	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

## 1. INTRODUCCIÓN

El Código de ética y conducta de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., establece los valores y describe lo que cada empleado de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., debe observar cuando actúe por o en nombre de La Empresa. Refleja los valores de nuestra empresa y explica cómo pretendemos hacer negocios. El Código de ética y conducta de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., nos ayuda a todos a hacer y tomar decisiones correctas. Todos son responsables de adherirse al Código de ética y Conducta de La Empresa y convertirlo en una parte integral de su trabajo diario, el Código de ética y conducta de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., se centra en cómo nos comportamos.

Este Código presenta las expectativas básicas y los principios generales. Cada empleado, independientemente de su puesto o área de responsabilidad, es responsable de respetar el Código en sus actividades diarias y de buscar ayuda cuando el curso de acción adecuado no esté claro. Cualquier violación del Código se considerará una mala conducta y se abordará de manera adecuada y oportuna. El Código de conducta de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., contiene nuestros valores centrales que se están tratando en este documento y los cuales se describen detalladamente más adelante:


- Profesionalismo.
- Honestidad.
- Respeto.
- Seguridad.
- Cada colaborador será apoyado y respetado, y sus derechos fundamentales no serán vulnerados.
- No habrá trabajo bajo coacción, trabajo forzoso, ni trabajo infantil.

### 1.1. ¿A QUIEN APLICA EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

Este código se aplica a cada individuo, independientemente del tipo de contrato (temporal, fijo) o cualquier trabajador para INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., a través de un tercero.

### 1.2. ¿QUÉ PASA EN CASO DE VIOLACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA?

El cumplimiento del Código es responsabilidad de todos los empleados. INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., prohíbe absolutamente las represalias contra cualquier persona que de buena fe informe o ayude a abordar una violación del Código u otras inquietudes éticas o de integridad. También respetamos todas las leyes relativas a la recopilación y el uso de datos personales y otras leyes de privacidad. Si tiene conocimiento de una investigación interna, o si se le pide que brinde información o que colabore con una investigación interna, debe divulgar información relevante de manera completa y veraz, y cooperar plenamente con el equipo de investigación autorizado en todo momento durante el curso de la investigación. Si interfiere o proporciona información falsa en el curso de la investigación, puede estar sujeto a medidas disciplinarias. INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., determinará caso por caso si la confidencialidad es necesaria para proteger la integridad de su investigación. Dependiendo de los hechos y circunstancias de la investigación, INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., puede prohibirle que discuta cualquier cosa acerca de la investigación con alguna persona, ya sea dentro o fuera de la empresa, sin el consentimiento expreso de aquellos autorizados a realizar la investigación.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

## 2. INTEGRIDAD

Cada uno de nosotros es responsable de conocer y seguir las leyes y regulaciones aplicables y actuar de una manera que defienda el espíritu y la intención de las leyes y regulaciones y, además, nuestras propias reglas con respecto a la integridad (comercial). El incumplimiento de las disposiciones descritas en esta política puede dar como resultado una acción disciplinaria que puede incluir el despido.

### 2.1. Prevención de corrupción y soborno

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., se opone a todas las formas de corrupción y soborno. Para proteger la reputación y cumplir con la ley, es esencial que evitemos el soborno y las ventajas indebidas de cualquier manera o forma.

### 2.2. Regalos, invitaciones y beneficios personales

Los regalos a menudo se usan para fortalecer las relaciones comerciales, pero los empleados de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., no deben aceptarlos u ofrecerlos si hacerlo puede afectar o parezca afectar la toma de decisiones imparcial. No ofrecemos ni aceptamos obsequios que puedan poner en entredicho a INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., o que puedan interpretarse como un soborno o un cambio de un trato preferencial en cualquier relación comercial.


### 2.3. Donaciones y patrocinios

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., entiende las tradiciones sociales y culturales, pero no hace contribuciones a políticos o partidos políticos. Si la empresa quisiera proporcionar donaciones caritativas lo haría de manera transparente y profesional.

### 2.4. Conflicto de interés

Existe un conflicto de intereses cuando el interés privado o empresarial de una persona interfiere de alguna manera, o incluso parece interferir, con el interés de la empresa. INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., espera confiabilidad personal y profesionalismo de cada uno de sus empleados en todos los niveles y les exige que actúen en el mejor interés de la empresa. Se requiere que los empleados de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., eviten situaciones en las cuales sus intereses personales o financieros puedan entrar en conflicto con los intereses de la empresa o puedan interferir con un objetivo de desempeño laboral. Las situaciones comunes de conflicto de intereses incluyen:

- Tener un interés financiero en una empresa que hace negocios con INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.
- Tener un segundo trabajo que interfiere con su trabajo en I INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.
- Recibir compensación u otros incentivos de una compañía que hace negocios con la empresa.
- Contratación de un proveedor, distribuidor u otro agente administrado o propiedad de un pariente o amigo cercano.
- Estar en una relación informativa (directa o indirectamente) con una pareja de relación romántica.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

Los conflictos de intereses pueden tomar muchas formas, no todos los conflictos de intereses potenciales pueden abordarse en el Código. Es esencial que, si hay un conflicto de intereses potencial o real declararlo de inmediato, para que el problema pueda resolverse rápidamente.

### 2.5. Antilavado de activos

La empresa se compromete a NO cooperar con actividades de lavado de dinero. En caso de que un empleado encuentre cierta transacción financiera sospechosa, deberá buscar orientación del Oficial de cumplimiento o del Country Manager

### 2.6. Antiextorsión y antisoborno:

Extorsionar, sobornar o dejarse sobornar, se consideran actos de corrupción y son faltas graves. Es INACEPTABLE que el personal de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., ofrezca, reciba o prometa cualquier beneficio como dinero, regalos, gratificaciones o similares, directamente o por medio de terceros, que pudiera ser interpretado como un medio para cometer un acto deshonesto o ilegal, o para influenciar en forma indebida cualquier decisión entre las partes de tipo personal o comercial.

### 2.7. Integridad de la información

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., no tolera información inapropiada, poco clara o inexacta en sus documentos, informes financieros y otros documentos. Estos documentos son esenciales para el éxito de la empresa. La integridad y precisión de estos registros ayudan a la toma de decisiones internas y son la base para la presentación de informes a la junta directiva de la compañía. Las infracciones de las normas de contabilidad adecuadas también están prohibidas. Todas las transacciones comerciales se registrarán de forma precisa y completa de acuerdo con los principios contables de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S. Los registros contables y operativos de la empresa y los documentos de respaldo deben describir con precisión y reflejar la naturaleza de las transacciones y estarán sujetos a auditorías externas independientes.

### 2.8. Información comercial confidencial

La empresa es consciente en el manejo de la información comercial confidencial. Dicha información no puede ser utilizada para beneficio personal o para el beneficio de terceros (incluso después de la terminación del contrato de trabajo).


### 2.9. Uso de recursos corporativos

Se solicita a todos los empleados de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., que actúen de manera responsable con los recursos corporativos, como productos, herramientas, software, datos, logotipos, propiedad intelectual y otros activos de la empresa.

### 2.10. Manejo y protección de datos

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., recopila, procesa y almacena todos los datos personales e información de acuerdo con la legislación nacional de protección de datos y solo en la medida en que se requiera y autorice explícitamente.

Estos datos se transfieren a terceros solo si así lo exige la ley, por contrato o con el consentimiento de la persona interesada. La empresa otorga gran importancia a la confidencialidad, integridad y seguridad de los datos personales.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

### 3. CUIDADO DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

#### 3.1. Responsabilidad social corporativa

La empresa se compromete a comportarse de manera responsable para proteger a las personas y el medio ambiente en cada parte donde opera INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., La empresa llevará a cabo sus negocios con respeto y cuidado por el entorno local y global y gestionará los riesgos para impulsar el crecimiento empresarial sostenible.

#### 3.2. Salud y seguridad en el trabajo

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., otorga gran importancia a la salud y seguridad de sus empleados y toma las medidas apropiadas para prevenir lesiones, problemas de salud y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Esto significa que los empleados de la empresa tienen derecho a realizar sus tareas en un entorno de trabajo seguro e higiénico. INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Se tomarán las medidas adecuadas para evitar accidentes y lesiones minimizando, en la medida de lo razonablemente posible, las causas de los riesgos inherentes a nuestro entorno de trabajo y actividades. Los empleados recibirán capacitación regular de salud y seguridad.

Todos los empleados de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., tienen acceso a instalaciones limpias y a agua potable y, si corresponde, a instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos.


La empresa se compromete a mantener el ambiente de trabajo seguro y libre de humo, drogas y alcohol. Tenemos cero tolerancias al alcohol y las drogas ilegales en el lugar de trabajo. La posesión de armas de fuego o de cualquier tipo está prohibida en las instalaciones de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., en todo momento.

### 4. TRABAJO

El éxito a largo plazo de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., depende de la capacidad de la organización para atraer, retener y desarrollar empleados capaces de garantizar un crecimiento continuo y sostenible. La empresa emplea y promueve a los empleados sobre la base de sus calificaciones, habilidades, fortalezas y desempeño que son relevantes para el trabajo y el equipo. INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., se esfuerza por permitir que cada individuo desarrolle sus talentos de varias maneras, por ejemplo, ofreciendo oportunidades de capacitación, movilidad y promoción.

La política de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., es garantizar y promover la igualdad de oportunidades de empleo, para ello determina:

- El empleo con INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., es elegido libremente por sus empleados.
- El abuso físico o la disciplina, el acoso sexual o de otro tipo, el abuso verbal u otras formas de intimidación están estrictamente prohibidos dentro de la empresa.
- Los empleados de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., tienen derecho a afiliarse a un sindicato de su elección.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

- Las condiciones de trabajo en la empresa son seguras e higiénicas.
- Los salarios y beneficios cumplen, como mínimo, las normas legales.
- No se practica la discriminación.
- Las horas de trabajo no son excesivas.
- El trabajo realizado se basa en una relación laboral reconocida.

Además, INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., cumple con las leyes y normas nacionales sobre condiciones de trabajo justas.

## 5. POLÍTICAS

### 5.1. Política antisoborno y corrupción

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., ha formalizado su cumplimiento contra el soborno y la corrupción en la presente política Antisoborno y la corrupción (en adelante: Política ASC).


Con su Política ASC, la empresa tiene como objetivo cumplir con todas las leyes y regulaciones Colombianas contra el soborno y la corrupción establecidas. La política ASC de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., se aplica a todos los empleados de la empresa, así como a todas las personas que actúan en nombre de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., prohíbe todo acto de corrupción; Entendiéndose como corrupción la acción y efecto de corromper (sobornar, romper, pervertir, dañar). Citando enunciativa, más no limitativamente los siguientes ejemplos:

- Tráfico de influencias
- Sobornos
- Fraude
- Dádivas (regalos) a cambio de un beneficio
- Pagos facilitadores o un tercero
- Solicitudes ilegales
- Abusos de poder o cargo conferido
- Uso ilegal con malas intenciones de los bienes activos que han sido conferidos para otro uso.
- Persona o grupos que cometa el fraude y/o corrupción en contra de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.

Además de lo anterior mencionado, se prohíbe a todo colaborador, administrativo, proveedores e inclusive clientes, a pagar, ofrecer pagar o autorizar pagar, directa o indirectamente, cualquier cosa de valor o cualquier persona física, un tercero, a cualquiera de los sectores privados, funcionario de gobierno, partido político o candidato, a efecto de obtener o asegurar un negocio, enviar negocios a alguna persona o para obtener una ventaja de negocios indebida. Los elementos de pagos indebidos conforme a esta política son los siguientes:

1. Ofrecer, prometer o autorizar un pago de dinero o cualquier cosa de valor, directa o indirectamente a cualquier funcionario de gobierno, en forma corrupta, con el propósito de:

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

- Obtener o retener un negocio
- Enviar negocio a una persona
- obtener una ventaja de negocios indebida.

2. El término **“cualquier cosa de valor”** es muy amplio e incluye (de manera ilustrativa más no limitativa):

- Dinero, obsequios o favores personales
- Comidas y entretenimiento
- Acciones
- Descuentos en productos y servicios que no están fácilmente disponibles al público.

3. Ofertas de empleo para funcionarios de gobierno o sus parientes

- Aportaciones políticas;
- Pagos a terceros;
- Pago de gastos de viaje, entre otros

Se prohíbe a los colaboradores directos e indirectos de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., a realizar, ofrecer o aceptar sobornos, pagos o cualquier cosa de valor con la finalidad de conseguir o mantener de manera impropia contratos, negocios, aprobaciones gubernamentales, regulaciones arancelarias o fiscales favorables o conseguir cualquier otra ventaja empresarial impropia, con alguna entidad o persona. Se prohíben los sobornos, comisiones ilegales o cualquier otro pago o ventaja ilegal o no ético.


INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., no realiza contribuciones directas o indirectas de ninguna forma a organismos gubernamentales y / o partidos políticos u organizaciones dedicadas a la política, con el fin de obtener alguna ventaja en las transacciones comerciales en beneficio de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., la empresa no apoyará a ningún partido político específico o candidato para un cargo político.

## Sanciones

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., considera las violaciones de las reglas establecidas en este documento como una violación grave de su Política ASC. La empresa tomará medidas disciplinarias contra cualquier delincuente. Las acciones disciplinarias pueden incluir terminación del contrato con justa causa y responsabilidad hacia INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., por daños incurridos.

## 5.2. Política de denuncias e irregularidades

Los empleados pueden, en el desempeño adecuado de sus funciones, tener acceso o entrar en contacto con información de carácter confidencial. Sus términos y condiciones estipulan que, excepto en el desempeño adecuado de sus funciones, los empleados tienen prohibido divulgar o utilizar, de cualquier forma, dicha información confidencial. INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., en todo momento lleva a cabo sus negocios con los más altos estándares de integridad y honestidad. Se espera que todos los empleados mantengan los mismos estándares en todo lo que hacen. Por lo tanto, se alienta a los empleados a informar cualquier irregularidad de la Compañía o sus empleados que no cumplan con estos principios comerciales.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

Reconocemos que los empleados no siempre se sienten cómodos al hablar de sus inquietudes internamente, especialmente si creen que la empresa es responsable de las malas acciones. El objetivo de esta política es garantizar que los empleados tengan confianza en el conocimiento de que pueden plantear un asunto con INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., les concierna, y que se tomará en serio y se tratará como confidencial.

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., se compromete a que ningún empleado que haga un informe de buena fe bajo este procedimiento será perjudicado de ninguna manera.

La Compañía tomará todas las medidas posibles para garantizar que nadie (bajo nuestro control) sea victimizado como resultado de su denuncia. En caso de que crea que está siendo perjudicado por cualquier persona dentro de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., como resultado de su decisión de invocar el procedimiento, debe informar al Country Manager y se tomarán las medidas apropiadas, para protegerlo de cualquier represalia.

Si, durante el empleo, un empleado se entera de información que razonablemente cree que tiende a mostrar uno o más de los siguientes, debe hablar con el Country Manager, e informar que:

- Que se ha cometido un delito, se está cometiendo o es probable que se cometa.
- Que una persona ha fallado, está fallando o es probable que no cumpla con cualquier obligación legal a la que está involucrado.
- Que ha ocurrido un error judicial, está ocurriendo o es probable que ocurra.
- Que la salud o la seguridad de cualquier persona ha estado, está o está en peligro.
- Que la información que tiende a mostrar cualquiera de los anteriores se oculta o es probable que se oculte deliberadamente.

Los empleados no sufrirán ningún tipo de perjuicio por realizar dicha divulgación de acuerdo con el procedimiento especificado a continuación.

### 5.2.1. Procedimiento denuncias e irregularidades.


#### Interno

Primero discuta el asunto con El Country Manager. Un acercamiento informal con el Country Manager será tratado con completa confidencialidad (y no dará lugar a ningún informe a nadie dentro de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., a menos que usted esté de acuerdo).

Si el asunto requiere más investigación, el Country Manager tomará las acciones necesarias del caso y se le informará sobre el resultado y sobre qué medidas se tomaron. Si lo prefiere, puede plantear sus inquietudes al Country Manager o cualquier otra persona de alto rango dentro de la organización.

#### Externo

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., está muy interesado en escuchar cualquier inquietud que los empleados puedan tener sobre las malas acciones en el trabajo y los alienta a utilizar el procedimiento descrito anteriormente siempre que sea posible. La empresa reconoce que puede haber asuntos que no pueden tratarse internamente y que las autoridades externas deberán involucrarse. Cuando sea necesario, INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., se reserva el derecho de hacer dicha referencia sin su consentimiento. Si se llegara a identificar que el

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

procedimiento no se ha invocado de buena fe, las acusaciones son falsas y/o maliciosas (por ejemplo, rencor personal contra otro empleado), esto constituirá una mala conducta y se tratará de acuerdo con los términos de los procedimientos disciplinarios de la Compañía.

### 5.3. Política de estándar laboral

El empleo con INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., es elegido libremente por sus empleados. La empresa no utilizará el trabajo forzado y solo empleará a aquellos que trabajan por su propia voluntad. No se solicitará ninguna contraprestación económica al empleado para laborar en la compañía y nadie será privado de documentos de identidad.

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., proporciona condiciones de trabajo seguras e higiénicas para evitar accidentes y promover la salud de todos sus empleados. Para este fin, se aplican reglas y regulaciones específicas en el lugar de trabajo. Es responsabilidad de cada empleado cumplir con las normas de salud y seguridad. La empresa hará lo que esté a su alcance para evitar lesiones en el trabajo, tanto para nuestros propios empleados como para nuestros contratistas. Se debe proporcionar acceso a instalaciones sanitarias limpias y a agua potable y, si corresponde, instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos. El alojamiento, donde se proporcione, deberá ser limpio, seguro y satisfacer las necesidades básicas de los empleados.

Las horas de trabajo en INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., no tolerará el acoso ni la discriminación de ningún tipo (por ejemplo, discriminación por raza, color, sexo o religión).


### 5.4. Política para la prevención del acoso y la no discriminación

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., está comprometida con proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para sus trabajadores, implementando mecanismos que prevengan y erradiquen conductas de acoso y discriminación mediante la intervención de Gestión Humana o quien haga de sus veces. Para lograr el cumplimiento de esta Política, la Compañía garantiza:

- Facilitar e impulsar una cultura preventiva que redunde en el desarrollo del potencial de los colaboradores.
- Fomentar un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar como hostigamiento, buscando defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad.
- Involucrar a clientes, proveedores y contratistas en el cumplimiento de las directrices definidas por la Compañía en aras de evitar la discriminación y el acoso en todas sus formas.
- Promover el respeto por las diferencias ideológicas, religiosas, culturales, étnicas, condición de discapacidad y orientaciones sexuales de nuestros trabajadores y su entorno.

INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que pueda ser considerado como acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, así como a dar trámite oportuno a las quejas que se puedan presentar a través de diferentes instancias que la compañía o la normatividad establezcan.




	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

Finalmente, es responsabilidad de todos los trabajadores aplicar esta política e informar a la Compañía cualquier actividad que vaya en contra de su cumplimiento con el fin de tomar las medidas pertinentes.

## 6. CONDUCTAS PROHIBIDAS

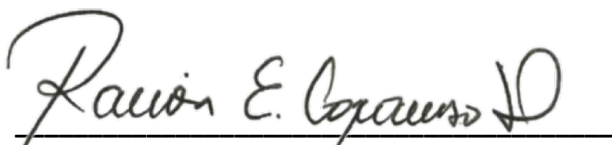
Se consideran prohibidas o contrarias a los principios éticos y de conducta de la Compañía, las siguientes:

- Violar la reserva de Información Confidencial puesta bajo la responsabilidad del empleado o conocida por éste, debido a su cargo.
- Utilizar o compartir Información Privilegiada conocida en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero. (Por ejemplo, para transacciones financieras, selección de proveedores u otra).
- Facilitar códigos de usuario y contraseñas asignadas previamente mediante acta a compañeros o terceros.
- Utilizar para propósitos diferentes al cumplimiento de sus funciones o compartir con terceros los manuales, políticas, procedimientos, lineamientos o cualquier otro documento elaborado por la compañía como parte de su arquitectura interna de gobierno, control y sistemas de gestión.
- Con intención, omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos, balances entre otros documentos que se presenten a consideración de sus superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión que, a juicio del superior, habría sido diferente si los datos se ajustarán a la realidad.
- Usar las instalaciones de la compañía para adelantar eventos religiosos, políticos o difundir materia que atente contra la libertad religiosa y política entre otros.
- Usar indebidamente por acción, omisión, error, negligencia o descuido la firma autorizada, de manera tal que incida negativamente frente a los intereses de la Compañía o los que ponga en peligro.
- Ocultar la existencia de un Conflicto de Interés en el que se encuentre el empleado. Denunciar esta situación es un comportamiento que se convierte en una responsabilidad, no es una opción.
- Aceptar o solicitar para sí mismo o para terceros regalos o beneficios de clientes y/o proveedores de la Compañía o a terceros, a cambio de favorecimientos, escogencia o concesión de tratamientos o servicios especiales en beneficio propio.
- Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un funcionario o para perjudicar a terceros.
- Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no efectuadas.
- Tener relaciones amorosas con trabajadores de la empresa o familiares en el mismo centro de trabajo, esto con el fin de evitar posibles conflictos de intereses y reducción de la productividad, o disciplina. Las relaciones personales en el trabajo no deben influir en su capacidad para actuar en el mejor interés de la

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN
	DI-GG-08	08/02/2024	2

Empresa y no deben afectar ninguna relación laboral. Las decisiones laborales deben basarse en las calificaciones, el desempeño, las habilidades y la experiencia.

- Consignar en la hoja de vida presentada a la compañía datos falsos y ocultar información material en dicho documento.
- Enviar, recibir o suministrar información de la compañía en forma escrita, verbal, magnética o electrónica o por cualquier medio, a funcionarios o terceros sin la debida autorización del responsable de la información o sustraer información utilizando USB's o cualquier otro medio electrónico de almacenamiento para uso y/o beneficio personal. Toda información manejada en la compañía es de exclusiva propiedad de ésta.
- Incumplir cualquier lineamiento señalado en este Código, en las demás políticas, procedimientos, reglamentos, manuales y/u otro documento que haga parte del sistema de gestión de la empresa.
- El robo de los bienes de la compañía ya sea el robo físico, por ejemplo, el retiro no autorizado de un equipo o información de la Empresa o robo a través de desfalco o información falsa intencional de horas o gastos puede dar lugar al despido y a un proceso penal.
- Ningún empleado está autorizado, sin el consentimiento del Country Manager, a elaborar discos, archivos, grabaciones de video o audio, o reproducciones utilizando equipamiento o instalaciones de INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., si dicha tarea no está directamente relacionada con el negocio de la Compañía.



**RAMÓN EDUARDO CAPAROSO HOYOS**

Representante Legal

**INTERPORT LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.**