1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y las medidas orientadas a garantizar la protección de las personas que, de buena fe o con motivos razonables, pongan en conocimiento de la empresa posibles irregularidades, incumplimientos normativos, vulneraciones a los principios éticos o infracciones a las políticas y procedimientos internos, especialmente aquellas relacionadas con los riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP), así como con la Corrupción y el Soborno Transnacional (C/ST).

En este sentido, la empresa adopta medidas para prevenir y evitar cualquier forma de represalia, amenaza, intimidación, discriminación, acoso laboral o afectación de los derechos, la integridad o las condiciones personales y laborales de quienes presenten denuncias o reportes de buena fe.

Asimismo, la presente política define los mecanismos para la recepción, atención, análisis, gestión y seguimiento de las denuncias recibidas a través de los canales dispuestos por la empresa, procurando que cada caso sea gestionado de manera oportuna, objetiva, imparcial y confidencial, con observancia de los derechos y garantías de todas las personas involucradas.

La protección establecida en los presentes lineamientos se extenderá no solo a quienes presenten denuncias, sino también a las personas que suministren información, aporten elementos de juicio o colaboren de cualquier manera en los procesos de verificación e investigación interna. Para acceder a dicha protección no será necesario que los hechos denunciados sean posteriormente comprobados, siempre que el reporte se haya realizado de buena fe o con motivos razonables y sin intención de inducir a error o causar un perjuicio injustificado.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todos los miembros de la empresa, incluyendo gerentes, administradores, socios, accionistas, empleados y aprendices, así como a clientes, proveedores, contratistas, intermediarios, aliados comerciales y demás terceros que mantengan o hayan mantenido una relación con la organización.

Su aplicación comprende la protección de cualquier persona que, de buena fe, informe sobre posibles irregularidades, incumplimientos legales, conductas contrarias a los principios éticos de la empresa o situaciones relacionadas con los riesgos de LA/FT/FP y C/ST, independientemente de que exista o no una relación laboral, comercial o contractual vigente.

Asimismo, esta política protege a quienes participen como testigos, aporten información o colaboren en la revisión e investigación de las denuncias, así como a las personas que se nieguen a participar en actividades ilegales o contrarias a las políticas de la empresa, con el fin de prevenir cualquier forma de represalia, amenaza, intimidación, discriminación o afectación a su integridad personal o laboral.

COPIA CONTROLADA

3. MARCO NORMATIVO

La presente Política de Protección al Denunciante se fundamenta en la normativa colombiana vigente relacionada con la prevención de los riesgos de LA/FT/FP y C/ST, la protección de los denunciantes, la transparencia empresarial, los derechos laborales y el tratamiento de datos personales.

Para su elaboración y aplicación, se tendrán en cuenta las siguientes disposiciones:

- **Circular Externa 100-000020 del 2 de julio de 2026, Capítulo IX:** establece los lineamientos aplicables a los sistemas de autocontrol y gestión de los riesgos LA/FT/FP y C/ST, incluyendo las disposiciones pertinentes sobre canales de denuncia, protección frente a represalias, mecanismos de reporte y obligaciones del Oficial de Cumplimiento, de acuerdo con el régimen aplicable.
- **Ley 1581 de 2012 y Decreto 1074 de 2015:** establecen el marco normativo para la protección de datos personales y su reglamentación, incluyendo los principios, deberes y condiciones aplicables al tratamiento de la información de denunciantes, denunciados, testigos y demás personas involucradas.
- **Ley 1010 de 2006:** establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras conductas que atenten contra la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 2195 de 2022:** adopta disposiciones orientadas a fortalecer la transparencia, prevenir y combatir la corrupción y promover mecanismos de integridad en las organizaciones.
- **Ley 1778 de 2016 y sus modificaciones:** establece el régimen de responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por actos de soborno transnacional y contempla disposiciones relacionadas con la prevención y detección de estas conductas.
- **Ley 2365 de 2024:** establece medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.
- **Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones reglamentarias aplicables:** incorpora medidas relacionadas con la protección de los derechos laborales, la prevención de la violencia, el acoso y la discriminación en el entorno de trabajo.

4. DEFINICIONES

- Amenaza: Expresión o comportamiento mediante el cual se advierte a una persona sobre un posible daño o consecuencia negativa.
- Anonimato: Posibilidad de presentar una denuncia sin revelar la identidad de quien la realiza.
- Buena fe: Actuar con honestidad al comunicar hechos que se consideran verdaderos, sin intención de perjudicar injustificadamente a otra persona. La ausencia de comprobación de los hechos denunciados no constituye, por sí sola, evidencia de mala fe.
- Cierre de la denuncia: Etapa en la que se documentan los resultados de la investigación, las conclusiones y las medidas adoptadas.
- Conducta irregular: Acción u omisión que puede incumplir la ley, las políticas internas o los principios éticos de la empresa.
- Confidencialidad: Protección de la información relacionada con una denuncia, permitiendo su conocimiento únicamente a las personas autorizadas.
- Conflicto de interés: Situación en la que los intereses personales, familiares o económicos pueden afectar la objetividad de una persona al tomar decisiones.
- C/ST: Corrupción y Soborno Transnacional, relacionados con conductas indebidas para obtener beneficios particulares o favorecer intereses mediante prácticas corruptas.

- Debido proceso: Garantía de que las denuncias sean investigadas de manera justa, permitiendo que las personas involucradas ejerzan sus derechos y presenten sus explicaciones.
- Denuncia: Comunicación mediante la cual se informa sobre una posible irregularidad, incumplimiento legal o conducta contraria a los principios éticos de la empresa.
- Denunciante: Persona que informa, de manera identificada o anónima, sobre posibles irregularidades, incumplimientos o conductas indebidas dentro de la empresa.
- Evidencia o soporte: Documento, mensaje, fotografía, testimonio u otro elemento que permita verificar los hechos relacionados con una denuncia.
- Gestión de denuncias: Proceso que comprende la recepción, revisión, investigación, atención, cierre y seguimiento de los casos reportados.
- Intimidación: Acción que busca generar miedo o presión para impedir que una persona denuncie o colabore en una investigación.
- Integridad física y personal: Derecho de toda persona a estar protegida frente a agresiones, amenazas o situaciones que afecten su seguridad y bienestar.
- Investigación interna: Proceso mediante el cual la empresa revisa y verifica los hechos denunciados para determinar si existieron irregularidades.
- Imparcialidad: Actuar de manera objetiva y justa, sin favorecer ni perjudicar a ninguna de las personas involucradas en una denuncia.
- LA/FT/FP: Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
- Línea Ética: Canal establecido por la empresa para recibir denuncias sobre posibles irregularidades o conductas contrarias a la ley y a sus principios éticos.
- Medidas de protección: Acciones implementadas para garantizar la seguridad, confidencialidad y bienestar de las personas que presentan denuncias o colaboran en investigaciones.
- No represalias: Prohibición de castigar, amenazar, discriminar o perjudicar a quienes denuncien de buena fe o colaboren en investigaciones.
- Oficial de Cumplimiento: Persona designada para supervisar el cumplimiento de las disposiciones aplicables y la gestión de los riesgos de LA/FT/FP y C/ST.
- Persona denunciada: Persona sobre la cual se presenta una denuncia por su posible participación en una conducta irregular, sin que esto implique que sea responsable.
- Protección al denunciante: Medidas adoptadas por la empresa para evitar amenazas, represalias, discriminación o cualquier afectación contra quienes denuncien de buena fe.
- Reporte malintencionado: Denuncia presentada deliberadamente con información que se sabe falsa, con la intención de perjudicar injustificadamente a otra persona.
- Represalia: Acción que busca perjudicar, castigar o intimidar a una persona por presentar una denuncia o colaborar en una investigación.
- Reserva de identidad: Medida que limita el conocimiento de los datos personales del denunciante para proteger su identidad y prevenir represalias, salvo cuando exista una obligación legal de revelarlos.
- Seguimiento de denuncias: Actividades realizadas para verificar el avance de los casos, las medidas adoptadas y la ausencia de represalias.
- Testigo: Persona que conoce o ha presenciado hechos relacionados con una denuncia y puede aportar información para aclararlos.

5. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La Empresa reafirma su compromiso con la transparencia, la ética, la legalidad y la integridad como principios orientadores de sus actuaciones y relaciones con los diferentes grupos de interés. En consecuencia, mantiene una posición de rechazo frente a cualquier conducta relacionada con el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo, la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP), la Corrupción y el Soborno Transnacional (C/ST), así como frente al fraude, el abuso de autoridad y cualquier otra actuación que contravenga la legislación vigente, los principios éticos o las políticas internas.

En desarrollo de este compromiso, la Empresa promueve un entorno de confianza, respeto y transparencia, en el que sus administradores, colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, aliados comerciales y demás partes interesadas puedan comunicar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier situación que pueda representar un incumplimiento, una irregularidad o una conducta contraria a los principios y disposiciones que rigen la organización, a través de la Línea Ética y los demás canales de denuncia establecidos.

La Empresa garantiza la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y la información suministrada, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables, y rechaza expresamente cualquier forma de represalia, amenaza, intimidación, discriminación, acoso o afectación contra quienes presenten reportes, aporten información, participen como testigos, colaboren en procesos de verificación o se nieguen a participar en actividades ilegales o contrarias a las políticas institucionales.

COPIA CONTROLADA

De igual manera, se compromete a recibir, analizar y gestionar las denuncias de manera oportuna, objetiva, imparcial y diligente, procurando el respeto de los derechos y garantías de todas las personas involucradas y adoptando las medidas de protección que resulten pertinentes, de acuerdo con las circunstancias y los riesgos identificados en cada caso.

En este sentido, toda decisión laboral, contractual o comercial que pueda afectar a una persona que haya presentado una denuncia o colaborado en su gestión deberá estar sustentada en razones legítimas, objetivas, verificables y ajenas al ejercicio de su derecho a reportar o participar en los mecanismos de denuncia. La Empresa velará por que ninguna actuación de esta naturaleza sea utilizada como mecanismo de represalia directa o indirecta.

Esta declaración constituye el compromiso institucional de fortalecer los mecanismos de prevención, detección y atención de irregularidades, garantizar la protección de quienes reporten situaciones de riesgo o incumplimiento y consolidar una cultura organizacional en la que la integridad, la confianza y la responsabilidad sean pilares de actuación.

6. LINEA ÉTICA Y REPORTE DE IRREGULARIDADES

LOGYTECH MOBILE S.A.S. y DINATECH MOBILE S.A.S. promueven una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, el respeto, la responsabilidad corporativa y el cumplimiento de la normativa aplicable, fomentando la identificación y comunicación oportuna de conductas irregulares o contrarias a los principios establecidos en la presente Política de Protección al Denunciante y Prevención de Represalias y las políticas internas de las compañías.

Para ello, las compañías disponen de una Línea Ética, mediante el cual colaboradores, accionistas, administradores, proveedores, contratistas, clientes, aliados estratégicos y demás partes interesadas podrán reportar, de manera confidencial y de buena fe, situaciones reales, potenciales o aparentes que puedan comprometer la integridad, legalidad, transparencia o reputación de las organizaciones.

A través de este canal podrán reportarse, entre otras, las siguientes situaciones:

- Acoso, discriminación y represalias: Hostigamiento, acoso laboral o sexual, trato discriminatorio, amenazas o consecuencias perjudiciales por denunciar de buena fe.
- Alteración de procesos de contratación: Manipulación de cotizaciones, evaluaciones, selección de proveedores, adjudicación de contratos o condiciones comerciales para favorecer indebidamente a determinadas personas o empresas.
- Conflictos de interés: Ocultamiento de intereses personales, familiares o económicos que puedan influir indebidamente en decisiones de la compañía
    - Corrupción, soborno y fraude: Ofrecimiento o aceptación de beneficios indebidos, manipulación de decisiones o apropiación irregular de recursos.
    - Divulgación o uso indebido de información confidencial: Acceso, utilización o entrega no autorizada de información financiera, comercial, estratégica o

personal de la Empresa, sus empleados o terceros.

- Donaciones, patrocinios y contribuciones irregulares: Entrega o recepción de recursos, bienes o beneficios mediante donaciones, patrocinios o contribuciones que puedan utilizarse para ocultar operaciones indebidas, favorecer intereses particulares o facilitar actos de corrupción.
- Incumplimiento de controles de debida diligencia: Omisión, alteración o evasión deliberada de los procedimientos establecidos para identificar, verificar y conocer a clientes, proveedores, contratistas, beneficiarios finales y demás contrapartes.
- Pagos y operaciones comerciales irregulares: Realización o autorización de pagos sin justificación, pagos a terceros no identificados, operaciones ficticias, fraccionamiento injustificado de transacciones o utilización de medios de pago no autorizados.
- Participación en actividades ilegales: Utilización de las instalaciones, bienes, recursos, servicios o relaciones comerciales de la Empresa para facilitar actividades ilícitas, directamente o a través de terceros.
- Relaciones comerciales con terceros de riesgo: Ocultamiento de vínculos con personas o empresas relacionadas con actividades ilícitas, incluidas aquellas que presenten coincidencias relevantes en listas restrictivas o señales de alerta que deban ser evaluadas.
    - Uso indebido de regalos, atenciones y beneficios: Entrega, ofrecimiento, solicitud o aceptación de regalos, viajes, invitaciones, descuentos, comisiones u otros beneficios que puedan influir indebidamente en decisiones comerciales, contractuales, administrativas o financieras, generar conflictos de interés o comprometer la transparencia, imparcialidad e integridad de la Empresa.

6.1. Acceso a la Línea Ética

Con el propósito de facilitar la comunicación de posibles irregularidades, incumplimientos o conductas contrarias a la ley, los principios éticos y las políticas internas, LOGYTECH MOBILE S.A.S. y DINATECH MOBILE S.A.S. ponen a disposición de sus grupos de interés la **Línea Ética**, como mecanismo para recibir reportes relacionados con las situaciones contempladas en la presente Política.

El acceso a este canal se realizará mediante el código QR habilitado por las compañías, a través del cual podrán presentarse denuncias de manera identificada o anónima, sin que se exija al denunciante aportar pruebas concluyentes o acreditar previamente los hechos reportados. La información suministrada deberá permitir, en la medida de lo posible, comprender la situación comunicada y facilitar su posterior revisión.

Las compañías procurarán que el canal cuente con condiciones adecuadas de disponibilidad, seguridad, confidencialidad y protección del anonimato, según la modalidad de reporte seleccionada. Para ello, realizarán verificaciones periódicas de su funcionamiento y dispondrán de un mecanismo alternativo y seguro para la recepción de denuncias cuando se presenten fallas técnicas o situaciones que puedan comprometer la independencia, imparcialidad o adecuada gestión del canal, incluyendo posibles conflictos de interés de quien tenga a su cargo su administración.

Código QR – Línea Ética LOGYTECH MOBILE S.A.S. y DINATECH MOBILE S.A.S.

COPIA CONTROLADA

Este mecanismo será divulgado a través de los correos electrónicos corporativos, las páginas web y los demás medios de comunicación institucional que las compañías consideren pertinentes, con el propósito de garantizar su conocimiento, accesibilidad y utilización por parte de colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, aliados comerciales y demás grupos de interés.

7. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS

7.1. Recepción y registro

Los reportes recibidos a través de la Línea Ética o de los mecanismos alternativos habilitados por LOGYTECH MOBILE S.A.S. y DINATECH MOBILE S.A.S. serán registrados y gestionados bajo condiciones de confidencialidad, seguridad y acceso restringido.

En la medida de lo posible, el reporte deberá identificar la sociedad involucrada (LOGYTECH MOBILE S.A.S., DINATECH MOBILE S.A.S. o ambas), describir los hechos, las fechas y lugares aproximados, las personas relacionadas y los soportes disponibles. No obstante, la ausencia de información complementaria o de evidencias documentales no será motivo para rechazar o impedir la recepción de una denuncia.

Cada reporte contará con un identificador único y un registro que permita documentar, como mínimo, la fecha de recepción, la sociedad involucrada, la naturaleza del asunto, su clasificación preliminar, la instancia responsable y las actuaciones realizadas durante su atención.

7.2. Evaluación inicial y clasificación

Una vez recibido el reporte, se realizará una evaluación preliminar para identificar la naturaleza de los hechos, determinar su alcance y establecer la instancia competente para su atención. Los reportes podrán clasificarse, entre otras, en las siguientes categorías:

- Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP).
- Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST).
- Fraude, conflictos de interés y otras conductas contrarias a la ética empresarial.
- Acoso laboral, acoso sexual, discriminación y otras situaciones relacionadas con el entorno laboral.
- Protección de datos personales y confidencialidad de la información.
- Otros incumplimientos legales, contractuales o de políticas internas.

El Oficial de Cumplimiento tendrá a su cargo la evaluación de los asuntos relacionados con los riesgos LA/FT/FP y C/ST, dentro del ámbito de sus competencias y responsabilidades. Los reportes correspondientes a materias laborales, acoso, discriminación, protección de datos u otros asuntos especializados serán remitidos a las instancias formalmente competentes, conforme a los procedimientos internos y las disposiciones legales aplicables.

La remisión de un reporte a otra instancia no limitará ni suspenderá las medidas de protección que resulten necesarias para salvaguardar al denunciante y a las demás personas que puedan encontrarse expuestas a riesgos de represalias.

La recepción de una denuncia no constituye, por sí misma, una operación sospechosa ni genera automáticamente la obligación de presentar un Reporte de Operación Sospechosa (ROS) ante la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF). Esta determinación corresponderá al Oficial de Cumplimiento, previa evaluación de los hechos y de acuerdo con los criterios y obligaciones establecidos en la normativa aplicable.

7.3. Investigación y verificación

La verificación de los hechos estará a cargo de la instancia competente, de acuerdo con la naturaleza de la denuncia, procurando garantizar su independencia, objetividad e imparcialidad. Para ello, podrán adelantarse actividades de revisión documental, recopilación y análisis de información, entrevistas, validación de antecedentes y demás actuaciones que resulten pertinentes.

Durante esta etapa se deberá garantizar la adecuada preservación y custodia de los soportes, la trazabilidad de las actuaciones, la reserva de la información y el respeto de los derechos de las personas involucradas, incluyendo las garantías de defensa y contradicción cuando correspondan.

El Oficial de Cumplimiento intervendrá en las verificaciones relacionadas con LA/FT/FP y C/ST dentro de sus funciones, sin que ello implique asumir automáticamente la investigación de asuntos laborales, disciplinarios, contractuales o de otra naturaleza que correspondan a instancias especializadas.

Cuando las circunstancias del caso lo justifiquen, se podrán adoptar medidas preventivas orientadas a evitar la exposición innecesaria del denunciante, preservar la información, prevenir posibles represalias y garantizar la continuidad de la verificación sin interferencias.

COPIA CONTROLADA

7.4. Conclusiones y adopción de medidas

Una vez finalizada la verificación, la instancia responsable documentará los resultados obtenidos, incluyendo los hechos analizados, las evidencias recopiladas, las conclusiones y, cuando corresponda, las recomendaciones derivadas de la revisión.

Con fundamento en los resultados, la instancia facultada podrá determinar la adopción de medidas correctivas, preventivas, disciplinarias, laborales o contractuales, según corresponda y de conformidad con las disposiciones legales, los procedimientos internos y las competencias establecidas en cada sociedad.

Cuando de los hechos analizados se desprendan posibles infracciones legales o situaciones que deban ser puestas en conocimiento de autoridades competentes, se evaluará la procedencia de los reportes o comunicaciones correspondientes, de acuerdo con las obligaciones aplicables.

Las decisiones adoptadas deberán estar debidamente sustentadas y no podrán utilizarse como mecanismo de represalia contra el denunciante, los testigos o las personas que hayan colaborado de buena fe en la verificación.

7.5. Cierre y seguimiento

El cierre de cada denuncia deberá quedar documentado en el expediente correspondiente, indicando la fecha de finalización, las actuaciones realizadas, las conclusiones obtenidas y las medidas adoptadas o recomendadas, según corresponda.

Cuando sea posible y sin comprometer la confidencialidad, la reserva de la investigación o los derechos de terceros, se podrá informar al denunciante sobre la recepción y gestión de su reporte, así como sobre su estado o cierre, sin revelar información reservada o decisiones de carácter confidencial.

La finalización de la investigación no extingue automáticamente las medidas de protección que se hayan implementado. Por tanto, se realizará seguimiento a su efectividad y a la posible ocurrencia de represalias posteriores, de acuerdo con las circunstancias y los riesgos identificados.

Cualquier señalamiento relacionado con amenazas, intimidaciones, discriminación, acoso o posibles represalias derivadas de una denuncia será objeto de una evaluación independiente y podrá dar lugar a un nuevo proceso de atención, incluso cuando el reporte inicial ya se encuentre cerrado.

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE

REPRESALIAS

Las Empresas garantizarán la protección de las personas que presenten denuncias de buena fe o con motivos razonables, aporten información, participen como testigos o colaboren en investigaciones relacionadas con posibles irregularidades, incumplimientos legales o conductas contrarias a los principios éticos de la organización, especialmente aquellas asociadas con los riesgos LA/FT/FP y C/ST.

En consecuencia, se prohíbe cualquier forma de represalia, amenaza, intimidación, discriminación, acoso laboral o afectación a la integridad física, personal, laboral, comercial o contractual de quienes presenten reportes o colaboren de buena fe en la revisión de los hechos.

Para garantizar esta protección, las Empresas adoptarán, según las circunstancias y el nivel de riesgo identificado, las siguientes medidas:

- Atención de posibles represalias: Recibir, evaluar y gestionar cualquier reporte relacionado con amenazas, intimidaciones o actuaciones perjudiciales derivadas de una denuncia, adoptando las medidas preventivas, correctivas o disciplinarias que correspondan, de acuerdo con las competencias y disposiciones aplicables.
- Confidencialidad y reserva de identidad: Proteger la identidad del denunciante y la información relacionada con el caso, restringiendo su conocimiento a las personas autorizadas que requieran acceder a ella para el cumplimiento de sus funciones o cuando exista una obligación legal.
- Evaluación individual de riesgos: Analizar las posibles amenazas o represalias que pueda enfrentar el denunciante, considerando la naturaleza de los hechos, las personas involucradas, las condiciones de vinculación y las circunstancias particulares del caso, con el fin de determinar las medidas de protección pertinentes.
- Medidas preventivas durante la investigación: Establecer, cuando resulte necesario, restricciones de acceso a la información, ajustes en los mecanismos de comunicación, separación de funciones u otras medidas organizacionales que permitan prevenir situaciones de exposición o contacto innecesario entre las personas involucradas, evitando generar consecuencias desfavorables para el denunciante.
- Protección frente a represalias laborales: Prohibir despidos, sanciones injustificadas, cambios perjudiciales de funciones, traslados arbitrarios, reducción de beneficios, exclusión de oportunidades laborales, evaluaciones desfavorables injustificadas o cualquier otra decisión que tenga como motivación la presentación de una denuncia o colaboración en una investigación.
- Prevención de amenazas e intimidaciones: Identificar y atender oportunamente cualquier situación que pueda comprometer la seguridad, tranquilidad o integridad física y personal del denunciante, adoptando las medidas pertinentes de acuerdo con la gravedad y naturaleza del riesgo.
- Prevención del acoso y la discriminación: Evitar comportamientos de hostigamiento, aislamiento, presión, humillación, estigmatización o trato discriminatorio contra quienes presenten denuncias o colaboren en las verificaciones.
- Protección de testigos y colaboradores: Extender las medidas de protección a quienes aporten información, participen como testigos o colaboren de buena fe en las investigaciones, cuando las circunstancias permitan identificar un riesgo de represalias.
- Seguimiento y acompañamiento: Realizar seguimiento a las condiciones del denunciante durante la gestión del reporte y, cuando corresponda, después de su cierre, con el propósito de verificar la efectividad de las medidas implementadas y prevenir posibles represalias posteriores.

COPIA CONTROLADA

Las medidas de protección se determinarán de acuerdo con las circunstancias y el nivel de riesgo identificado en cada caso. Su implementación deberá procurar que el denunciante no resulte perjudicado por haber utilizado los mecanismos establecidos por las Empresas.

La protección no estará condicionada a que los hechos denunciados sean finalmente comprobados, siempre que el reporte se haya presentado de buena fe o con motivos razonables. La imposibilidad de acreditar los hechos no constituirá, por sí sola, fundamento para considerar que existió mala fe o para adoptar medidas desfavorables contra quien denunció.

Cuando se identifique que una persona presentó deliberadamente información falsa, con la intención de perjudicar a otra o utilizar indebidamente los mecanismos de denuncia, las Empresas podrán evaluar la adopción de las medidas correspondientes, previa verificación de las circunstancias y garantizando el debido proceso y el derecho de defensa.

Las decisiones laborales, comerciales o contractuales que puedan afectar a una persona después de la presentación de una denuncia deberán sustentarse en razones legítimas, objetivas y verificables, independientes del reporte realizado. En particular, cuando se presenten cambios de cargo, traslados, sanciones, evaluaciones de desempeño, modificaciones contractuales o terminaciones de vínculos posteriores a una denuncia, deberán conservarse los soportes que permitan acreditar su justificación y descartar que constituyan represalias directas o indirectas.

9. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y CUSTODIA DE LA INFORMACIÓN

Las Empresas garantizarán la protección, confidencialidad y adecuado tratamiento de los datos personales y documentos relacionados con las denuncias, de conformidad con la Ley 1581 de 2012, sus disposiciones reglamentarias y las políticas internas de protección de datos personales.

Para tal efecto, se establecen los siguientes lineamientos:

- Acceso restringido: La información relacionada con las denuncias estará disponible únicamente para las personas autorizadas que requieran conocerla en desarrollo de sus funciones de recepción, evaluación, investigación, decisión o seguimiento.
- Confidencialidad de la información: Se protegerá la identidad de los denunciantes, testigos y demás personas involucradas, evitando la divulgación, consulta o utilización no autorizada de sus datos personales y de la información contenida en los expedientes.
- Tratamiento de datos personales: Los datos recopilados serán utilizados para la recepción, evaluación y gestión de las denuncias, la adopción de medidas

de protección y el cumplimiento de las obligaciones legales de las Empresas, conforme a las finalidades y condiciones de tratamiento aplicables.

- Protección de datos sensibles: La información relacionada con la salud, la vida privada u otras categorías de datos sensibles recibirá medidas reforzadas de seguridad, confidencialidad y acceso restringido, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.
- Entrega de información a autoridades: La información será suministrada a las autoridades competentes cuando exista una obligación legal o un requerimiento válido, verificando el alcance de la solicitud y limitando la entrega a la información que corresponda.
- Conservación y custodia documental: Los registros, documentos y evidencias se conservarán en medios físicos o digitales seguros, durante los plazos legalmente aplicables a cada tipo de expediente y conforme a las tablas de retención documental y políticas de protección de datos de cada sociedad. El término de diez (10) años se aplicará únicamente cuando resulte exigible por una obligación normativa específica.

La gestión de los expedientes incorporará controles de acceso y trazabilidad, criterios de minimización de datos, medidas de seguridad para la información sensible y procedimientos de conservación, eliminación o restricción del tratamiento una vez finalizados los períodos aplicables.

Las Empresas garantizarán que la información recopilada no sea utilizada para tomar represalias, discriminar o perjudicar a quienes presenten denuncias de buena fe, ni para fines distintos de aquellos que justificaron su recolección, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales correspondientes.

10. REPORTES EXTERNOS Y COORDINACIÓN CON AUTORIDADES

Las Empresas, a través del Oficial de Cumplimiento y de las demás instancias competentes, evaluarán los hechos reportados para determinar la procedencia de informar, reportar o denunciar ante las autoridades correspondientes, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, las responsabilidades de cada sociedad y la normativa vigente.

Para tal efecto, se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos:

- Colaboración con autoridades: Las Empresas atenderán los requerimientos de las autoridades competentes y suministrarán la información que legalmente corresponda, garantizando su integridad, confidencialidad y adecuada custodia.
- Denuncias relacionadas con corrupción y soborno transnacional (C/ST): Cuando se identifiquen posibles conductas relacionadas con estos riesgos, se evaluará su comunicación o denuncia ante la Superintendencia de Sociedades, la fiscalía general de la Nación u otras autoridades competentes, según la naturaleza de los hechos y las obligaciones aplicables.
- Reportes de operaciones sospechosas (ROS): El Oficial de Cumplimiento evaluará las operaciones que presenten señales de alerta relacionadas con LA/FT/FP y determinará, dentro de sus competencias y de acuerdo con el régimen aplicable, la procedencia de presentar el correspondiente ROS ante la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).
- Reserva de la información: Los reportes y comunicaciones dirigidos a las autoridades se manejarán bajo las condiciones de confidencialidad y reserva establecidas legalmente, protegiendo la información de las personas involucradas.
- Derecho a denunciar: Cualquier persona podrá acudir directamente a las autoridades competentes para informar posibles irregularidades o conductas ilegales, sin necesidad de presentar previamente una denuncia a través de la Línea Ética de las Empresas.

COPIA CONTROLADA

La presentación de una denuncia interna no sustituye las obligaciones legales de reporte o denuncia ante las autoridades competentes, ni limita el derecho de cualquier persona a acudir directamente a ellas.

Asimismo, se precisa que la recepción de una denuncia no constituye por sí misma una operación sospechosa ni genera automáticamente la obligación de presentar un ROS. La evaluación y presentación de reportes ante la UIAF, así como las comunicaciones relacionadas con posibles conductas de soborno transnacional, deberán realizarse conforme al régimen vigente, las competencias del Oficial de Cumplimiento y las obligaciones particulares de cada sociedad.

11. DIVULGACIÓN, CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA LÍNEA ÉTICA

LOGYTECH MOBILE S.A.S. y DINATECH MOBILE S.A.S. promoverán la divulgación, conocimiento y aplicación de la presente Política, con el propósito de fortalecer la cultura ética, incentivar el reporte oportuno de irregularidades y garantizar que los grupos de interés conozcan los mecanismos de denuncia y las medidas de protección establecidas.

Para ello, las Empresas desarrollarán actividades periódicas de capacitación y sensibilización dirigidas a sus colaboradores y, cuando corresponda, a proveedores, contratistas, clientes y demás partes interesadas. Estas actividades podrán abordar, entre otros, los siguientes aspectos:

- Acceso y uso de la Línea Ética: Canales disponibles, código QR e instrucciones para presentar denuncias o reportar posibles irregularidades.
- Conductas que pueden reportarse: Situaciones relacionadas con fraude, corrupción, soborno transnacional (C/ST), LA/FT/FP, conflictos de interés y demás comportamientos contrarios a la ética empresarial.
- Confidencialidad y protección al denunciante: Garantías de reserva de la información, protección de la identidad y prevención de represalias contra quienes presenten denuncias de buena fe.
- Atención y seguimiento de denuncias: Etapas generales de recepción, evaluación, investigación, gestión y seguimiento de los reportes recibidos.
- Responsabilidades de los colaboradores: Deberes relacionados con el uso responsable de los canales, la colaboración en las verificaciones y el respeto por la confidencialidad de los casos.

La Línea Ética y las medidas de protección serán divulgadas mediante correos electrónicos corporativos, páginas web y demás medios de comunicación definidos por las Empresas, procurando facilitar su acceso tanto al personal interno como a los grupos de interés externos.

Las actividades de capacitación podrán realizarse de manera presencial, virtual o mediante otros mecanismos establecidos por las Empresas. Se conservarán los registros y soportes correspondientes como evidencia de su ejecución.

Adicionalmente, las Empresas realizarán verificaciones periódicas sobre la disponibilidad y efectividad de la Línea Ética, considerando, entre otros aspectos, las condiciones de acceso, el funcionamiento del código QR, las garantías de anonimato y confidencialidad, la seguridad de la información, los tiempos de atención, el seguimiento de las denuncias y la divulgación del mecanismo.

Cuando sea pertinente, se establecerán indicadores agregados que permitan evaluar el funcionamiento del canal y las oportunidades de mejora, sin exponer la identidad de los denunciantes ni información reservada. La ausencia de denuncias no será considerada, por sí sola, evidencia suficiente de la efectividad del mecanismo.

Todos los colaboradores deberán conocer y cumplir las disposiciones de esta Política, participar en las actividades de capacitación programadas y contribuir al uso responsable de la Línea Ética, promoviendo un ambiente de confianza, transparencia y respeto por los derechos de las personas involucradas.

12. INCUMPLIMIENTOS Y CONSECUENCIAS

Las disposiciones establecidas en la presente Política son de obligatorio cumplimiento para los colaboradores, administradores y demás personas sujetas a su alcance, de acuerdo con la naturaleza de su vinculación con LOGYTECH MOBILE S.A.S. y DINATECH MOBILE S.A.S.

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el uso adecuado de la Línea Ética, la confidencialidad de la información, la protección de los denunciantes y la atención de los reportes podrá dar lugar a medidas disciplinarias, administrativas, contractuales o legales, según la naturaleza y gravedad de los hechos y conforme al Reglamento Interno de Trabajo, los contratos suscritos, las políticas internas y la normativa aplicable.

Se consideran conductas contrarias a la presente Política, entre otras, las siguientes:

COPIA CONTROLADA

- Represalias contra denunciantes: Amenazas, intimidaciones, discriminación, acoso, despidos injustificados o cualquier afectación laboral, comercial o contractual motivada por la presentación de una denuncia de buena fe o la colaboración en una investigación.
- Obstrucción de investigaciones: Impedir, interferir u obstaculizar injustificadamente la recepción, evaluación o verificación de los reportes realizados a través de la Línea Ética o de los mecanismos alternativos habilitados.
- Divulgación no autorizada: Revelar la identidad de los denunciantes, testigos o colaboradores, o divulgar información confidencial relacionada con los reportes, sin autorización o justificación legal.
- Alteración u ocultamiento de información: Destruir, modificar, falsificar, ocultar o manipular documentos, registros o evidencias relacionados con una denuncia o su proceso de verificación.
- Uso indebido de la Línea Ética: Presentar deliberadamente información falsa con la intención de perjudicar a otra persona, o utilizar los mecanismos de denuncia para fines fraudulentos o contrarios a su propósito.

Las Empresas podrán adelantar las actuaciones internas correspondientes para verificar los posibles incumplimientos, garantizando la confidencialidad, objetividad, imparcialidad, proporcionalidad y el respeto por el debido proceso y el derecho de defensa de las personas involucradas.

La presentación de una denuncia de buena fe no dará lugar a sanciones ni represalias, incluso cuando los hechos reportados no puedan ser comprobados. La falta de acreditación de una denuncia no será considerada, por sí sola, un incumplimiento de esta Política.

Las sanciones y consecuencias serán determinadas exclusivamente por las instancias legal o contractualmente competentes, de acuerdo con la naturaleza de la vinculación, la gravedad de los hechos y los procedimientos aplicables.

Cuando se identifiquen conductas que puedan constituir infracciones legales o delitos, LOGYTECH MOBILE S.A.S. y DINATECH MOBILE S.A.S. evaluarán las obligaciones de reporte o denuncia ante las autoridades competentes, sin perjuicio de las medidas internas que correspondan.

13. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La presente Política de Protección al Denunciante y Prevención de Represalias, aplicable a LOGYTECH MOBILE S.A.S. y DINATECH MOBILE S.A.S., entrará en vigencia a partir de su aprobación por el órgano competente de cada sociedad y permanecerá vigente hasta que sea modificada, actualizada o derogada mediante las instancias correspondientes.

Las Empresas realizarán una revisión de la Política al menos una vez al año y, de manera extraordinaria, cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, operativos, tecnológicos o en los mecanismos de funcionamiento de la Línea Ética que puedan afectar su aplicación o efectividad.

Las modificaciones deberán ser sometidas a consideración y aprobación de los órganos competentes de cada sociedad, dejando constancia de su aprobación y de la correspondiente actualización documental.

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
0	11/Nov/2026	Creación del documento.
1	12/Nov/2026	Incorporación de QR.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Solicitud de Documentos **Cargo:** Auxiliar Documentos (CO) **Fecha:** 12/Nov/2026	**Nombre:** Oficial de cumplimiento **Cargo:** Analista Juridico **Fecha:** 12/Nov/2026	**Nombre:** Jaime Guillermo Marín Castro **Cargo:** Gerente Administrativo y Financiero CO **Fecha:** 12/Nov/2026

COPIA CONTROLADA