
	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026


	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

ALMACENADORA DE CARGA S.A.S.

ALMACARGA S.A.S.

**CÓDIGO DE
CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL**

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

CÓDIGO DE ETICA EMPRESARIAL

El Código de Conducta y Ética de ALMACARGA SAS. busca promover la integridad y transparencia en la conducta de nuestra Empresa y en nuestras relaciones con terceros.

Se busca que todo tercero con el que la empresa establezca una relación comercial respete nuestros valores, principios y muestre altos estándares de conducta ética, así como respetamos los principios y valores de terceros.

Nuestro Código está diseñado para ayudarnos a utilizar nuestro buen juicio y sentido común para tomar las decisiones correctas. Si existiesen dudas al respecto, debemos buscar orientación del superior jerárquico, Gerente general, Auditor Interno, Recursos Humanos y/o jefes superiores de la Empresa.


El incumplimiento del presente Código, sus políticas y procedimientos puede dar lugar al inicio de procesos disciplinarios, que pueden llegar a generar sanciones o decisiones administrativas, según sea el caso. Sin embargo, si la violación al Código incluye la infracción de la ley, los hechos deberán comunicarse a las autoridades pertinentes y las personas involucradas podrían verse sujetos a sanciones civiles y penales.

Nuestra Empresa se reserva el derecho de adoptar otras medidas, incluso un procedimiento judicial, contra las personas que hayan participado o se hayan beneficiado de actividades ilegales o contrarias a nuestro Código, con el fin de recuperar los daños y perjuicios sufridos por la Empresa y toda cantidad o prestación que se haya pagado o recibido equivocadamente.

2. RESPONSABILIDADES

- 1.** Cumplir con las disposiciones del presente Código y participar en el proceso de capacitación;
- 2.** Conocer y respetar las leyes y reglamentos aplicables en las áreas que operamos;
- 3.** Asegurarse de conocer y aplicar las políticas y los procedimientos operativos estándar relevantes al alcance de nuestro trabajo individual;

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

4. Solicitar ayuda y orientación de forma inmediata en caso de duda;
5. Informar toda violación, ya sea real o aparente, al presente Código o a sus políticas o al régimen disciplinario;
6. Colaborar plenamente con las investigaciones internas cuando sea necesario;
7. Actuar con honestidad, ética e integridad en todo momento a fin de mantener y promover nuestra imagen y reputación en cualquiera de las actividades desarrolladas.

3. CONSIDERACIONES GENERALES

El Código de Conducta y Ética fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. Aunque la ética no es coactiva (no impone castigos legales), **el Código de Conducta y Ética** es una regulación interna de cumplimiento obligatorio.

El **Código de Conducta y Ética**, es el instrumento que reúne las políticas y regulaciones establecidas al interior de la organización, con el propósito de orientar el desarrollo personal y profesional a nivel tanto individual como organizacional, de quienes prestan sus servicios en la Empresa.

La Empresa cree firmemente en la defensa de las normas de comportamiento ético y pretende que todos y cada uno de sus trabajadores desarrollen sus actividades de tal manera que cumplan una serie de principios, fundamentados en la transparencia, la honestidad y la equidad.


Para los directivos y demás trabajadores de la Empresa, el comportamiento ético no es una opción: es parte integral del ejercicio de sus negocios.

El **Código de Conducta y Ética** Empresarial genera pautas de conducta que reflejan las responsabilidades que se deben cumplir por todos los empleados de la Empresa en sus relaciones con los accionistas, proveedores, clientes, entidades de gobierno y la comunidad en general, para fomentar así el desarrollo de relaciones de confianza mutua.

Además, mediante el **Código de Conducta y Ética**, la Empresa pretende conservar e incrementar la confianza que el público ha depositado en la institución y, por ende, en sus representantes.

La responsabilidad social de los empleados de la Empresa es la de mantener conductas éticas y de negocios, enmarcadas en el respeto a la ley y reglamentos que regulan el

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

negocio de la Empresa y, en general, todas aquellas conductas compatibles con los altos estándares promovidos e inculcados por la entidad basado en las buenas costumbres y el respeto por los derechos de la persona.

No pretende dictar reglas detalladas sobre todos los temas. Éstas serán determinadas según la naturaleza del negocio y el ambiente de operación.

De existir dudas o vacíos en su aplicación o interpretación, ellos serán resueltos por el Gerente general de la Empresa o quien este dedigne para ello.

Para efectos de aplicación del **Código de Conducta y Ética** de la Empresa, se deberán tener en cuenta las siguientes:

4. DEFINICIONES

Trabajadores y colaboradores:

Son todas aquellas personas que prestan sus servicios personales a la Empresa, vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo o indefinido o eventuales y de manera directa, se incluye en esta definición a los trabajadores con contratos prestación de servicios o en misión quienes prestan sus servicios a través de empresas temporales.

Conflicto de interés:

Se considera conflicto de interés cualquier situación en la cual una persona enfrenta sus intereses personales con los de la Empresa, en actividades personales o en el trato con terceros, ya sean proveedores, contratistas, clientes u otros, de tal manera que se afecte la libertad e independencia de la decisión, por diferencias en los motivos de quienes intervienen en la relación.


Información privilegiada:

Es aquella información de carácter concreto, sujeta a reserva, o bien aquella que no ha sido aún divulgada o dada a conocer al público.

5. OBJETIVO DEL CODIGO DE ETICA

El **Código de Conducta y Ética** Empresarial de **ALMACARGAS.A.S.** tiene como objetivo establecer las regulaciones, precisar valores y principios éticos que rigen

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

nuestro comportamiento cotidiano y las relaciones con nuestro interés común, así como las actividades que desarrollamos en la Empresa.

Se constituye en un marco de conducta que nos orienta en todos aquellos casos en los que se tiene que tomar una decisión de carácter ético, asegurando la integridad de nuestro actuar.

Establece además políticas de solución de conflictos que promueven la utilización de mecanismos de menor costo, mayor efectividad y, particularmente, privilegiando los intereses de la Empresa y del Estado como un todo.

6. ALCANCE

Su aplicación alcanza a todos los trabajadores en cualquiera de los niveles jerárquicos, incluyendo los de dirección, manejo o confianza, sea nombrado o contratado, independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto con vínculos jurídicos con la Empresa.

El **Código de Conducta y Ética** de la Empresa involucra además a los accionistas, y en general, personas que se relacionan con la Empresa en razón de los servicios que prestan.


7. APROBACIÓN, DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La aprobación estará a cargo de la Gerencia general de la Empresa, su difusión se hará a través de capacitaciones y la actualización está a cargo del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

Los trabajadores de la Empresa y sus accionistas, conforman un equipo que trabaja por la Nación, por su gente y por su Empresa y todos sus actos están regidos por los estándares de conducta que se definen a continuación, los cuales se consideran básicos para evitar conflicto de intereses al respetar los siguientes

8. PRINCIPIOS Y VALORES Y DEBERES ETICOS RECTORES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

1. Actuar con **fideliad, lealtad, honestidad, legalidad, transparencia y verdad** en todas las actividades relacionadas con las prácticas de negocios, su conducta personal y otros asuntos de la Empresa.

2. Acatar las políticas, normas, procedimientos y directrices de funcionamiento de la organización emanadas de sus directivos, por lo cual todas las operaciones deberán estar en concordancia permanente con los principios y valores organizacionales y con los criterios definidos por la Empresa.

3. Colaborar decididamente con las áreas de control, a fin de prevenir que la organización sea objeto de prácticas delictivas.

4. Toda la información que se maneje tiene el carácter de confidencial, en los términos establecidos en la ley, corresponde a todos los directivos y trabajadores, **mantener la honestidad y la integridad** en el manejo de la misma, por lo que nunca se podrá utilizar para beneficio propio o de terceros.

5. Toda información que se brinde debe ser **exacta, oportuna y reflejar fielmente los hechos**. No deberá de ninguna manera, por su forma o contenido, conducir al receptor a engaño, a cometer algún error o a tomar una decisión equivocada.


6. No están permitidas situaciones de interferencia entre grupos de interés, las cuales se puedan aprovechar para los colaboradores o para un tercero. Las decisiones que se tomen en razón de las funciones no deben implicar la omisión de obligaciones legales, contractuales o morales a las que se está sujeto.

7. Toda relación que se genere entre trabajadores, contratistas y los clientes se debe basar en criterios de respeto a la Empresa, por tal motivo **no se permitirá que los clientes, con el fin de obtener provecho o favores especiales, intenten sobornarlos mediante la entrega de dádivas o de cualquier otra manera**. La Empresa desarrollara conductas de ética, respeto por los derechos de los demás y colaboradora, su rectitud es puesta a prueba todos los días.

8. Los esfuerzos de **todos los directivos y trabajadores** de la Empresa se orientarán siempre hacia la calidad del servicio, de manera que los clientes reciban el mejor servicio, la mejor obtención personalizada y disfruten de los más innovadores productos.

La imagen de la Empresa, la de sus productos deben ser sinónimo de seguridad y tranquilidad en los mercados en los que actúa.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

9. Todas las relaciones de la Empresa con clientes, proveedores, colegas, Estado y comunidad, se caracterizan por postulados **de total, transparencia, confianza y desarrollo mutuo.**

10. Todos los directivos y trabajadores de la Empresa tienen el compromiso de tomar las acciones necesarias para proteger y garantizar el cumplimiento de las políticas de la Empresa e informar a los entes de control sobre cualquier procedimiento que atente contra la transparencia de alguna de sus actividades, tanto laborales como públicas, sin que medie impedimento alguno, cuando el responsable sea el superior jerárquico.

11. Actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de nuestras funciones, demostrando independencia en la vinculación con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.

13. Ejecutar las labores de manera transparente, **proporcionando información veraz, completa, precisa y oportuna.**

14. Guardar reserva respecto de hechos, documentos e información no pública que pueda afectar los intereses de la Empresa, de los que tengamos conocimiento por el ejercicio de nuestras labores, prestación de servicios o que puedan influir en las transacciones relacionadas con la Empresa sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que pudieren corresponder en caso de conocer actos ilegales o contrarios al orden público y a las buenas costumbres.

15. Es obligatorio proteger y conservar los bienes de la Empresa, utilizando los que fueran asignados para el desempeño de nuestras labores de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.


Está prohibido que otros empleen los bienes de la Empresa para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales han sido específicamente destinados.

16. Desarrollar las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto la función que realizamos.

17. Ante una situación extraordinaria es deber realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no son estrictamente inherentes al cargo que desempeña, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenta.

La aplicación de los principios del **Código de Conducta y Ética Empresarial de ALMACARGA S.A.S.** puede confrontar al individuo con decisiones difíciles o

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

incertidumbre acerca de la línea de conducta apropiada. En estas circunstancias, se debe buscar ayuda del superior directo, en caso de persistir la duda debe dirigirse al Director de Recursos Humanos, a la Oficina de Control Interno y por última instancia a la Gerencia General.

En desarrollo de los principios y valores anteriores, la Empresa acoge el **Código de Conducta y Ética** contenido en los siguientes numerales, que constituye la guía de comportamiento de todas aquellas personas vinculadas con la misma.

9. RELACIONES CON NUESTROS TRABAJADORES

Selección contratación y promoción de trabajadores

Se desarrollarán procesos de selección, contratación y promociones de empleados de acuerdo con métodos objetivos de valoración que deberán tener en cuenta las habilidades técnicas y personales de los candidatos, sin admitir en todo caso la influencia de diversos factores que puedan alterar los criterios objetivos fijados para adelantar los procesos de selección, contratación y promoción de la Empresa.


Gestión del talento humano

La Empresa busca propiciar fomentar un ambiente de trabajo sano y productivo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo, para lo cual declaramos total respeto por los derechos fundamentales de las personas y aquellos otros derechos que le sean inherentes, por tanto, rechazamos todo tipo de acoso y discriminación laboral, dando prioridad a:

1. El cumplimiento de la ley y normas internas de funcionamiento.
2. El respeto a la dignidad y diversidad de las personas.
3. El respeto por las diferencias y opiniones de los demás.
4. La objetividad profesional sin aceptar el interés o influencia de terceros en nuestras actuaciones.

Desarrollo profesional

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

Para la Empresa el desarrollo de sus empleados constituye una de sus metas primordiales, por tanto, se deberán identificar las necesidades de formación para de esta manera facilitar las diferentes opciones formativas que se definan por la empresa.

Seguridad en el trabajo

La Empresa está comprometida en brindar toda la prioridad para prevenir incidentes y salvaguardar de esta manera la salud de sus trabajadores, para ello todos los trabajadores serán responsables en ejecutar comportamientos que den prioridad a la seguridad y a la salud, así como deberán reportar cualquier riesgo potencial personal o de otros.

10. GUÍAS DE CONDUCTA

Guías de conducta generales

Respeto por los derechos humanos

Respetamos y apoyamos la protección de los derechos humanos, civiles y políticos de todas las personas incluidos los de cuarta generación, dentro de la Empresa y nos aseguramos de no ser cómplices en abusos a estos derechos, ya sea por participación directa o beneficiándonos indirectamente de alguna práctica que atente contra los mismos.


Nos preocupamos por promover condiciones laborales seguras y dignas, no discriminamos a ninguna persona ni grupo de interés con los que nos relacionamos por condiciones o características físicas, prácticas personales o cualquier otro concepto.

Respetamos **la libertad de opinión y expresión, de pensamiento y creencias**, así como de reunión y asociación.

Somos conscientes de nuestros derechos como Empresa y respetamos también los derechos y libertades de nuestros grupos de interés, para una convivencia armoniosa y justa.

En la Empresa, no existe ni se promueve el trabajo infantil ni forzado y fomentamos el mismo comportamiento de parte de nuestros clientes y proveedores.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

La edad mínima para prestar servicios en la Empresa, es 18 años. Somos respetuosos de la legislación laboral y la cumplimos estrictamente, así como también los convenios o pactos colectivos de trabajo.

Relación de Dialogo y confianza con nuestros grupos de interés

Somos conscientes de la importancia que tienen nuestros grupos de interés dentro de la gestión empresarial, por ello establecemos relaciones de diálogo y confianza que nos permitan interactuar para responder correctamente a sus expectativas sin afectar los intereses de la Empresa.

11. CLIENTES

Brindamos a nuestros clientes un servicio de calidad y confiabilidad, cumplimos las obligaciones contractuales asumidas, proporcionándoles información clara sobre sus requerimientos de servicio. Construimos relaciones de confianza con los clientes, somos coherentes en nuestras palabras y acciones y no asumimos compromisos que no tenemos la seguridad de poder cumplir.

Ofrecemos un trato digno y amable a los clientes e interactuamos con ellos sobre la base de un comportamiento íntegro y profesional. Somos leales con todos los clientes y procuramos que no haya condiciones desiguales para las prestaciones que generen situaciones desventajosas entre competidores.

Realizamos mediciones periódicas del nivel de satisfacción del cliente y evitamos que pueda tener reclamos por nuestro producto o servicio, pero de producirse alguno, le brindamos atención prioritaria, efectuando el análisis de causa y adoptando las acciones correctivas a que hubiera lugar.


Respetamos las leyes que regulan la competencia y no establecemos pactos de ningún tipo que atenten contra ella.

Proporcionamos información veraz, clara, precisa sobre nuestros productos y servicios, a aquellos potenciales clientes que lo soliciten, atendiéndolos con prontitud, gentileza y esmero.

12. PROVEEDORES

Toda relación con oferentes debe ser transparente, profesional, respetuosa evitando que exista conflicto de intereses y brindándoles igualdad de condiciones y oportunidades.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

La selección de proveedores y contratista se realiza conforme lo establece nuestro procedimiento interno de selección y clasificación de proveedores y procedimiento para tramitación y elaboración de contratos, con base a la alternativa que reúna las mejores condiciones técnicas y económicas para la Empresa, sin favoritismos de ningún tipo.

Las relaciones comerciales con los proveedores y contratistas se basan en un trato profesional, velando por el cumplimiento de los acuerdos contractuales de ambas Partes.

Verificamos que los bienes, servicios u obras correspondan a lo efectivamente contratado y en caso que no se cumplan los requerimientos formales de la Empresa a cabalidad, se adoptará las acciones legales correspondientes, a fin de imponer las sanciones respectivas a los involucrados.

Efectuamos el pago a nuestros contratistas y proveedores por los compromisos contractuales asumidos, en la oportunidad prevista en la Ley y en los contratos suscritos.

Los colaboradores no podrán utilizar su posición para la obtención de beneficios personales, que atenten contra el **Código de Conducta y Ética** Empresarial de la Empresa, por lo que no está permitida la aceptación de ningún obsequio o ningún tipo de atención que afecte el buen desarrollo de nuestras relaciones comerciales con los proveedores.


13. TRABAJADORES

Los Trabajadores son el activo más importante que posee la Empresa y valoramos su diversidad, tratamos a todos con respeto y dignidad. Los Directivos de la Empresa son personas íntegras y representantes de nuestros valores, promueven y vigilan la conducta de nuestra organización basados en los más altos conceptos éticos.

En la Empresa se reconocen los niveles jerárquicos, orientando y aprovechando las ventajas del trabajo en equipo. El Gerente General, Auditor Interno, Asesores, Directores y Jefes de Áreas, responden por los resultados de su área orientados en todo momento hacia los objetivos comunes de la Empresa.

La integración entre los miembros del equipo de la Empresa es fundamental para el desarrollo del trabajo y una mayor identificación con la Empresa, por ello realizamos actividades sociales, culturales y/o deportivas en las que participan los colaboradores y brindamos facilidades para la organización de actividades en las que participen también sus familias.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

Brindamos un entorno adecuado que permita un óptimo balance entre el trabajo y la familia un ambiente de trabajo en el que impere el respeto y la cordialidad y que sea propicio para el normal desenvolvimiento de nuestras funciones.

No se admiten tratos despectivos, difamación, conductas que constituyan una ofensa o acoso personal, psicológico, económico, de poder o sexual, ni la violencia en cualquiera de sus formas: amenazas, intimidación, agresiones o conductas similares.

Fomentamos la capacitación y el desarrollo profesional y humano de nuestros colaboradores en todos los niveles de la organización, a través de programas de capacitación internos y externos.

Las decisiones sobre la selección y promoción de colaboradores se toman exclusivamente sobre la base de la calificación del candidato para el puesto. Ningún candidato a un puesto o colaborador es objeto de discriminación de ningún tipo por motivos religiosos, de género, edad, color, origen étnico, idioma, orientación sexual, condición social, capacidad física, tendencia política o cualquier otro.

Existe igualdad de oportunidades para la incorporación, contratación, promoción, remuneración, división del trabajo y capacitación de todo colaborador.

Respetamos la libertad de asociación de nuestros colaboradores, así como el ejercicio de la negociación colectiva y se procura mantener relaciones armoniosas de trabajo sustentadas en un diálogo abierto y constructivo.


Los empleados tienen la libertad de contribuir con asuntos públicos en su tiempo libre y pertenecer a cualquier filiación política sin comprometer en ningún caso tiempo, dinero u otros recursos de la Empresa.

La seguridad es tarea de todos y, por ello tenemos la responsabilidad de conocer, cumplir y hacer respetar las medidas de seguridad establecidas, así como practicar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional.

14. ACCIONISTAS

Nuestro comportamiento con los accionistas se rige por lo dispuesto en la ley y los Estatutos de la Empresa, así como por los principios de buen gobierno corporativo. Atendemos oportunamente los requerimientos de información de los accionistas y los mantenemos informados de cualquier hecho relevante con incidencia económica, financiera, estructural, jurídica o de gestión relacionada con la Empresa y sus transacciones.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

Contamos con información exacta y completa sobre todos los registros y operaciones contables que se sustentan en los principios de contabilidad generalmente aceptados, normativa legal asociada, normas internacionales de contabilidad y normas internacionales de información financiera, en lo que resulte aplicable. Todas las transacciones se encuentran documentadas y se informa con exactitud de éstas a nuestros accionistas y a quienes corresponda.

Mantenemos un sistema de control interno que garantiza que los bienes estén salvaguardados, que las operaciones se realizan conforme a lo establecido por la Gerencia general y que los registros contables y estados financieros son exactos y se encuentran debidamente respaldados.


Utilizamos eficientemente los recursos que nos asignan y hacemos uso de los bienes y activos de la Empresa exclusivamente para las actividades propias de la misma.

Se busca que todo tercero con el que la empresa establezca una relación comercial respete nuestros valores y muestre altos estándares de conducta ética.

Nuestro Código está diseñado para ayudarnos a utilizar nuestro buen juicio y sentido común para tomar las decisiones correctas. Si existiesen dudas al respecto, debemos buscar orientación del superior jerárquico, Gerente general, Auditor Interno, Recursos Humanos y/o jefes superiores de la Empresa.

El incumplimiento del presente Código, sus políticas y procedimientos puede dar lugar al inicio de procesos disciplinarios, que pueden llegar a generar sanciones o decisiones administrativas, según sea el caso. Sin embargo, si la violación al Código incluye la infracción de una ley, los hechos deberán comunicarse a las autoridades pertinentes y las personas involucradas podrían verse sujetos a sanciones civiles y penales.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

Nuestra Empresa se reserva el derecho de adoptar otras medidas, incluso un procedimiento judicial, contra las personas que hayan participado o se hayan beneficiado de actividades ilegales o contrarias a nuestro Código, con el fin de recuperar los daños y perjuicios sufridos por la Empresa y toda cantidad o prestación que se haya pagado o recibido equivocadamente.

15. COMUNIDAD

Contribuimos a generar el desarrollo sostenible en cada una de las comunidades asociadas a nuestras operaciones, velando siempre por la preservación del ambiente y poniendo en práctica iniciativas que contribuyan a un mayor desarrollo local.

Realizamos la identificación, seguimiento y evaluación de los impactos sociales, en las comunidades aledañas a las instalaciones de la planta y su zona de influencia, lo cual nos permite elaborar planes de acción y estrategias para minimizar al máximo nuestros impactos.

Identificamos y monitoreamos los asuntos comunitarios relevantes para el desarrollo de la comunidad alineados con los objetivos y naturaleza de la Empresa.

Respetamos y valoramos a las comunidades y su diversidad cultural en todas nuestras actividades, propiciando en todo momento un ambiente de armonía y paz, evitando conflictos sociales, mediante el diálogo con las poblaciones de las áreas de influencia.

Velamos por el cumplimiento de los compromisos que asumimos en beneficio de las comunidades de nuestras áreas de influencia.


En la Empresa trabajamos bajo los principios de respeto y fomento de los derechos humanos, tanto dentro de nuestra organización, así como en las comunidades y la sociedad en general.

La relación con las comunidades se sustenta en la confianza, nuestra palabra tiene valor y se mantiene, por lo que no asumimos compromisos que no podemos cumplir.

Gestionamos nuestras operaciones preservando el equilibrio entre los aspectos ambientales, sociales y económicos.

Priorizamos programas de educación, salud y fortalecimiento de capacidades organizativas, ejercicio de derechos ciudadanos y capacidades productivas, propiciando

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

el conocimiento local en las comunidades, que les permita crear nuevas fuentes de ingresos y acceder a mejores estándares de vida.

Participamos por cuenta propia o en forma colaborativa en sus iniciativas de gestión local. Propiciamos lazos de solidaridad en situaciones de emergencia, que modifiquen las condiciones de vida de las comunidades.

16. GOBIERNO Y SOCIEDAD

Cumplimos fiel y respetuosamente toda la normativa legal a la que está sujeta la actividad de la Empresa. Ningún colaborador participa conscientemente en actuaciones que comprometan el respeto a la legalidad.

Actuamos con honradez e integridad en todas las transacciones con las autoridades y funcionarios públicos, asegurando que toda la información y certificaciones que presentemos, así como las declaraciones que realicemos sean veraces, claras y completas.


La transparencia de la información es un principio básico que rige nuestra relación con los accionistas, entidades gubernamentales, organismos reguladores y sociedad en general, garantizando que la información que les entregamos es veraz y completa, refleja adecuadamente nuestra situación financiera, así como el resultado de nuestras operaciones y es comunicada cumpliendo los plazos y formalidades establecidos en la normativa vigente y bajo los principios aplicables de buen gobierno.

Publicamos información relevante sobre la Empresa, su gestión y las actividades que realizamos de manera transparente y brindamos aquella que se nos solicite siempre que no sea clasificada como no pública. La transparencia y veracidad de la información se aplica en la comunicación interna y externa. En ningún caso entregamos información incorrecta o inexacta que pudiera confundir al que la recibe.

17. CONFLICTOS DE INTERÉS

Se considera conflicto de interés cualquier situación en la cual una persona enfrenta sus intereses personales con los de la Empresa, en actividades personales o en el trato con terceros, ya sean proveedores, contratistas, clientes u otros, de tal manera que se afecte la libertad e independencia de la decisión, por diferencias en los motivos de quienes intervienen en la relación.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	


El conflicto de interés puede ser por parentesco, por participación en sociedades o por cualquier otra causa que el empleado considere que limita o condiciona su capacidad de decisión objetiva frente a terceros. A estos efectos se entiende por parentesco: el cónyuge o compañero permanente, los ascendientes, descendientes, hermanos del empleado, así como los cónyuges de éstos, hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

Igualmente, se considera que pudiera condicionar la capacidad de decisión del empleado, cuando alguno de sus parientes o personas con él concertadas ostenten o puedan ostentar, directa o indirectamente el control o ejerzan una influencia significativa o un cargo de administración o dirección en sociedades o entidades involucradas en un potencial conflicto de interés.

Las decisiones profesionales de los empleados deberán tomarse cuidando el interés de la Empresa y, no estar influenciados por sus intereses particulares. Por ello, los trabajadores deben evitar aquellas situaciones en las que los intereses particulares puedan entrar en conflicto con los de la Empresa. En cualquier situación de conflicto, siempre tendrán prioridad los intereses de la Empresa., entre otras situaciones, los trabajadores deberán abstenerse de:

- 1.** Realizar transacciones con la Empresa cuando exista un conflicto de intereses.
- 2.** Utilizar el nombre de la Empresa o invocar su condición de empleado para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- 3.** Hacer uso de los activos de la Empresa con fines privados.
- 4.** Aprovecharse de las oportunidades de negocio ofrecidas a la Empresa para su propio beneficio.
- 5.** Obtener ventajas de terceros, tales como proveedores o competidores.
- 6.** Desarrollar actividades directamente o por medio de terceros que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Empresa. El trabajador podrá desarrollar actividades complementarias tales como ponencias, publicaciones, cargos en consejos o en instituciones públicas, asociaciones u organismos sociales, económicos y/o científicos, siempre que no supongan una competencia efectiva como indica el apartado anterior y previa autorización de su superior jerárquico.
- 7.** Mantener una relación comercial con una empresa colaboradora o competidora que esté prestando servicio dentro del área de responsabilidad del Empleado.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

8. Ejercer una supervisión, revisión o influir en la contratación o evaluación del trabajo o desempeño de una persona sobre la que el empleado considera tiene condicionada la capacidad de decisión.

Cuando el trabajador se encuentre en una potencial situación de conflicto de interés deberá ponerlo en conocimiento de forma inmediata a su superior jerárquico por escrito.

El trabajador notificará también de los potenciales conflictos de interés en los que se encuentra, siempre que existan cambios organizacionales que afecten a su área o dirección o cuando vuelvan a producirse las circunstancias que dieron lugar a un conflicto de interés previamente declarado.

Una vez comunicado el potencial conflicto de interés, el superior jerárquico deberá reportar dicha situación a la Dirección de Talento humano quien realizará la valoración del posible conflicto. En caso de ser considerado un conflicto de interés lo reportará al comité de presidencia a fin de que se tomen las medidas necesarias para evitar que se materialice.

La adopción de cualquier tipo de medida se documentará y se notificará al equipo de Recursos Humanos, para que se adopten las decisiones del caso.

Es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados la observancia de lo establecido en las directrices de la Empresa que son de obligado cumplimiento, y en concreto de este Código para lo cual deberá declarar los potenciales conflictos de interés.

Declaración de conflictos de interés


Todos los trabajadores deberán declarar por escrito cualquier situación que pueda generar conflicto de interés.

Esto incluye:

- Relaciones comerciales con proveedores.
- Participación en empresas competidoras.
- Relaciones familiares con contratistas.

Los conflictos deberán ser reportados al Comité de Ética o Recursos Humanos.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

La empresa evaluará cada caso y tomará las medidas correspondientes.

18. USO DE INFLUENCIAS

En ningún caso podrá utilizar el cargo, influencia o apariencia de influencia para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí mismo o para otros. Se encuentra prohibido ejercer la facultad de contratar personal o influir de manera directa o indirecta en la contratación de personal o en la contratación de servicios no personales o en los respectivos procesos de selección de personal, cuando se trate de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o por matrimonio.

19. PROSELITIMISMO POLÍTICO

En ningún caso podrá utilizar el cargo, influencia o apariencia de influencia para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí mismo o para otros. Se encuentra prohibido ejercer la facultad de contratar personal o influir de manera directa o indirecta en la contratación de personal o en la contratación de servicios no personales o en los respectivos procesos de selección de personal, cuando se trate de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o por matrimonio.


23. MAL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Está prohibido realizar transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la Empresa o a la que pudiéramos tener acceso por nuestra condición o ejercicio del cargo que desempeñamos.

Tampoco podemos divulgar, utilizar o permitir el uso impropio de la mencionada información para el beneficio de algún interés particular. De la misma manera que protegemos nuestra información, respetamos la información de terceros y no la obtenemos por medios incorrectos ni la divulgamos sin autorización, para lo cual se observará lo dispuesto en el artículo 18 de la ley 1474 sobre "**Utilización indebida de información privilegiada.**"

20. MAL MANEJO DE HERRAMIENTAS ELECTRÓNICAS DE LA EMPRESA

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

No está permitido ingresar a páginas de internet indebidas o consultar redes sociales personales, a través de las herramientas electrónicas de la Empresa a las que pudiéramos tener acceso por nuestra condición o ejercicio del cargo que desempeñamos, salvo que sus funciones así lo requieran.

21. ACTOS CONTRA LA DIGNIDAD

Por ningún motivo ejercemos presiones, amenazas o acoso que puedan afectar la dignidad y honra de las personas o inducir a la realización de acciones dolosas o indecorosas.

22. RECEPCIÓN DE OBSEQUIOS

No aceptamos ni solicitamos dádivas, dinero, obsequios, agasajos o beneficios presentes o futuros de parte de persona alguna, ya sea natural o jurídica, que pudiera ser beneficiada de cualquier manera, directa o indirectamente, por el cumplimiento o incumplimiento de la normativa vigente.

Las decisiones de negocio deben ser objetivas y los obsequios pueden influenciar subjetivamente una decisión hacia un trato preferencial en detrimento a otras alternativas viables.

Únicamente podrán aceptarse obsequios que no tengan valor comercial o que tengan publicidad de la entidad que lo otorga.


25. PAGOS IMPROPIOS O INDEBIDOS

Somos conscientes que dar u ofrecer el pago de dinero o cualquier objeto de valor, directa o indirectamente, con la intención de obtener una ventaja en relación con una transacción de la Empresa o influir en las acciones u omisiones de un trabajador, pone en riesgo la reputación de la Empresa, por lo que cualquier pago impropio se encuentra prohibido.

26. PRACTICAS ANTICORRUPCIÓN

Se encuentra prohibida toda forma de corrupción, incluida la extorsión y el soborno en todas sus formas. De evidenciarse alguna práctica indebida se aplicarán las medidas disciplinarias que correspondan legalmente y las contempladas en el Reglamento Interno

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

de Trabajo, pudiéndose llegar a la extinción de la relación laboral. Se procederá a denunciar ante la Fiscalía General de la Nación FGN correspondientes a los proveedores o personas que pudieran estar involucradas en dichas prácticas. No es aceptable ninguna conducta o gestión que se pueda percibir como una influencia impropia para la toma de decisiones objetivas por parte de alguna autoridad gubernamental o funcionario público.

Las ventajas comerciales se basan estrictamente en aspectos técnicos y el nivel de competitividad de la Empresa. Se prohíbe expresamente cualquier práctica ilegal o desleal con el fin de obtener ventajas comerciales para la Empresa.

El sistema de control interno vigila los procesos de selección y operaciones de la Empresa velando por la transparencia de su ejecución e identificando de riesgos inherentes.

Todo acto que pudiera presumirse ilícito relacionado con la Empresa será investigado y de ser preciso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes para lo de su competencia.

No somos partícipes de ninguna actividad que pudiera relacionarse con lavado de dinero, ni aceptamos pagos en efectivo que pudieran implicar algún riesgo en esta materia.

Somos conscientes que los impuestos contribuyen con los ingresos del Tesoro Público y permiten atender programas que benefician a la Nación, por ello, efectuamos su pago en la oportunidad y según los criterios establecidos en la legislación vigente. No se admite ninguna práctica orientada a la evasión o elusión tributaria.


No alentamos ni contribuimos con ninguna práctica contraria al orden jurídico incluyendo el tráfico de influencias, el nepotismo, el narcotráfico, el contrabando, etc.

Promovemos la vigilancia ciudadana publicando oportunamente en la página Web de la Empresa, la información relacionada con la gestión en materia de procesos de selección y contrataciones, personal, ejecución presupuestal, indicadores de desempeño, entre otros, dentro del marco de lo que es de reserva de la Empresa y de lo que es susceptible de que sea publicado.

Atendemos los pedidos de información efectuados por la ciudadanía dentro de los términos y plazos contemplados en la normatividad aplicable y vigente.

Rendimos cuentas sobre los resultados obtenidos, la gestión realizada y la utilización de los recursos y bienes del Estado y presentamos oportunamente a la Contraloría General de la República y demás entes de control que lo requieran los informes correspondientes

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

cuando contratemos con los entes Estatales que nos obliguen al manejo de bienes de la Nación.

Promovemos en nuestros colaboradores y terceros que prestan servicios en la Empresa una cultura basada en valores.

Tenemos la obligación de adoptar decisiones y actuar bajo criterios éticos y responsables. La selección de personal se realiza mediante procesos transparentes en los que participa el personal interno y/o externo según el perfil y características del puesto y la mejor calificación del candidato en base a su capacidad para desempeñar el cargo.

En materia de adquisiciones y contrataciones, nos regimos por el procedimiento internos de compras y el procedimiento para tramitación y elaboración de contratos para la adquisición de bienes y servicios y de los principios que los gobiernan, capacitando al personal encargado para garantizar que los procesos se realicen correctamente y con transparencia.

Política antisoborno y anticorrupción

En cumplimiento de la Ley 1778 de 2016 y PTEE La Empresa prohíbe estrictamente cualquier forma de:

- Soborno
- Corrupción
- Extorsión
- Pagos indebidos
- Tráfico de influencias


Ningún trabajador o vinculado, accionista, directivo o tercero podrá:

- Ofrecer dinero o beneficios a funcionarios públicos.
- Recibir beneficios a cambio de favorecer decisiones comerciales.
- Participar en prácticas fraudulentas.

Todos los colaboradores deben actuar con transparencia, legalidad y ética empresarial. La empresa implementará mecanismos de control para prevenir riesgos de corrupción y soborno.

27. DENUNCIA DE PRESUNTAS IRREGULARIDADES

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

Todo empleado no es solamente responsable de su propia conducta, sino también de denunciar cualquier violación a los principios y prácticas de los cuales pueda tener conocimiento.

Las denuncias contra los trabajadores que contravengan el **Código de Conducta y Ética** podrán ser presentadas en la Empresa en primera instancia o ante las autoridades competentes, denuncias que serán dirigidas al Auditor Interno quien las transmitirá al Comité de Ética para su atención respectiva.

Se mantendrá reserva respecto de las denuncias de actos contrarios al **Código de Conducta y Ética** protegiendo la identidad del denunciante y brindando además las garantías laborales correspondientes, así como tampoco se tolerarán las acusaciones falsas o maliciosas.

28. COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética estará conformado por:


1. El Gerente general de la Empresa o su delegado.
3. El Auditor Interno.
4. El Director de Recursos Humanos.
5. El Director Administrativo y Financiero.

Responsabilidades del Comité de Ética

El Comité de Ética, entre otras, tiene las siguientes responsabilidades:

1. Fiscalizar el cumplimiento del **Código de Conducta y Ética** de la Empresa.
2. Atender y absolver cualquier duda o consulta referida a decisiones que puedan resultar inmorales o ilegales o que contravengan el cumplimiento del **Código de Conducta y Ética**.
3. Atender toda denuncia que llegue a La Empresa. referida al incumplimiento del **Código de Conducta y Ética** y remitir las recomendaciones respectivas sobre el caso a la Gerencia General de la Empresa para ser reportadas ante la Oficina de Control Interno o a la asamblea de accionistas si fuere necesario.
4. Informar a los niveles pertinentes sobre el cumplimiento del **Código de Conducta y Ética** con una periodicidad semestral o cuando lo consideren necesario, existan o no situaciones que contravengan lo dispuesto en el mismo.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

5. Informar a la asamblea de accionistas en los casos especiales que surjan con la aplicación del **Código de Conducta y Ética** de la Empresa.

29. ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Difundir el **Código de Conducta y Ética** Empresarial de la Empresa. Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los trabajadores que cumplan con los valores, principios, deberes y guías de conducta del presente **Código de Conducta y Ética** Empresarial de la Empresa, evitando incurrir en cualquiera de sus prohibiciones.

Desarrollar campañas educativas sobre los principios y disposiciones contenidas en el presente Código de Conducta y Ética Empresarial de la Empresa.


30. SANCIONES

- El incumplimiento de las disposiciones previstas en el presente **Código de Conducta y Ética** de la Empresa se considera, según corresponda:
- Como falta laboral conforme a las normas laborales y el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.
- Como falta de carácter societario de conformidad el Código de Comercios y demás regulaciones respectiva y
- Como falta de carácter civil de conformidad con el Código Civil vigente.

Para éstos efectos se cumplirá el **debido proceso** disciplinario laboral conforme lo dispuesto en el artículo 7º que modificó el artículo 115 del CST de la ley 2466 del 2025 **del Debido proceso disciplinario laboral**, el **Procedimiento para aplicar sanciones prevé que** en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. El Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa contempla como infracción la inobservancia de las disposiciones contenidas en el presente **Código de Conducta y Ética** Empresarial.

31. CUMPLIMIENTO REGULACIONES SAGRILAFT

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

La Empresa en su interrelación con proveedores, clientes, el público en general, sus trabajadores y vinculados por cualquier clase de contratación realiza los controles conforme el **Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo** (SAGRILAFT), se destacan la segmentación de todos los factores de riesgo de LA/FT (contrapartes, productos, canales y jurisdicciones), la identificación de beneficiarios finales de las operaciones y la elaboración de matrices de riesgos conforme el *Programa transparencia de ética empresarial* PTEE conforme la Circular Externa 100-000016 del 24 de diciembre de 2020, modificada parcialmente por las Circular Externas 100-000004 del 09 de abril de 2021 y 100-000015 del 24 de septiembre de 2021 de la Superintendencia de sociedades.

32. POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013 La Empresa reconoce la importancia de la protección de los datos personales y garantiza el tratamiento adecuado de la información personal de trabajadores, clientes, proveedores y terceros.

La empresa se compromete a:

- Garantizar el derecho constitucional de Habeas Data.
- Obtener autorización previa para el tratamiento de datos personales.
- Utilizar los datos únicamente para fines legítimos relacionados con la actividad empresarial.
- Proteger la información contra pérdida, uso indebido, acceso no autorizado o fraude.

Los titulares de la información tendrán derecho a:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos.
- Solicitar prueba de autorización para el tratamiento.
- Revocar la autorización y solicitar eliminación de los datos cuando corresponda.


La empresa implementará medidas administrativas, técnicas y jurídicas para proteger la información.

33. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y los artículos 16,17 y 18 de la ley 2466 del 2025 rechaza cualquier forma de acoso laboral, hostigamiento o intimidación en el ambiente de trabajo.

Se consideran conductas de acoso laboral:

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

- Maltrato verbal o psicológico.
- Persecución laboral injustificada.
- Discriminación o trato desigual.
- Descalificación pública o humillación.
- Amenazas o intimidaciones.

La empresa cuenta con un Comité de Convivencia Laboral encargado de:

- Recibir quejas de acoso laboral.
- Analizar los casos presentados.
- Promover la conciliación entre las partes.
- Recomendar medidas correctivas.

Se garantiza la confidencialidad del denunciante y la no represalia contra quien denuncie de buena fe.

34. CANAL DE DENUNCIAS Y TRANSPARENCIA

La empresa establece un Canal Ético de Denuncias para reportar conductas contrarias a:

- La ley
- El presente Código de conducta y Ética
- Las políticas internas de la empresa

Las denuncias podrán realizarse a través de:

- Auditoría Interna
- Recursos Humanos
- Comité de Ética
- Canal electrónico o físico habilitado por la empresa


Las denuncias podrán ser confidenciales, la empresa garantiza:

- Protección al denunciante
- Investigación imparcial
- Prohibición de represalias

35. POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y USO DE TECNOLOGÍA

Los recursos tecnológicos de la Empresa son de uso exclusivamente laboral.

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

Está prohibido:

- Compartir información confidencial sin autorización.
- Descargar software no autorizado.
- Utilizar sistemas de la empresa para actividades ilegales.
- Difundir información corporativa en redes sociales sin autorización.

Todos los colaboradores deben:

- Proteger contraseñas y accesos.
- Evitar fugas de información.
- Reportar incidentes de seguridad informática.

El incumplimiento podrá generar sanciones disciplinarias.

38. ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Todos los trabajadores, directivos y colaboradores de la Empresa deberán conocer, aceptar y cumplir el presente **Código de Conducta y Ética Empresarial**.

La empresa garantizará la difusión y capacitación permanente sobre el contenido del **Código de conducta y ética**.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en este documento podrá generar:


- Sanciones disciplinarias
- Acciones legales cuando corresponda

39. INDUCCION Y DE ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ETICA

La Dirección de Recurso humanos de la Empresa realizar la inducción a todos los trabajadores y vinculados de la Empresa quienes además deben suscribir el compromiso de aceptación del **Código de conducta y ética empresarial**, dejándose constan en acta que firmaran todos los trabajadores y vinculados, así como quienes hicieron la inducción.

ALMACARGA S.A.S./CGB/Rapsa/15112025

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026

	CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL	VERSION 2	ED-039
	ESPECIFICACION	Fecha actualización: 1/04/2026	

Elaboró : Ramon Pacheco	Aprobó: Carlos Gonzalez Bassi
Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente
Fecha : 1/04/2026	Fecha: 1/04/2026