenta con una base de datos de aliados que ha sido construida con previa investigación, análisis y evaluación de las características y comportamiento de los aliados en el mercado, en cuanto a la oportunidad en el servicio, calidad, conocimiento y sostenibilidad de los bienes y servicios ofrecidos por ellos y así, brindar apoyo a las gerencias en la adquisición de estos y establecer los mecanismos necesarios para proteger, conservar y manejar adecuadamente los mismos.



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 7 de 24

Todo el proceso comienza con la definición de las necesidades para la adquisición de bienes y servicios de acuerdo a los conceptos definidos en el presupuesto.

ARTICULO 4. DE LOS COMPETIDORES

Competencia Leal

WEARE DEV promocionará una competencia justa. En cuanto a la competitividad, propugna por la orientación hacia el cliente y la calidad de sus productos y servicios. Tiene en cuenta toda ley antimonopolio nacional, supranacional y extranjera aplicable, las leyes para la protección de la propiedad intelectual (especialmente los derechos de protección de terceros), así como las leyes contra la competencia desleal.

Las personas encargadas de la dirección deberán seleccionar cuidadosamente los colaboradores que tengan tareas relevantes para la competencia, informarles continuamente acerca de la prohibición de limitaciones de la competencia, controlar el cumplimiento de estas prohibiciones mediante las medidas adecuadas, así como avisar de las graves consecuencias legales relativas a infracciones contra la Ley antimonopolio, tanto de cara a la empresa como a las personas que actúen. Las transacciones comerciales deben documentarse en su totalidad y coincidir con las normas legales y demás reglas de WEARE DEV.

CAPÍTULO 2. LINEAMIENTOS DE BUEN GOBIERNO – MANUAL DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO 5. DEBERES GENERALES

Los Directivos son responsables de vigilar que las actividades de la organización se ajusten al cumplimiento de las leyes locales e internacionales que le son exigibles en razón de las actividades que desarrolla, así como de las políticas adoptadas por la organización, las cuales deberán ajustarse a los valores, principios y normas aquí establecidos.

La organización actuará ajustándose a los siguientes valores, principios y normas, y establecerá procedimientos administrativos de control y seguimiento a sus contratistas y aliados, para que, sin perjuicio de la autonomía administrativa que les es propia, adopten prácticas y normas de conducta acordes con los mismos valores, principios y normas.

1. No Discriminación

La organización protegerá la integridad de cada colaborador garantizando y vigilando que estén libres de cualquier tipo de discriminación, con el fin de hacer primar el principio de la igualdad de oportunidades.

Cada ser humano tiene derecho a recibir el mismo trato, teniendo en cuenta los diferentes rasgos y comportamientos que hacen su personalidad, por este motivo

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 8 de 24

en los procesos de contratación, promoción y desarrollo organizacional, se respetan las características de cada individuo.

A continuación, se enuncian algunos casos en los que se da la discriminación:

- Personalidad
- Religión
- Estilo de Vida
- Procesos de Pensamiento
- Experiencia Personal
- Origen étnico
- Orientación Política
- Color
- Identidad de Género
- Orientación Sexual
- Racial
- Razones de discapacidad física
- Nacionalidad
- Edad
- Condición sindical
- Estado Civil
- Religión
- Género

No está permitido a los colaboradores, utilizar las instalaciones de la organización ni del cliente, para acceder a material de contenido discriminatorio, ni difundir por sus canales de comunicación material que induzca a adoptar conductas que puedan calificarse como discriminatorias.

2. Prohibición de Alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

La organización proporciona los recursos necesarios para que cada colaborador tenga un lugar de trabajo seguro, saludable y propicio, para la ejecución de sus funciones. El uso ilícito de drogas y abuso del alcohol, disminuye la eficiencia y la productividad del recurso humano.

Por este motivo se prohíbe la posesión, distribución, consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y drogas ilícitas, o el estar bajo la influencia de estas sustancias, drogas o de alcohol, durante la jornada laboral. Esto aplica para las instalaciones de WeAre Dev como para las del cliente.

La razón de ser del negocio, son las personas, por ende, el consumo y/o uso de drogas ilícitas y el abuso de alcohol, pueden ocasionar serios riesgos a la seguridad del colaborador, por este motivo queremos cuidar de su bienestar, velando por el cumplimiento de esta norma.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 9 de 24

Excepcionalmente y para eventos especiales (autorizados de manera particular y no por vía general), la Gerencia General autoriza el consumo moderado de alcohol en las sedes administrativas.

3. Transparencia / Cero Tolerancia a la Corrupción.

La organización no tolerará conductas ilegales, deshonestas, fraudulentas, ni actividades engañosas o que induzca a la corrupción y/o soborno, implicando violación a los principios, valores y normas.

En este sentido, la organización desarrollará su actividad con transparencia e integridad y en caso de que el colaborador incumpla con su conducta, se procederá sin excepción alguna en todos los niveles, los procedimientos legales, sanciones o determinaciones a que haya lugar.

4. Medidas Administrativas y Sanciones.

Toda actuación, omisión, acto o comportamiento que sea contrario a las disposiciones de la organización contenidas en reglamentos, circulares generales, políticas, memorandos, instrucciones, así como lo estipulado en el presente Código de Conducta, se considerará como causa grave y por tanto meritoria de la aplicación de sanciones disciplinarias o incluso de la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

La organización se compromete a publicar e incluir el contenido del presente Código dentro de sus programas de inducción, con el fin de que, por el desconocimiento de éste, no se exima de sancionar el colaborador en el momento de incumplir alguna falta, teniendo en cuenta que es responsabilidad del colaborador, leer este material con el fin de conocer las normas que deberá cumplir.

5. Protección de la Integridad Personal

La organización promoverá acciones encaminadas a prevenir y detecta actividades de acoso laboral o de acoso sexual, donde se pueda atentar contra libertad individual de los colaboradores, por este motivo será compromiso de todos informar, cualquier tipo de discriminación, irrespeto, amenaza, angustia y/o intimidación que se presente.

El reconocimiento de este derecho implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.

ARTICULO 6. DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 10 de 24

La Compañía, como empresa socialmente responsable orienta sus actividades a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad, de quienes se benefician de su actividad comercial y del medio ambiente, es decir de sus partes interesadas.

La Compañía, año tras año, ha venido consolidando una relación externa coherente con la filosofía humanista y los principios éticos que caracterizan su cultura corporativa. Además de trazar y cumplir las metas anuales y de generar utilidades, la compañía se ha interesado en promover y mantener relaciones de largo plazo y de mutuo beneficio con sus partes interesadas y que le permiten crecer y desarrollarse. Estos grupos sociales conforman su zona de influencia.

Así mismo la Compañía se ha interesado en el aspecto económico y de industria, en la creación de valor y rentabilidad, de precios, de tarifas y de prácticas éticas en el mercado de desarrollo de software.

WEARE DEV acoge la siguiente definición de Responsabilidad Social Empresarial del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD, en inglés):

"Es el conjunto de prácticas, principios y valores que implican un compromiso de la empresa en tener un comportamiento ético y contribuir al desarrollo y calidad de vida de sus grupos de interés".

El pacto global ONU

Estamos comprometidos en alinear nuestras estrategias y operaciones con los diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Al igual que todas las empresas que conforman el Pacto global, WEARE DEV comparte la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas.

WEARE DEV apoya los principios fundamentales del Pacto Global de las Naciones Unidas que comprende:

Derechos Humanos

Principio N° 1. Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.

Principio N° 2. No ser cómplice de abusos de los Derechos.

Ámbito Laboral



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 11 de 24

Principio N° 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Principio N° 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

Principio N° 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio N° 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

Principio N° 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio N° 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En WeAre Dev entendemos la sostenibilidad como un buen crecimiento. Una meta que hemos integrado en nuestra estrategia, fortaleciéndola para ser relevantes en un planeta que cambió, con acciones que nos permitan contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Son 17 Objetivos, que incluyen nuevas dimensiones del desarrollo: la Naturaleza que soporta el desarrollo, el cambio climático, comunidades y ciudades sostenibles, nuestro rol como consumidores en la sostenibilidad, la paz y la justicia, entre otras prioridades, reconociendo que la dimensión económica, social y ambiental del desarrollo están interconectadas e interrelacionadas, una visión sistémica del desarrollo, con orientaciones y metas claras para su adopción por parte de todos los actores de la sociedad: países, ciudades, academia, empresas, sociedad civil, reconociendo que un desarrollo sostenible se construye con todos abordo.

¡Son una invitación a que pasemos de la competencia a la colaboración, que nos permita pasar de una era de impactos negativos, a una era de impactos exponenciales positivos!

WEARE DEV asume el compromiso de procurar el mayor respeto al medio ambiente en el desarrollo de sus actividades, así como de minimizar los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Para ello, pondrá a disposición de sus colaboradores los medios más adecuados, igualmente, contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. A tal efecto, establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus colaboradores el conocimiento sobre la importancia del cuidado del medio ambiente a través del reciclaje, el manejo eficiente de los recursos y buenas prácticas medioambientales.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 12 de 24

"Cuida tu planeta: El mundo está en nuestras manos".

ARTICULO 7. SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS

PROTECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SEGURIDAD PARA CLIENTES, ALIADOS Y COLABORADORES.

La confianza es algo que si dejamos que se erosione termina derrumbando el gobierno más poderoso, si logramos aprovecharlo y desarrollarlo, generará Éxito y Prosperidad en las organizaciones.

Ofrecemos soluciones integrales confiables y oportunas en Ingeniería Software, lo que nos ha permitido generar relaciones perdurables. Somos una Compañía con la Capacidad Humana, técnica y operativa requerida para competir Internacionalmente, que busca día a día su mejoramiento continuo.

SEGURIDAD Y SALUD

La Seguridad y la salud son factores relevantes a tener en cuenta para mejorar la competitividad de una organización, es el compromiso y el esfuerzo de la alta dirección por mejorar cada día en sus procesos, así como los recursos que se destinen a atender los planes y programas de Seguridad y Salud establecidos para favorecer la protección y el bienestar de los colaboradores.

Por este motivo los colaboradores deben adoptar un estilo de vida que permita minimizar los riesgos de accidentes de trabajo, riesgos laborales, lesiones y enfermedades que puedan afectar tanto su capacidad productiva como su estado de Salud.

En la organización hemos conformado algunos comités que nos ayudan a la prevención y atención de eventos que generan riesgo a los colaboradores:

- COPASST
- Comité de Emergencia
- Comité de Convivencia

RELACIÓN CLIENTES - ALIADOS

Atendemos a los clientes y aliados ofreciéndoles un trato equitativo y honesto, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad y oportunidad a su alcance. Competimos vigorosamente cumpliendo con todas las leyes y reglamentos, asegurando la participación equitativa de los aliados y una selección imparcial de los mismos, basados en criterios de calidad, rentabilidad y servicios.

Quienes tenemos contacto con representantes de competidores, mostramos una actitud profesional, apegada a los principios y valores de la empresa que representamos, basados



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 13 de 24

en un trato respetuoso, evitando circunstancias no éticas que vulneren la integridad y dignidad humana o use símbolos culturalmente ofensivos a un género, raza, religión, clase social o preferencia política.

Los beneficios que obtenemos, atraerá personas altamente calificadas y mejorará la confianza de los minoristas. Las Empresas que tienen un código generan una mayor confianza y certeza a sus accionistas, respecto de que su inversión generará la rentabilidad ofrecida, cumpliendo con los principios éticos establecidos. De esta manera, la actuación es de la gerencia y los colaboradores están respaldados por la transparencia y los valores en los que cree la organización.

PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y BIENES

Adecuado uso y Cuidad o de los Activos Bienes.

Será responsabilidad de cada colaborador proteger y darles un buen uso a los activos, no solo aquellos asignados para el desarrollo de las labores individuales o de grupo, sino también los que la organización pone a disposición de todos los colaboradores en general, tales como mobiliario e instalaciones, frente a los riesgos de pérdida, daño o apropiación indebida, teniendo en cuenta las políticas y reglamentaciones que la organización provee.

El control de los Activos Fijos se inicia a través de su adquisición, una vez que llega a nuestras instalaciones, donde se debe inventariar cada Activo Fijo, con el fin de ponerlo al servicio de la empresa.

Como se puede observar, los activos fijos son de gran importancia para la operación del negocio, por este motivo la organización sancionará las conductas de los colaboradores que, por acción u omisión, propicien la pérdida o disposición no autorizada, o la apropiación indebida por parte de terceros, de activos y bienes de la Organización, y denunciará ante las autoridades competentes toda conducta dolosa o fraudulenta, de la que tenga conocimiento y que pueda ser tipificada como delito.

PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Los colaboradores tendrán el compromiso de cuidar los activos intangibles de la organización los cuales contienen la propiedad intelectual, de los derechos de patentes, nombres y marcas comerciales de bienes o servicios, nombres de dominios, derechos de reproducción o copia incluidos los derechos de reproducción de software, derechos de diseños, derechos sobre bases de datos, derechos sobre conocimientos técnicos especializados, secretos comerciales e información propia o de terceros en poder de la organización, sea o no de carácter confidencial.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 14 de 24

Los colaboradores reconocen que todas las operaciones de la organización son de naturaleza confidencial y se comprometen a guardar el más estricto secreto sobre cualquier dato e información que tenga relación con WeAre Dev y con nuestros clientes, a menos que sea manifiesto su carácter de información pública conforme a las leyes adoptadas por la organización. No podrá revelarse tal información referente a las empresas a ninguna persona o entidad sin autorización previa y escrita de la gerencia general.

La información privilegiada incluye, pero no se limita a: Software, productos y servicios en sus etapas de propuesta, diseño, desarrollo, puesta en producción, planes y presupuestos futuros, cambios no anunciados en las empresas o en el personal, análisis financieros, análisis de la competencia, contratos en general, procesos judiciales, información gerencial y estudios de mercado.

Cada colaborador estará obligado a mantener la confidencialidad de la información que conozca, frente a procesos, procedimientos, políticas, programas, o planes o actividades de la organización en general, de los clientes y de las distintas áreas en particular.

Si una persona distinta al destinatario de la información solicita tener acceso a información confidencial, ésta deberá remitirla al área administrativa y financiera, quien será el encargado de evaluar la procedencia de la solicitud y forma de atenderla

PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD DE DATOS PERSONALES

La información que las organizaciones tienen de sus colaboradores, debe usarse para fines autorizados por los titulares de los datos conforme a las políticas internas y a las regulaciones legales pertinentes, debiendo también protegerlos contra riesgos tales como acceso, modificación, revelación no autorizada, pérdida, destrucción o mal uso.

Si la organización conoce de alguna divulgación incorrecta sobre los datos personales, el colaborador será quien notificará inmediatamente a la persona responsable, con el fin de adoptar medidas de seguridad y control para evitar que el riesgo se extienda o cause perjuicios a los titulares de los datos y a La Organización.

La organización en su práctica corporativa no contratará a las personas vinculadas a una investigación por lavado de activos, narcotráfico o prácticas anticorrupción en curso, o hayan sido condenados por haber incurrido en actividades ilícitas o por violación de las leyes que les son aplicables.

DERECHOS HUMANOS UNIVERSALES

WeAre Dev tiene el compromiso de respetar los derechos humanos en todo el mundo. Con ese fin, busca trabajar con aliados que promueven los siguientes estándares de conformidad con las leyes vigentes:

- Igualdad de oportunidades para los colaboradores de todos los niveles, independientemente del color, la raza, el sexo, la identidad sexual, la edad, el origen



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 15 de 24

étnico, la nacionalidad de origen, la orientación sexual, el estado civil, la religión, la discapacidad o cualquier otra característica protegida por ley.

- Salarios que les permitan a los colaboradores satisfacer como mínimo las necesidades básicas y oportunidades para los colaboradores de mejorar sus habilidades y capacidades.
- Respeto por la legítima libertad de asociación de los colaboradores; reconocimiento de todos los derechos legales a organizarse y establecer convenios colectivos; y vocación de trabajo con el gobierno y las comunidades en las cuales trabajamos con el fin de mejorar el bienestar de la población desde el punto de vista educativo, cultural, económico y social.

Por lo demás, se les solicita a los aliados cumplir todas las leyes y reglamentaciones vigentes de todos los países en los cuales operamos o adquirimos bienes o servicios, incluidas las leyes relacionadas con la conducta comercial, la calidad de los productos, las normas medioambientales, la salud y seguridad ocupacional y la mano de obra y el empleo.

CAPÍTULO 3. COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Sistema de Recepción y Trámite de Quejas.

La organización tendrá un comité de convivencia, para que los colaboradores puedan abiertamente, confidencialmente o de forma anónima, denunciar asuntos acerca de violaciones al presente código, conductas y situaciones que consideren antiéticas, y que vayan en contra de las normas o el incumplimiento de procedimientos, regulaciones, políticas y estándares de conducta incluyendo las normas de anticorrupción.

El comité tendrá reuniones periódicas para analizar la gestión de las mismas y se tomarán las medidas respectivas para garantizar el cierre de estas. De esta forma el colaborador estará enterado de las mejores prácticas y se tomarán los correctivos necesarios, para darle trámite a las reclamaciones, inquietudes y situaciones que se presenten.

Con el fin de promover un ambiente de trabajo en condiciones dignas y justas y fomentar relaciones positivas entre los colaboradores de la empresa, conformaremos en nuestra organización el Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 8. MECANISMOS DE PREVENCIÓN, CONTROL, DETECCIÓN Y RESPUESTA A RIESGOS

WeAre Dev reconoce que las materializaciones de los riesgos pueden llegar a ser críticos y a su vez complejos, y que, de no existir un plan de respuesta adecuado, la compañía se encontraría altamente vulnerable. Por lo tanto, como buena práctica, se han implementado políticas, metodologías y procedimientos para realizar una adecuada administración de los riesgos presentes en la compañía. Dentro de la metodología para gestión del riesgo se tiene:

- Identificación de los riesgos.



**SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL
CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 16 de 24

- Análisis de los riesgos.
- Valoración de los riesgos
- Tratamiento a los riesgos.
- Monitoreo y control.
- Comunicación y publicación.

a. Mecanismos de prevención

El objetivo de estos mecanismos es minimizar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, por lo que se hace importante alinear los objetivos, políticas, sistemas de control y de gestión, procesos y la normatividad aplicable, para de esta manera adoptar una estrategia sólida de prevención del riesgo.

- Auditorías

Las auditorías realizadas en WeAre Dev permiten realizar una valoración integral de los procesos, constituyendo así un mecanismo preventivo, para una pronta identificación y gestión de posibles riesgos que pudieran llegar a materializarse y provocar efectos adversos en los procesos a los cuales están asociados.

- Procedimientos

Dentro de su ejecución de procedimientos WeAre Dev ha implementado la identificación de los riesgos, además que insta a la toma de conciencia a través de espacios de difusión sobre importancia de la gestión del riesgo.

b. Mecanismos de control

WeAre Dev ha tomado las medidas conducentes a controlar el riesgo inherente al que se encuentra expuesto, a través de algunas actividades y controles que reducen la probabilidad de ocurrencia de estos.

- Controles Internos

Los controles que ejerce WEARE DEV están soportados en la ejecución de Auditorías Internas para todos los procesos definidos en la Compañía, como son los Estratégicos, Misionales y de Apoyo. Este tema está sujeto a variaciones justificadas por cambios en los procesos, alcance del servicio, aspectos internos o externos que puedan modificar la puesta en marcha de las auditorías o por necesidades de control en el sistema.

Una vez llevadas a cabo las auditorías Internas, se genera el respectivo informe, éste se anexa como evidencia de haber sido presentado a los dueños de los procesos y al CEO.

Por medio de las auditorías tanto internas como externas se contribuye a la identificación de riesgos en los diferentes procesos de la compañía e informando sobre los resultados al CEO. A partir de los hallazgos que se identifiquen como resultado de las auditorías se toman

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 17 de 24

medidas correctivas y oportunidades de mejora, que procuran por la mejora continua y al seguimiento a la planeación estratégica determinada en la compañía.

- Controles externos

Son los ejercidos por diferentes organismos de vigilancia, regulación y control. En el caso de WeAre Dev se cuenta con la Revisoría Fiscal, quien es el encargado de dar oportuna cuenta, según el caso, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la Compañía y en el desarrollo de sus negocios.

Las funciones del revisor fiscal son las siguientes:

1. Cerciorarse de que las operaciones que se celebren o cumplan por cuenta de la sociedad se ajusten a las prescripciones de los estatutos, y a las decisiones del CEO.
2. Dar oportuna cuenta, por escrito, al CEO según el caso, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la sociedad y en el desarrollo de sus negocios.
3. Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección y vigilancia de la Compañía, y rendirles los informes a que haya lugar o que le sean solicitados.
4. Velar por que se lleven regularmente la contabilidad de la sociedad, por que se cumplan oportuna e íntegramente las obligaciones tributarias (principales y formales) y porque se conserven debidamente la correspondencia de la sociedad y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.
5. Inspeccionar asiduamente los bienes de la sociedad y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que ella tenga en custodia a cualquier título.
6. Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre los valores sociales.
7. Autorizar con su firma cualquier balance que se haga, con su dictamen o informe correspondiente.
8. Cumplir las demás atribuciones que le señalen las leyes o los estatutos y las que, siendo compatibles con las anteriores, le encomiende la Asamblea.

Requisitos e incompatibilidades

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 18 de 24

El Revisor Fiscal será contador público titulado y estará sujeto a las incompatibilidades y prohibiciones contenidas en las disposiciones legales pertinentes.

c. Mecanismos de detección

WeAre Dev implementa mecanismos de detección oportuna de las conductas irregulares con el objetivo de mitigar su impacto.

- Monitoreo de procesos

Los mecanismos de control interno establecidos en los diferentes procesos deben permitir la identificación de desviaciones en los mismos de tal forma que se advierta en forma temprana la posible ocurrencia de acciones irregulares.

- Línea de transparencia

Es el medio por el cual todas nuestras partes interesadas pueden reportar hechos reales o potenciales que son incoherentes con los principios de la compañía y con lo establecido en la ley, que pueden afectar o ir en contra de nuestro propósito de generar bienestar.

Por medio de la línea de transparencia se entable un canal oficial de comunicación, cuyo tratamiento de la información es objetivo e imparcial, el cual propugna por la transparencia e integridad en el actuar.

d. Mecanismos de respuesta

Para los casos en que se lleguen a presentar eventos irregulares u operaciones sospechosas, será responsabilidad de los comités designados su tratamiento, de acuerdo al caso, para la realización de las medidas correctivas que permitan mitigar el impacto ocasionado por la ocurrencia de actos irregulares, siguiendo los protocolos de investigación acorde a cada caso.

ARTICULO 9. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CONFLICTO DE INTERÉS

Los colaboradores y asesores actúan con la diligencia y lealtad debidas, comunicando las situaciones donde existan conflictos de intereses, observando el deber de confidencialidad.

Todas las actividades de la Sociedad se rigen por los valores y principios enunciados en el presente Código, las normas de la ética comercial y de la buena fe mercantil, el respeto a las leyes y a las costumbres comerciales, enfocadas al cumplimiento del objeto social, con énfasis y prioridad en el bien común y el servicio a la comunidad.



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 19 de 24

ARTICULO 10. SANCIONES

Todos los directivos y colaboradores de WeAre Dev que voluntariamente o con culpa grave incurran en actos irregulares, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

El incumplimiento del Código por parte de los colaboradores se evaluará y sancionará de ser el caso, conforme a los términos de los contratos suscritos.

ARTICULO 11. LINEAMIENTOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

Los colaborador y directivos de WEARE DEV deben actuar con integridad, profesionalismo y respeto tanto en sus relaciones laborales como personales.

WEARE DEV promoverá entre sus colaboradores el reconocimiento de los comportamientos que sean acordes con los principios éticos de lealtad y buena fe, que se manifiestan en las siguientes exigencias:

1. Lealtad a la empresa: Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los colaboradores y directivos deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de WEARE DEV.
2. Cumplimiento de la ley: Todos los colaboradores y directivos deben cumplir las leyes que nos apliquen, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.
3. Rectitud y ética en la gestión: WEARE DEV proscribe los sobornos a autoridades y funcionarios públicos y privados y prohíbe a sus colaboradores dar a terceros y particularmente a clientes actuales o potenciales o recibir de terceros y particularmente de aliados, pagos indebidos de cualquier tipo, ni regalos, dádivas o favores que estén fuera de los usos del mercado o que, por su valor, sus características o sus circunstancias, razonablemente puedan alterar el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en que intervengan.
4. Confidencialidad: Todo colaborador o directivo mantendrá el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de WEARE DEV o sus partes interesadas
5. Profesionalismo: Los colaboradores y directivos se caracterizan por su alto profesionalismo basado en una actuación eficiente y enfocada a la excelencia y la calidad de servicio. En este sentido su comportamiento debe estar basado en los siguientes aspectos:
 - Calidad: WEARE DEV se compromete a la máxima calidad de sus productos y servicios. Así mismo, pondrá a disposición de sus colaboradores los recursos necesarios la mejora continua para alcanzar la máxima calidad y rentabilidad.



**SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL
CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 20 de 24

- **Orientación al cliente:** Todos los colaboradores de WEARE DEV aportarán su mayor colaboración, profesionalismo y actitud de servicio para buscar la mayor satisfacción de los clientes. Asimismo, procurarán la mejor satisfacción de las expectativas de sus clientes y desarrollarán un esfuerzo de anticipación en el conocimiento de sus necesidades.

- **Uso y protección del patrimonio empresarial:** WEARE DEV pone a disposición de sus colaboradores los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y se compromete a facilitar los medios para su protección y cuidado. Todos los colaboradores deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada al entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo, uso ilegal o deshonesto.

- **Relaciones con empresas colaboradoras y aliados:** WEARE DEV considera a sus aliados y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento, rentabilidad y mejora de la calidad del servicio, buscando establecer con ellos relaciones estables y perdurables en el tiempo basadas en la confianza y el beneficio mutuo. Todos los colaboradores de WEARE DEV que participen en procesos de selección de contratistas, aliados y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y costo, evitando la colisión de sus intereses personales con los de la Compañía.

- **Transparencia:** Todos los colaboradores deben suministrar una información veraz, clara, completa y oportuna acerca de la marcha de las actividades relacionadas con su desempeño o área de competencia.

- **Respeto a las personas:** Toda actuación de WEARE DEV y de sus colaboradores guardará respeto de los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por lo que la relación de WEARE DEV con sus colaboradores, como la de éstos entre sí, se basará en el cumplimiento de los siguientes compromisos:
 - **Igualdad de oportunidades:** WEARE DEV promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus colaboradores asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. La selección y promoción de los colaboradores se fundamenta en los criterios objetivos de mérito, capacidad y competitividad.

 - **No discriminación:** Los directivos y colaboradores de la compañía deben mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso laboral.



**SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL
CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 21 de 24

- Formación: WEARE DEV se compromete a mantener una política de formación para el aprendizaje y el desarrollo integral (personal y profesional) de sus colaboradores con el fin de alcanzar la mayor efectividad en los procesos.
- Seguridad y salud en el trabajo: WEARE DEV proveerá a sus colaboradores un entorno seguro y saludable, y se compromete a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar la normatividad aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades empresariales. Todos los colaboradores son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad. Asimismo, deberán hacer un uso responsable los equipos que tengan asignados y divulgarán entre sus compañeros y colaboradores los conocimientos y promoverán el cumplimiento de las prácticas de autocuidado.

7. Divulgación: WeAre Dev pondrá en práctica las actividades de capacitación y divulgación necesarias para fortalecer la cultura de prevención y de conducta.

8. Canales de comunicación: WeAre Dev deberá poner a disposición de los colaboradores de la compañía y de terceros, canales de comunicación eficaces que les permitirá obtener información sobre la potencial ocurrencia de prácticas fraudulentas internas o externas, que a su vez permitan, en todo caso, preservar la confidencialidad de la información recibida.

ARTICULO 12. DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

a. Estándares de información

Es norma de WEARE DEV, suministrar en su debida oportunidad información sobre el resultado de sus actividades comerciales.

Toda persona vinculada a WEARE DEV deberá tener especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada, sobre todo aquellos asuntos que tengan relación con su ventaja competitiva, su estrategia corporativa, información de clientes, su competencia, precios y campañas.

Todos los colaboradores vinculados a WEARE DEV están obligados a utilizar la información a la cual tengan acceso en virtud de sus funciones o relación contractual, exclusivamente para el ejercicio de las mismas.



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 22 de 24

Este manejo responsable de la información nos caracteriza dentro del mercado de pruebas de software, pues somos conscientes de la importancia que ésta representa para nuestros clientes y que se convierte en el insumo principal para nuestra operación y en el producto final entregado a nuestros clientes.

b. Clases de Información

- Información General: Aquella que es de uso general no clasificada como Reservada.
- Información Reservada: Los Libros y papeles de la sociedad. Entre ellos se entiende las comunicaciones que contemplan riesgo para la entidad o involucran estrategias de negociación o competitividad.

c. Deberes de Información

El representante legal y los directores tienen el deber de mantener informados a todas las personas pertinentes de acuerdo a cada caso, sobre las actividades que desarrollan y la marcha de los negocios de WEARE DEV incluidos los aspectos que conciernen al buen gobierno. Se deberán seguir los canales de comunicación determinados por la compañía y bajo el cual se determina los lineamientos de comunicación.

d. Medio de información PQRS

WeAre Dev en su página web dispone de un canal de comunicación por medio del cual recibe las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias correspondientes a la prestación del servicio, las cuales son analizadas y se les da una respuesta estableciendo las acciones pertinentes.

e. Línea de Transparencia

Si tiene conocimiento de un comportamiento de un colaborador, miembro del comité estratégico u otra parte interesada, que no esté alineado a lo expuesto en el presente Código, infórmenos al correo: linea.transparencia@wearedev.co.

ARTICULO 14. DE LA VIGENCIA PUBLICIDAD, DIVULGACIÓN Y CONSULTA

El presente Código y cualquier enmienda, cambio o complementación que se haga del mismo, serán informados y publicados en forma oportuna, en la página Web que para el efecto destine la Sociedad.

La totalidad de los colaboradores, así como los directivos están obligados a cumplir las normas establecidas en el presente Código. Las infracciones del Código darán lugar a consecuencias establecidas en el Reglamento interno de trabajo y a lo establecido en los estatutos sociales.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código	GEE-DO-01
		Vigente desde	Enero 2023
		Versión	02
		Página	Página 23 de 24

Es responsabilidad de cada destinatario de las normas de este código garantizar el pleno cumplimiento de todas sus disposiciones y de ser necesario consultar a su superior inmediato o responsable del área, con el objeto de esclarecer conceptos y absolver dudas.

El presente Código rige a partir de su aprobación.

No habrá represarías en contra de las personas que de buena fe hayan dado a conocer irregularidades que conlleven a procesos de investigación. Salvo las excepciones legales, ningún directivo o colaborador vinculado mediante contrato de trabajo que en ejercicio de su función tenga conocimiento de las quejas o denuncias podrá difundirla total o parcialmente.

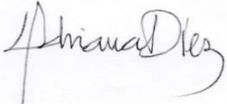
7. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE DOCUMENTOS				
FECHA	ELABORADO	REVISADO	APROBADO	CONTROL DE CAMBIOS



**SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL
CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

Código	GEE-DO-01
Vigente desde	Enero 2023
Versión	02
Página	Página 24 de 24

01/09/2022	 Adriana Lucía Díez Directora HSEQ	 Daniel Díez CEO Weare Dev	 Daniel Díez CEO Weare Dev	Versión 01 Elaboración del documento
12/01/2023	Adriana Lucía Díez Directora HSEQ	CEO Weare Dev	CEO Weare Dev	Versión 02 Actualización de los valores, propósito, misión y visión corporativos.