	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CODIGO: TH-OD-02
		VERSION: 5
		FECHA : 20-09-2019

El Código de Ética y Conducta de la **ABC CARGO LOGISTIC S.A.S.**, consagra las mínimas pautas de comportamiento ético para la compañía y las personas que hacen parte de ella en calidad de accionistas, aliados estratégicos, representantes, auxiliares, agentes, representantes legales, empleados colaboradores, asociados de negocio y en fin cualquiera que se vincule, de alguna manera, con la actividad de la empresa.

En el presente código de ética y conducta se relacionan los objetivos y funciones de la organización, lo mismo que los principios y valores que la orientan, incluidas las pautas de conducta que deberán seguir todos sus integrantes frente a situaciones en las que eventualmente pueden verse involucrados y que puedan afectar la transparencia que debe caracterizar los negocios que le son propios. Por lo mismo, será el parámetro para evaluar de manera permanente el comportamiento de todos sus integrantes, por lo que cada uno será responsable de conocerlo, hacerlo respetar y aceptar las consecuencias de su transgresión.

NUESTROS VALORES Y FORTALEZAS EMPRESARIALES

- Excelencia
- Compromiso
- Honestidad
- Respeto
- Responsabilidad
- Cumplimiento
- Trabajo en Equipo

OBJETO SOCIAL ESTATUTARIO Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

El objeto social es la prestación de servicios de Transporte de Carga Internacional para las operaciones de comercio exterior.

Dentro de este objeto social la Sociedad garantiza a sus clientes la eficiencia y correcto manejo de los documentos y transacciones propias del servicio que se obliga a prestar, el desarrollo e integridad profesional de su personal, y la conservación y mejora de la inversión de sus accionistas, con observancia de las normas que regulan su actividad.

La Sociedad se encuentra organizada administrativamente así: (Ver anexo 1 organigrama).

OBJETO, CONTENIDO Y ALCANCE DEL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

El presente código tiene como finalidad establecer las pautas de comportamiento que deben seguir las personas vinculadas a la Sociedad, cuya observancia es obligatoria para todos los niveles jerárquicos de la compañía y para los accionistas de la misma.

Los accionistas, los administradores, los trabajadores de la sociedad y asociados de negocio en todos

los niveles deberán ajustar su conducta al marco general de comportamiento que se establece en el presente código, de manera que frente a distintas circunstancias, y de cara a sus responsabilidades, se mantenga la transparencia en el ejercicio de sus funciones como empleados, administradores e inversionistas en una empresa de agencia de carga internacional.

En consecuencia, en cuanto a los administradores y trabajadores de la Empresa, el contenido del presente complementa las obligaciones y prohibiciones que les competen de acuerdo con la ley, el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo, las circulares, políticas y demás disposiciones de orden legal y las funciones que se le den durante la relación laboral y que el empleado acepte de mutuo acuerdo.

Sin embargo, no contempla todas las situaciones, aunque si los parámetros que permiten encontrar la decisión u opción adecuada de comportamiento, y los principios básicos que deben orientar las acciones particulares de cada uno de los individuos integrantes de la Sociedad, por lo cual las inquietudes sobre las acciones a seguir que no están contempladas deberán ser consultadas siguiendo el conducto regular a fin de ajustar la decisión a los objetivos de la organización.

Su contenido promueve y estimula el sano actuar, más que vigilar y castigar, provee los elementos de juicio, facilita la toma de decisiones, clarifica responsabilidades y permite resolver positivamente los conflictos.

Por lo anterior es de esperarse que cargos con mayores responsabilidades, asuman con mayor compromiso el cumplimiento de lo aquí dispuesto.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LAS POLITICAS INTERNAS DE PERSONAL


La Sociedad se enmarcará en el respeto a la integridad de sus trabajadores, observando:

- El pago de una remuneración oportuna, acorde y justa, de acuerdo con el aporte, el Esfuerzo individual y la productividad.
- Evitar cualquier clase de discriminación y ofrecer a sus trabajadores las oportunidades para su superación personal y profesional.
- Fomentar la comunicación e interacción permanente de todos los niveles de la organización.
- Valorar objetivamente la eficiencia y eficacia de la labor que cumplen sus trabajadores.
- La empresa ajustará su conducta de negocios al cumplimiento de las normas legales y reflejará la realidad de las operaciones que cada una de las compañías realiza conforme a los principios contables que le sean aplicables.

LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR FRENTE AL GRUPO DE TRABAJO Y A LA EMPRESA

Cada trabajador de la Sociedad debe ser consciente de sus responsabilidades consigo mismo, con el grupo de trabajo y con la organización a la que presta sus servicios, en tal virtud, deberá procurar obtener los más altas estándares en el desempeño de la labor que le ha sido encomendada, y responder con dedicación a los compromisos adquiridos y hacer suyos los objetivos institucionales y la implementación de los procedimientos que permitan evitarle daño a su imagen y bienes.

Debe respetar a sus compañeros de trabajo, absteniéndose de propiciar cualquier clase de discriminación o maltrato. Antes, por el contrario, creará situaciones diarias de convivencia que desarrollen la confianza, la solidaridad y el fundamento eficaz del trabajo en equipo.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CODIGO: TH-OD-02
		VERSION: 5
		FECHA : 20-09-2019

Para estos propósitos, en el cumplimiento de su gestión tanto la Sociedad, como sus administradores y personal, deberán:

- Actuar atendiendo el objeto, las funciones y responsabilidades de una empresa de agencia de aduana, para poder ofrecer y prestar un servicio de alta calidad, y una colaboración efectiva a las autoridades de la República.
- Ejecutar sus funciones de manera competente, profesional y transparente, con los medios que dispone la organización.
- Poner en conocimiento de su superior inmediato, o de las instancias correspondientes, situaciones de conflictos de interés, violaciones de información sujeta a reserva legal o confidencialidad, o situaciones que deban ser puestas en conocimiento de las autoridades por expreso mandato legal.
- Respetar y dar cumplimiento a las leyes y reglamentos del país, particularmente aquellas que regulan las operaciones de comercio internacional.
- Colaborar en la conservación y cuidado de las herramientas de trabajo y bienes de la Empresa, evitando el desperdicio, el maltrato o el uso indebido de materiales, equipos de oficina y dotaciones, los utilizará únicamente para los fines a los que están destinados, por lo tanto, evitará la duplicación y utilización sin la licencia correspondiente del software utilizado en los equipos de la compañía.
- Velar por la veracidad, exactitud. y oportunidad de los informes relacionados con las actividades de la compañía, sus movimientos financieros y contables, que deban ser presentados ante las entidades estatales o a nivel de otras Empresas del sector privado.
- Manejar con transparencia y responsabilidad la información de la Sociedad y sus clientes, especialmente cuando esta información tenga el carácter de confidencial y/o estratégica, obligándose a devolver la totalidad de los documentos e información que haya manejado, en caso de retirarse de la compañía.
- Divulgar los hechos positivos de la compañía, evitando comentar aquellos que atentan contra la imagen institucional.
- Cumplir a cabalidad con sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias.
- Mantener la confidencialidad de la información obtenida durante el empleo, continua aun después de terminada la vinculación laboral con la Sociedad.
- Así como cumplir con la circular interna de compañía en la cual se establece que es responsabilidad de los jefes de equipo de trabajo velar por el autocuidado y el de los demás, reportando cualquier situación insegura.

COMPROMISO DE NO COMPETENCIA DESLEAL

La compañía vigilará todos los procesos contractuales llevados a cabo en el desarrollo de sus actividades y objeto social. En todo caso se compromete a corroborar que ni sus contrataciones, ni sus clientes ni proveedores realicen prácticas restrictivas de la competencia, propendiendo siempre por la lealtad en los negocios. Por tal motivo la compañía trabajara por el cumplimiento de las normas que

regulan en esta materia contenidas en la ley 256 de 1996 garantizando así la libre y leal competencia económica, mediante la prohibición de actos y conductas de competencia desleal, en beneficio de todos los que participen en el mercado y en concordancia con lo establecido en el numeral 1o. del artículo 10 bis del Convenio de París, aprobado mediante Ley 178 de 1994. Así como también la compañía se compromete a no generar ningún vínculo comercial con terceros cuando se presente un conflicto de intereses.

Por lo anterior y de acuerdo a lo consagrado en las leyes colombianas, la compañía se compromete a abstenerse de incurrir en los siguientes actos:

ACTOS DE DESVIACIÓN DE LA CLIENTELA. Se considera desleal toda conducta que tenga como objeto o como efecto desviar la clientela de la actividad, prestaciones mercantiles o establecimientos ajenos, siempre que sea contraria a las sanas costumbres mercantiles o a los usos honestos en materia industrial o comercial.

ACTOS DE DESORGANIZACIÓN. Se considera desleal toda conducta que tenga por objeto o como efecto desorganizar internamente la empresa, las prestaciones mercantiles o el establecimiento ajeno.


ACTOS DE CONFUSIÓN. En concordancia con lo establecido por el punto 1 del numeral 3 del artículo 10 bis del Convenio de París, aprobado mediante Ley 178 de 1994, se considera desleal toda conducta que tenga por objeto o como efecto crear confusión con la actividad, las prestaciones mercantiles o el establecimiento ajenos.

ACTOS DE ENGAÑO. En concordancia con lo establecido por el punto 3 del numeral 3 del artículo 10 bis del Convenio de París, aprobado mediante Ley 178 de 1994, se considera desleal toda conducta que tenga por objeto o como efecto inducir al público a error sobre la actividad, las prestaciones mercantiles o el establecimiento ajenos. Se presume desleal la utilización o difusión de indicaciones o aseveraciones incorrectas o falsas, la omisión de las verdaderas y cualquier otro tipo de práctica que, por las circunstancias en que tenga lugar, sea susceptible de inducir a error a las personas a las que se dirige o alcanza sobre la actividad, las prestaciones mercantiles o el establecimiento ajenos, así como sobre la naturaleza, el modo de fabricación, las características, la aptitud en el empleo o la cantidad de los productos.

ACTOS DE DESCRÉDITO. En concordancia con lo establecido por el punto 2 del numeral 3 del artículo 10 bis del Convenio de París, aprobado mediante Ley 178 de 1994, se considera desleal la utilización o difusión de indicaciones o aseveraciones incorrectas o falsas, la omisión de las verdaderas y cualquier otro tipo de práctica que tenga por objeto o como efecto desacreditar la actividad, las prestaciones, el establecimiento o las relaciones mercantiles de un tercero, a no ser que sean exactas, verdaderas y pertinentes.

ACTOS DE COMPARACIÓN. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 11 y 13 de la Ley 178 de 1994, se considera desleal la comparación pública de la actividad, las prestaciones mercantiles o el establecimiento propio o ajeno con los de un tercero, cuando dicha comparación utilice indicaciones o aseveraciones incorrectas o falsas, u omita las verdaderas. Así mismo, se considera desleal toda comparación que se refiera a extremos que no sean análogos, ni comprobables.

ACTOS DE IMITACIÓN. La imitación de prestaciones mercantiles e iniciativas empresariales ajenas es libre, salvo que estén amparadas por la ley. No obstante, la imitación exacta y minuciosa de las prestaciones de un tercero se considerará desleal cuando genere confusión acerca de la procedencia empresarial de la prestación o comporte un aprovechamiento indebido de la reputación ajena. La inevitable existencia de los indicados riesgos de confusión o de aprovechamiento de la reputación ajena

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CODIGO: TH-OD-02
		VERSION: 5
		FECHA : 20-09-2019

excluye la deslealtad de la práctica. También se considerará desleal la imitación sistemática de las prestaciones e iniciativas empresariales de un competidor cuando dicha estrategia se halle encaminada a impedir u obstaculizar su afirmación en el mercado.

EXPLOTACIÓN DE LA REPUTACIÓN AJENA. Se considera desleal el aprovechamiento en beneficio propio o ajeno de las ventajas de la reputación industrial, comercial o profesional adquirida por otro en el mercado. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Penal y en los tratados internacionales; se considerará desleal el empleo no autorizado de signos distintivos ajenos o de denominaciones de origen falsas o engañosas, aunque estén acompañadas de la indicación acerca de la verdadera procedencia del producto o de expresiones tales como "modelo", "sistema", "tipo", "clase", "género", "manera", "imitación", y "similares".

VIOLACIÓN DE SECRETOS. Se considera desleal la divulgación o explotación, sin autorización de su titular, de secretos industriales o de cualquiera otra clase de secretos empresariales a los que se haya tenido acceso legítimamente, pero con deber de reserva, o ilegítimamente, a consecuencia de algunas de las conductas previstas en el inciso siguiente o en el artículo 18 de la Ley 256 de 1996. Tendrá así mismo la consideración de desleal, la adquisición de secretos por medio de espionaje o procedimientos análogos, sin perjuicio de las sanciones que otras normas establezcan. Las acciones referentes a la violación de secretos procederán sin que para ello sea preciso que concurren los requisitos a que hace referencia el artículo 2o. de esta ley.

INDUCCIÓN A LA RUPTURA CONTRACTUAL. Se considera desleal la inducción a trabajadores, proveedores, clientes y demás obligados, a infringir los deberes contractuales básicos que han contraído con los competidores. La inducción a la terminación regular de un contrato o el aprovechamiento en beneficio propio o ajeno de una infracción contractual ajena sólo se califica desleal cuando, siendo conocida, tenga por objeto la expansión de un sector industrial o empresarial o vaya acompañada de circunstancias tales como el engaño, la intención de eliminar a un competidor del mercado u otros análogos.

VIOLACIÓN DE NORMAS. Se considera desleal la efectiva realización en el mercado de una ventaja competitiva adquirida frente a los competidores mediante la infracción de una norma jurídica.

PACTOS DESLEALES DE EXCLUSIVIDAD. Se considera desleal pactar en los contratos de suministro cláusulas de exclusividad, cuando dichas cláusulas tengan por objeto o como efecto, restringir el acceso de los competidores al mercado, o monopolizar la distribución de productos o servicios, excepto las industrias licoreras mientras éstas sean de propiedad de los entes territoriales.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS/NO TRABAJO FORZOSO/NO TRABAJO INFANTIL

La Compañía está comprometida con brindar oportunidades de entrenamiento y desarrollo profesional, otorgar reconocimiento, propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación efectiva, y garantizar las promociones en los méritos de todo su personal y comunidad.

Adicionalmente, cumplimos con las leyes laborales aplicables, incluyendo el pago adecuado de salarios y honorarios, y evitar en todo momento el trabajo forzado o realizado por menores de edad.

Creemos en el poder de actuar con integridad y es por eso que damos especial atención al respeto de los derechos humanos. Es así que nuestra compañía:

- Enfatiza el cumplimiento de los derechos fundamentales y cumplimiento en todo momento con las prohibiciones legales relativas a esclavitud y trabajo infantil, así como evitar cualquier tipo de acto de discriminación.
- Toma decisiones laborales considerando sólo el mérito individual y así evita discriminar debido a cualquier rasgo, factor o característica individual tal como edad, raza, etnicidad, religión, sexo, capacidad diferente, estado civil u orientación personal.
- Reconoce el derecho a la libertad de asociación
- Da prioridad en proveer un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo y digno.
- Mejora sus procesos y procedimientos para minimizar el impacto al medio ambiente y las comunidades en las que opera. Así como ejecutar nuestras operaciones, para que todos los que trabajamos cumplamos con los principios de los derechos humanos fundamentales. Adicionalmente, es nuestra responsabilidad reportar cualquier posible violación a estos derechos, lo anterior incluye cualquier acto de represalias que alguien pudiera haber experimentado por defender sus derechos humanos o el de otros.


NO TRABAJO INFANTIL: Nuestra compañía no permite la contratación de mano de obra infantil bajo ninguna circunstancia, en ninguna de las dependencias de la organización, salvo

las excepciones que la misma ley nos señale para cada caso, acorde a lo establecido en el artículo 35 del Código de Infancia y Adolescencia. Por lo anterior la edad mínima requerida para laborar en la compañía será de 18 años, en cumplimiento de lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, y los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la Republica de Colombia.

NO TRABAJO FORZOSO: Así mismo nuestra compañía rechaza el sometimiento a trabajo forzoso en todas sus formas, bajo promesas, amenazas o coacción por medios más sutiles como la acumulación de deudas con el fin de adoptar una posición de sumisión o ventaja sobre cualquier persona que tenga relación con nuestra empresa. Trabajo forzoso, incluye cualquier obligación contra la voluntad de carácter laboral, humano, físico y sexual donde se vea lesionada la dignidad humana; por ello la empresa está comprometida con la erradicación del trabajo forzoso, acorde a las normas y leyes que lo señalan y en concordancia con los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la Republica de Colombia, con organizaciones como la OIT.

NORMATIVA DE TOLERANCIA CERO A ACTOS DISCRIMINATORIOS O DE ACOSO

Nuestra compañía está comprometida a garantizar que sus empleados trabajen en un entorno seguro y respetuoso, en el que se tenga en gran estima la igualdad, la imparcialidad, el respeto, la cortesía y la dignidad, por lo anterior hay un margen de cero tolerancia, bajo ninguna circunstancia a la discriminación ni el acoso ilícitos, ya sea cometidos por un empleado, supervisor, cliente, proveedor, abastecedor, asesor, visitante o cualquier otra persona que se encuentre en las instalaciones de la compañía o que esté llevando a cabo actividades relacionadas. Tolerancia cero significa que la compañía tomará las medidas oportunas y apropiadas si se infringe esta normativa, lo cual podría ocasionar la toma de medidas disciplinarias, incluido el cese del empleo. Todo tipo de discriminación o acoso por motivo de raza, color, religión, edad, sexo/género (incluido el embarazo), estado civil, orientación sexual, expresión o identidad de género, origen nacional, condición de ciudadanía, discapacidad, condición de excombatiente o cualquier otra clasificación protegida por los reglamentos o las leyes vigentes es una

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CODIGO: TH-OD-02
		VERSION: 5
		FECHA : 20-09-2019

contravención de esta normativa y se tratará como un asunto disciplinario.

Están prohibidas las conductas que no contravienen la ley o los reglamentos, pero aun así resultan inapropiadas en el lugar de trabajo.

TRANSPARENCIA / CERO TOLERANCIA A LA CORRUPCIÓN, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO

La empresa desarrollará su actividad comercial con transparencia e integridad, evitando actividades engañosas, deshonestas o fraudulentas y toda práctica que se considere que sea o induzca a la corrupción y/o soborno en las relaciones con entidades y funcionarios públicos o privados. En este sentido, la empresa velará por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre anticorrupción que le sean aplicables en los países donde opera, entre otras, la Ley 1474 del 12 de Julio de 2011 “Estatuto Anticorrupción”, y las normas complementarias que desarrollen dichas leyes.

PROHIBICIÓN DE USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, DROGAS ILÍCITAS Y ABUSO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS

La empresa tiene el compromiso de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos sus colaboradores. El uso de drogas ilícitas o el abuso de alcohol pueden ocasionar serios riesgos a la seguridad. La posesión, distribución o consumo de sustancias psicoactivas, alcohol o drogas ilícitas, o el estar bajo la influencia de estas sustancias o drogas o del alcohol durante la jornada laboral están prohibidos. La empresa velará por el cumplimiento de las políticas adoptadas por cada compañía y trabajará en el proceso de unificación de las mismas.

MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Empresa velará por el cumplimiento de las regulaciones legales, y por la adopción de prácticas existentes o recomendadas internacionalmente que son aplicables a las actividades que desarrolla en los países donde tiene presencia. En este sentido, promoverá la protección del medio ambiente y el uso adecuado de los recursos naturales bajo esos mismos parámetros. De la misma manera, Los Colaboradores deberán ajustar su conducta a las políticas definidas por La empresa para este fin. Así como el cumplimiento a los numerales que aplique a la organización de las leyes 1466 del 2011 y la ley 1252 de 2008.

CONFIDENCIAL Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN

Comercial, financiera, estratégica, de seguridad, legal y/o de cualquier naturaleza relacionada con las operaciones de negocios presentes y futuros de la empresa que se revelen y/o entreguen por escrito a la comunidad laboral u terceros, indicando expresamente que dicha Información es Confidencial o que una persona al momento de la revelación pueda presumir bajo las circunstancias concretas en que se dio la revelación, que dicha información es Información Confidencial.

Para todos los efectos, la Información será considerada como secreto empresarial y, en consecuencia,

la misma está protegida por este código y por lo establecido en la legislación que regula los secretos empresariales y de seguridad empresarial. La Información Confidencial de la empresa podrá incluir, sin quedar limitada a: sus programas, software, fórmulas, documentos, métodos, conocimientos técnicos, procesos, diseños, productos nuevos, infraestructura, trabajo de desarrollo, requerimientos para comercialización, planes para comercialización, nombres de clientes e información relacionada, y nombres de clientes potenciales. La Información Confidencial también incluye toda la información verbal que es identificada por la empresa como confidencial.

Así como esta completamente prohibido enviar a correos personales o de terceros cualquier tipo de información confidencial o general que contengan bases de datos, indicadores e información producto del ejercicio de las operaciones del negocio.

No obstante, lo anterior, la Información Confidencial de la empresa no incluye información que:

1. Es o llegue a ser parte del dominio público cuando dicho conocimiento público no se derive de una acción u omisión del receptor o custodio de dicha información; 2. Ha sido del conocimiento legítimo de terceros o de la comunidad laboral de forma previa a la revelación de confidencialidad hecha por la empresa y no ha sido obtenida por la Parte receptora ya sea directa o indirectamente de la Parte reveladora; 3. Es legítimamente revelada por una tercera persona sin restricción.

LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR DE NOMBRE DE LA EMPRESA FRENTE A SUS CLIENTES, SOCIOS, EL ESTADO Y LA SOCIEDAD.

La buena fe, la transparencia y la rectitud deben caracterizar al trabajador de la compañía, en el momento de establecer acuerdos, convenidos o negociaciones con los distintos estamentos de la organización y con los clientes de la Empresa. En consecuencia, el trabajador:

- Se abstendrá de dar o recibir regalos de socios comerciales o proveedores que puedan eventualmente condicionar su conducta. Y en caso de que se presenten estos regalos deben ser reportados a la Dirección de Talento Humano para su debida disposición.
- Velará por la calidad y eficiencia de los servicios que la compañía presta, ocupándose de su postventa a fin de garantizar la atención y solución inmediata de las quejas.
- Evitará subestimar o denigrar de las condiciones que ofrecen sociedades dedicadas a actividades similares.
- Informará de manera clara y sin engaños acerca de los servicios que presta la compañía, como medio de fomentar el respeto y la confianza de los clientes en la Sociedad y los competidores, accediendo a los mercados gracias a las ventajas que limpiamente puede ofrecer, sin acudir a acciones dolosas de ofrecer o dar retribuciones fraudulentas o contrarias a la sana práctica comercial.
- Dará trato igualitario a los proveedores y clientes de la Sociedad, evitando discriminar o privilegiar la situación de alguno de ellos.
- Evitará el abuso del poder económico, o de una posición dominante, frente a sociedades o clientes con una menor capacidad de negociación y cumplirá estrictamente con las condiciones de pago acordadas
- Propiciará las acciones que permitan a la compañía obtener beneficios que justifiquen la inversión de sus accionistas y que garanticen la continuidad de la empresa y el cumplimiento oportuno de sus compromisos financieros.
- Velará porque los ingresos de la compañía sean utilizados conforme su objeto social.
- Brindará la información relacionada con la Sociedad que las entidades de control y vigilancia soliciten, preocupándose de su oportunidad y confiabilidad.
- Evitará comprometer a la Sociedad en actividades políticas, religiosas o partidistas.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	CODIGO: TH-OD-02
		VERSION: 5
		FECHA : 20-09-2019

- Reportará cualquier actividad sospechosa o ilegal que evidencie en los asociados de negocio o en el desarrollo de sus actividades, tal como lavado de activos, contrabando, tráfico de estupefacientes, tráfico de sustancias para el procesamiento de narcóticos, terrorismo, financiación del terrorismo y tráfico de armas.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y SOBORNOS

Para los efectos del presente Código de Ética y Conducta, se entiende por conflicto de interés toda situación en virtud de la cual los funcionarios de la empresa, en el ejercicio de sus funciones, se enfrenten a situaciones en las cuales tengamos interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere nuestro cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de nuestros parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, sobre cualquier negocio directo o indirecto con otra compañía, o con las organizaciones y entidades del Estado en todos sus niveles.

Por lo anterior la empresa está comprometida en rechazar cualquier tipo de acto de corrupción, dar o recibir sobornos o dadas es ilegal, altamente no ético y puede ocasionar consecuencias personas y fuertes multas para la compañía. Estamos comprometidos en conducir nuestras operaciones de manera transparente e íntegra, por lo que todas nuestras transacciones deben cumplir con las leyes anti-corrupción, incluyendo los requerimientos de mantener libros contables y registros completos y precisos.

PRINCIPIOS Y VALORES QUE DEBEN CARACTERIZAR LA CONDUCTA DE LOS ACCIONISTAS, ADMINISTRADORES Y EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD.

Es obligación de todos y cada uno de los estamentos de la Sociedad, reportar inmediatamente sean detectadas, las operaciones sospechosas que puedan estar vinculadas al lavado de activos y financiación del terrorismo a la UNIDAD DE INFORMACION Y ANALISIS FINANCIERO (UIAF) del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, utilizando los formularios y mecanismos preparados por la Entidad gubernamental para tal efecto, absteniéndose de alertar a los usuarios que han sido reportados.

No es necesario que se tenga certeza sobre las actividades delictivas que se reportan, bastando simplemente que se encuentren dentro de los parámetros de riesgo o alerta establecidos o que razonablemente se estime que las operaciones son irregulares o extrañas.

El reporte de las actividades sospechosas no exime del deber de denunciar ante las autoridades competentes las conductas punibles de cuya comisión se tenga conocimiento establecido por la ley a cargo de todos los habitantes del país.

De igual manera se garantiza que la empresa, las personas que hacen parte de ella en calidad de accionistas, representantes, auxiliares, agentes, representantes legales, empleados colaboradores y asociados de negocio, puedan prever aquellas actividades ilícitas, lavado de activos, contrabando, tráfico de estupefacientes, tráfico de sustancias para el procesamiento de narcóticos, terrorismo, financiación

del terrorismo y tráfico de armas.

A continuación, se consagran los criterios necesarios que permiten resolver distintas situaciones, en las que se debe anteponer los principios éticos al logro de metas comerciales, que comprometen a toda la Empresa. Las conductas esperadas de todos los integrantes de la organización frente a situaciones que puedan derivar en CONFLICTO DE INTERESES, situación que se presenta cuando los intereses personales o familiares puedan encontrarse en oposición con los de la compañía y conduzcan a comportamientos desviados del recto y cabal cumplimiento de las responsabilidades. Por consiguiente, debe entenderse como conducta las siguientes situaciones:

- La participación directa o indirecta en la propiedad de un negocio o empresa que actos como proveedor de bienes o servicios para la compañía.
- La vinculación laboral, comercial o profesional con empresas que sean proveedoras o que representen competencia para la compañía.
- Suministrar información de la empresa para beneficio propio o de terceros
- Usar la posición o influencia de su cargo para desviar oportunidades o negocios de la empresa, en beneficio propio, de un familiar o allegado o para presionar directa o indirectamente al personal a su cargo con el fin de ejercer negociaciones que redunden en beneficio personal o de personas relacionadas.
- Intervenir a nombre de la Sociedades en retribuciones, pagos, atenciones o favores diferentes a los comercialmente aceptados en el medio de los negocios.

Frente a situaciones como las previstas, es obligación de todas las personas vinculadas a la compañía:

- Informar a la instancia superior más indicada o a través del buzón de sugerencias, cualquier comportamiento que quebrante las normas establecidas en el presente Código de ética y conducta.
- Propiciar, ante todo por quienes tienen personal a su cargo, un ambiente de confianza adecuado para que los comportamientos contrarios a la ética sean oportunamente analizados y sancionados.
- Dar curso a la investigación interna de los hechos que configuren violaciones a las disposiciones de este código, a fin de quienes tienen a su cargo esta función, adopten oportunamente las medidas disciplinarias pertinentes y si es el caso, informen sobre el particular a las autoridades.
- Siempre que la naturaleza de los hechos sea indiciaria de un delito, se formulará la correspondiente denuncia penal y si a ello hay lugar, se adelantará la acción respectiva para obtener la indemnización de los perjuicios que el hecho antijurídico haya causado.

Recalcan como obligaciones principales: el manejo cuidadoso de información privilegiada a la que tenga acceso, abstenerse de recibir regalos o dádivas con el objeto de evitar sobornos, asumir una actitud prudente frente a las medidas de control, manejar responsablemente la imagen de la empresa, prestar la colaboración constante que las autoridades requieran, estar dispuesto a prevenir, detectar y controlar el lavado de activos

PARA DAR CONSTANCIA DE QUE LEÍ EL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LA ABC CARGO LOGISTIC S.A.S. NIVEL I Y DE QUE ME COMPROMETO A CUMPLIR TODAS Y CADA UNA DE LAS NORMAS QUE ESTE CONTIENE FIRMO A CONTINUACIÓN EL FORMATO "CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA ACUSE DE RECIBO".