

	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 1 de 13

Envigado, 24 de enero de 2022

Señores

COLABORADORES

Ciudad

ASUNTO: Código de Ética.

Estimados colaboradores, cordial saludo.

En mi calidad de Director Comercial de la compañía empleadora SOLUGISTIK S.A.S., identificada con el NIT 900.229.431-0, me permito poner en su conocimiento el Código de Ética de la compañía como marco de regulación de las conductas que se den con ocasión de la ejecución de las funciones que cada uno de ustedes tiene a cargo, en armonía con los demás actores con los que la compañía se relaciona.

I. OBJETIVO.

Adoptar al interior de SOLUGISTIK S.A.S., el Código de Ética que deberán seguir los colaboradores de la compañía, para desarrollar sus conductas de manera idónea y enfocada al cumplimiento de parámetros éticos y debidamente esperados, enfocados a la transparencia, integridad, lealtad, respeto y honestidad.

La libertad de elección en la toma de decisiones en la vida humana es la columna esencial sobre la cual se fundamenta la creación del código de ética de la compañía.

La elección de la opción de escogencia de cualquier decisión dependerá del análisis y las reflexiones que se haga frente a las situaciones que se presentan día a día y a los intereses que nos mueven a proceder en determinado sentido.

Así las cosas, los comportamientos y/o conductas éticas deseadas tendrán lugar, no como una simple observancia de un determinado ordenamiento jurídico, sino que serán el reflejo y la consecuencia de un análisis crítico personal sobre una situación, derivada de la elección del adecuado curso de acción, inspirado por lo que colectivamente se identifica como correcto, apropiado o aconsejable.

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	-----------------------------	-----------------------------

	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 2 de 13

En esta convicción se basa la actualización del modelo ético de la compañía, cuya aspiración es brindar herramientas a los colaboradores que sirvan de guía para que la toma de decisiones se haga dentro de un concepto ético y responsable, tanto para los proyectos institucionales como personales y, así, favorecer la apropiación crítica de las normas de conducta y, con ella, el fortalecimiento de la conciencia ética.

II. ALCANCE.

La presente política corporativa es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de SOLUGISTIK S.A.S., la cual sirve de guía para la adopción de parámetros de conducta que permitan actuaciones éticas, responsables, íntegras, leales, honestas y transparentes, en desarrollo de las funciones estipuladas en el contrato de trabajo.

III. GLOSARIO.

- a. Código de ética: recopilación que recoge principios, valores, pautas de actuación y conductas, que los empleados de la sociedad asumen responsablemente y se comprometen a cumplir, para asegurar que sus decisiones se tomen dentro de un concepto ético y responsable, tanto para la gestión empresarial como para las situaciones de índole personal, de forma tal que contribuya al fortalecimiento de una cultura basada en los principios de transparencia, integridad, lealtad, honestidad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.
- b. Pautas éticas: guías de conducta utilizadas para orientar el proceder en dirección a lo debido, correcto o acertado, tanto a la luz del ordenamiento jurídico, como de lo no regulado formalmente, pero que requieren de una conducta apropiada.
- c. Principios éticos: expresiones del deber ser. En este código se manifiestan como declaraciones para asumir conductas correctas y/o apropiadas. Así mismo, constituyen pautas de interpretación que condicionan el entendimiento y la adecuada aplicación del contenido de este código y, por sí mismos, cuentan con fuerza normativa.
- d. Valores: conceptos que expresan aquello que tenemos en alta estima. Al igual que los principios, son pautas que orientan la interpretación de las demás normas contenidas en el ordenamiento jurídico, especialmente porque explican la identidad misma del código y le otorgan autenticidad y significado.

IV. DECÁLOGO DE PRINCIPIOS ÉTICOS.

1. El autocuidado: reconocimiento de que el cuidado de uno mismo es un deber superior,

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	-----------------------------	-----------------------------

 SOLUGISTIK PLANEACIÓN + PRODUCCIÓN + ESTRATEGIA	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 3 de 13

comprendiendo que con ello se aporta a la propia estabilidad y vitalidad, así como a la de la familia, empresa y país, por tal razón, permite ocuparse permanentemente de conocer el ser, haciéndose cargo de sí mismo, procurando la transformación propia para facilitar la consecución del mayor bien.

2. **Cuidado del otro:** cuidar del otro significa que todos los interesados deben preocuparse mutuamente por la vida, salud y bienestar, para que, en conjunto, se constituyan en un proyecto sostenible. Se trata de promover la capacidad colectiva de mostrar al otro las diferentes opciones que existen frente a situaciones y decisiones difíciles o complejas, que pueden poner en riesgo la integridad y honorabilidad de las personas o atentar contra el buen nombre de la sociedad. Por ello, se debe contribuir de manera activa a facilitar la toma de las decisiones adecuadas y a comprender que los actos de las demás personas afectan directa o indirectamente a todos los colaboradores de la sociedad y su entorno.
3. **Responsabilidad por la elección:** con base en el libre albedrío, se debe elegir la opción que se considere acertada, debiendo hacerse responsable por la escogencia, por el camino que se decida tomar, por la reacción y respuesta que se proporcionan y por la actividad que se desarrolla. Cada persona debe entender que es responsable porque cada uno de sus actos tiene su base en el ejercicio de su propia libertad.
4. **Respeto por la existencia del otro:** en la actuaciones y relacionamiento se debe cultivar la cultura del reconocimiento del otro, comprendiendo que así se crean y fortalecen escenarios de confianza favorables para la generación de una mejor gestión empresarial. Por lo tanto, los colaboradores se deben abstener de hacer referencias o apreciaciones que lesionen el ser de los demás compañeros y, con responsabilidad, cada uno debe ocuparse de generar con su conducta y actitud un ambiente armónico, amable y fluido para el ejercicio de las labores a cargo.
5. **Integridad en la gestión:** se cultiva la verdad, lealtad, transparencia y rectitud en todas las actuaciones, entendiendo que así se contribuye a dar solidez a la gestión empresarial. En tal sentido, se deben reportar oportuna y sinceramente las situaciones personales o institucionales que puedan perjudicarla, para así facilitar la adopción de medidas tendientes a su control y/o rectificación.
6. **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** se debe reconocer que el actuar tiene el poder de impactar el contexto y la cultura de la sociedad. Por lo tanto, se debe elegir ser partícipe activo del fortalecimiento de la cultura en la compañía, basada en principios éticos, porque se comprende, además, que siempre existe la posibilidad de crecer y de mejorar.
7. **Cuidado de la gestión empresarial:** se comprende que, tanto en la prestación del servicio como empleado, así como en la vida particular, el colaborador debe ser tan cuidadoso que, de ninguna manera, ponga en riesgo con ella la imagen institucional.

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
--	------------------------------------	------------------------------------

 SOLUGISTIK PLANEACIÓN + PRODUCCIÓN + ESTRATEGIA	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 4 de 13

8. Cuidado de la dignidad humana: en las relaciones con el otro, debe reconocerse el valor que tiene como ser humano y la dignidad que es inherente a su condición. Por tanto, siempre debe ofrecerse a los demás un trato respetuoso y considerado y, en ninguna circunstancia, se debe sacar provecho de sus vulnerabilidades. Por ende, cada colaborador se debe comprometer a no discriminar, dar malos tratos, agredir a los demás, hablar mal del otro o afectar su reputación y/o imagen.
9. Deber de cultivar las virtudes éticas: cada persona se debe hacer cargo de revisar constantemente su forma de ser y de procurar hábitos que enaltezcan su condición de persona ética, íntegra y honesta.
10. Compromiso con el ambiente: cada colaborador debe estar comprometido con la conservación y mejoramiento de nuestro entorno y, por consiguiente, se debe actuar de manera ambientalmente responsable en las actividades diarias.

V. VALORES.

1. Responsabilidad

Cada persona debe hacer el mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos empresariales y garantizar el manejo eficiente de los recursos. En este sentido, se deben desarrollar las actividades asignadas, acogiendo las disposiciones aplicables contenidas en la normativa y la reglamentación interna, asumiendo las consecuencias de las decisiones que cada uno adopte, así como de las omisiones y extralimitaciones.

Lo que debe hacerse:

- a. Cada persona es responsable de sus acciones y omisiones, así como del conocimiento y cumplimiento de la normativa y disposiciones internas aplicables a los asuntos a cargo.
- b. Deben entregarse oportunamente los trabajos asignados, con la calidad exigida y en cumplimiento de los parámetros y directrices definidas.
- c. Contar con las competencias requeridas para que todas las acciones sean ejecutadas con la mejor calidad posible.
- d. El colaborador se hace responsable por la falta de debida diligencia y cuidado en sus actuaciones, así como por la gestión de asuntos o desarrollo de funciones sin conocer y aplicar los lineamientos internos, manuales, procedimientos, guías e instructivos.
- e. Se custodian y cuidan la información, los bienes y los recursos de la entidad, haciendo uso racional de los elementos asignados, garantizando su protección, por lo que se deberá responder por la omisión de estos deberes.

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	------------------------------------	------------------------------------

 SOLUGISTIK PLANEACIÓN + PRODUCCIÓN + ESTRATEGIA	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 5 de 13

- f. Presentar de manera veraz, oportuna y verificable la información y los resultados de la gestión dentro de las atribuciones asignadas.
- g. Si algo sale mal, el colaborador no debe culpar a otros. Así las cosas, se deben identificar los errores y causas, tomando las acciones correctivas y transmitiendo las lecciones aprendidas, promoviendo el mejoramiento continuo.
- h. Cada colaborador debe conocer, cumplir y procurar que se cumplan los deberes y las prohibiciones contenidas en el marco constitucional, legal y normativo que rige su relación con la compañía, además de cumplir con los controles internos que la sociedad establezca.
- i. Procurar contar con las competencias requeridas para realizar las funciones o actividades asignadas.
- j. Se debe ser consciente de que las actuaciones responden a la dignidad y responsabilidad del cargo.
- k. Procurar ser recursivo en la búsqueda de soluciones y en la creación de oportunidades de mejoramiento.
- l. Compartir de manera natural los conocimientos y experiencias con los compañeros, sin egoísmos y sin recelo.
- m. Acoger y promover un ambiente cordial y positivo, expresando con responsabilidad sus desacuerdos o puntos de vista, enfocando en facilitar espacios de mejoramiento.
- n. Fomentar la seguridad de la información y, por lo tanto, prevenir la fuga de información estratégica o de carácter confidencial.
- o. Cumplir la jornada laboral y su uso exclusivo en labores relacionadas con mis obligaciones y responsabilidades.

Lo que no debe hacerse:

- a. No utilizar el cargo para participar en actividades y debates políticos, evitando presionar a particulares, compañeros o subalternos a respaldar campañas partidistas e influir en procesos electorales.
- b. No divulgar información indebida, ilegal, pornográfica o discriminatoria.
- c. No dar entrevistas, conceptos o publicaciones de carácter personal, que vayan en contra de la imagen de la compañía o de algunos de sus empleados.
- d. No asumir conductas laborales o personales que deterioren el buen nombre y la reputación de la compañía.

2. Integridad

El comportamiento de cada persona lo hace visible como una persona recta, leal, justa,

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
--	------------------------------------	------------------------------------

	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 6 de 13

objetiva, honesta y transparente ante la compañía y la comunidad. Esto implica una actuación coherente con las características referidas, la normativa aplicable, los principios y las reglas adoptadas por la organización para prevenir violaciones a los estándares y expectativas éticas referidas en este código.

Lo que debe hacerse:

- a. Las decisiones y acciones deben tomarse y realizarse con objetividad, lealtad, justicia, honestidad, rectitud y transparencia.
- b. Se debe actuar en forma coherente y consistente con lo que se piensa, habla y hace.
- c. Se procura educar con el ejemplo, estando dispuesto a colaborar, compartir y dar crédito en los logros y realizaciones a quienes corresponda.
- d. Las decisiones y actuaciones son imparciales y objetivas. No se debe pretender la búsqueda de privilegios, ni beneficios personales indebidos.
- e. Cada persona se debe declarar impedida cuando se vea involucrada en una decisión que pueda generar un conflicto de interés personal o familiar.
- f. Se debe rechazar e informar cualquier presión indebida por parte de superiores, compañeros, proveedores y contratistas.
- g. Actuar de forma objetiva sin buscar privilegios o beneficios propios o de terceras personas.
- h. Reportar los conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades y las situaciones en las que se observe falta de objetividad, independencia o imparcialidad y los dilemas asociados, siguiendo los procedimientos internos.
- i. Se debe abstener de actuar cuando se presente una circunstancia que pueda constituir un conflicto de interés, ético o que vulnere el régimen de inhabilidades incompatibilidades y prohibiciones.
- j. Previo a gestionar, realizar, autorizar o consentir un pago, cada persona se debe asegurar sobre los controles respectivos y garantizar que se cumplan sus requisitos, sin realizar acciones tendientes a favorecer indebidamente a un tercero o a obtener un beneficio impropio.

Lo que no debe hacerse:

- a. No utilizar los bienes, recursos, elementos o materiales que se le asignen para temas ajenos a la labor correspondiente, ni para provecho propio o de un tercero.
- b. El colaborador y su familia deben mantener relaciones comerciales privadas con proveedores y compañeros de trabajo, de las cuales se puedan tener beneficios indebidos con ocasión del cargo o función que desempeña dentro de la compañía.

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	-----------------------------	-----------------------------

	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 7 de 13

- c. No aceptar, solicitar, ofrecer, aprobar o pagar sobornos, ni pedir favores, beneficios o atenciones personales a contratistas, proveedores y empleados.
- d. No hacer tratos u ofrecer o recibo regalos, atenciones ni beneficios de los grupos de interés que puedan afectar la reputación de la sociedad o que vulneren la reglamentación interna.
- e. No presentar denuncias falsas o malintencionadas con el fin de perjudicar a terceros.

3. Respeto

En este marco, se deben aceptar y reconocer las diferencias que se tienen con los demás y acoger e impulsar el desarrollo de un ambiente laboral emocionalmente seguro, libre de discriminación, en el que prevalezca el bienestar de los empleados, en tanto que toda persona, toda comunidad y sus entornos ecológicos merecen la más alta consideración y cuidado, sin exclusiones ni discriminaciones.

Lo que debe hacerse:

- a. Actuar en forma cordial, sin hacer discriminaciones ni dar malos tratos o agredir a los demás, sin hablar mal del otro, ni afectar la imagen de las personas o de la compañía.
- b. Promover la igualdad entre los compañeros.
- c. Tratar a todos con respeto, sin importar su condición o posición en la compañía.
- d. Aceptar las diferencias de opiniones y promover la discusión de ideas que propendan mejores prácticas en el desarrollo de las actividades.
- e. Estar abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de explicaciones y opiniones distintas a las que cada persona pueda tener. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- f. Exponer con argumentos la posición diferente, de manera noble, con un lenguaje que refleje su consideración real y sincera por la postura y la persona del otro y por su honorabilidad.
- g. Hacer buen uso de sus derechos sin abusar de ellos, respetando los de los demás
- h. Contribuir a la generación de un adecuado clima laboral, con una buena actitud en el trabajo y en las relaciones con los demás.
- i. Reconocer y no vulnerar la propiedad intelectual y los derechos de autor.
- j. Rechazar la competencia desleal y, por tanto, no emitir juicios de valor, descalificar o divulgar comentarios que puedan afectar a otras personas o empresas.
- k. Mantener y promover el respeto por los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	-----------------------------	-----------------------------

	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 8 de 13

Lo que no debe hacerse:

- No debe actuarse de manera discriminatoria, grosera o hiriente en ninguna circunstancia.
- No se debe basar la toma de decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
- No emitir juicios de valor, descalificar o divulgar comentarios negativos que puedan afectar a otras personas o empresas.
- No promover ni ejecutar programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorecer el punto de vista de un grupo de interés, sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.

4. Honestidad

Ser coherente entre lo que se piensa, expresa y hace; actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis obligaciones con transparencia y rectitud.

Lo que debe hacerse:

- Decir la verdad, incluso cuando se hayan cometido errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- En caso de dudas respecto al cumplimiento de los deberes y obligaciones a cargo, buscar orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad. Es permitido no saberlo todo y también es permitido pedir ayuda.
- Aceptar cuando se cometo un error o equivocación y no culpar a alguien más por ello.
- Facilitar el acceso a la información no reservada o privilegiada completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denunciar siempre las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que se tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones a cargo.
- Hacer referencia a las fuentes utilizadas en un determinado trabajo.
- Cumplir a cabalidad los deberes y respetar las prohibiciones, aun cuando esté ausente quien supervise la gestión o conducta.
- Honrar la promesa de confidencialidad que sea exigible en su gestión.
- Apartarse del conocimiento, definición, regulación, supervisión o control de los asuntos que no han sido encomendados, cuando se presente conflicto entre el interés general que se debe proteger y el interés particular.

Lo que no debe hacerse:

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	-----------------------------	-----------------------------

 SOLUGISTIK PLANEACIÓN + PRODUCCIÓN + ESTRATEGIA	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 9 de 13

- a. No dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- b. No aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que sea ofrecido por personas o grupos interesados en un proceso de toma de decisiones.
- c. No usar recursos públicos para fines personales relacionados con su familia, estudios y pasatiempos.
- d. No esconder situaciones personales que puedan incidir en el debido ejercicio de mi gestión, pues entiendo que la mentira, el ocultamiento de información o la distorsión de la realidad, tienen efectos adversos en mí y en la entidad.
- e. No justificar situaciones administrativas o acceder a mejoras laborales con documentos falsos.

5. Transparencia.

Enfocada al cumplimiento de las funciones y responsabilidades, de conformidad con los deberes y obligaciones a los que se ha comprometido con la compañía y con la sociedad en general. El colaborador deberá entonces rechazar y denunciar los hechos de corrupción y las acciones ilegales que obstaculizan y entorpecen la gestión empresarial.

Lo que debe hacerse:

- a. Rechazar y denunciar cualquier forma de corrupción, promoviendo acciones para fomentar la transparencia en todas las actuaciones, las de los compañeros, proveedores y contratistas de la empresa con quienes tenga que ver.
- b. El actuar del colaborador responde a los imperativos del bien común, por encima de los intereses particulares.
- c. Administrar los recursos asignados de forma correcta.
- d. Respetar los derechos de los compañeros y de los ciudadanos de forma absoluta, justa y con igualdad.
- e. Propender por la cultura de la rendición de cuentas como un asunto de conciencia y compromiso con los valores éticos y sociales, en sintonía con las funciones a cargo.
- f. Utilizar el diálogo como instrumento fundamental para dirimir controversias.
- g. Suministrar información veraz y oportuna.

Lo que no debe hacerse:

- a. No mentir ni temer mostrar sus opiniones, aun cuando no sean iguales a las de los

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	------------------------------------	------------------------------------

	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 10 de 13

demás.

- b. No forzar los puntos de vista propios para que encajen en el consenso general.
- c. No permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en su criterio, toma de decisiones y gestión.
- d. No tolerar los hechos que constituyen riesgos de cumplimiento (fraude, soborno, corrupción, lavado de activos), para lo cual deben promoverse acciones para fomentar la transparencia.

VI. CONFLICTOS DE INTERÉS

Los colaboradores de SOLUGISTIK S.A.S., se encuentran en una situación de conflicto de interés cuando, debido a sus funciones, deban tomar una decisión, realizar u omitir una acción y se encuentren con la posibilidad de escoger entre el interés de la compañía y el interés propio o el de un tercero, de manera que, de optar por cualquiera de estos dos últimos, estaría comprometiendo su objetividad o independencia.

Ante los conflictos de interés, la actuación de los trabajadores debe regirse por los principios de lealtad, abstención, confidencialidad y el deber de informar toda situación de posible conflicto de interés de manera oportuna y completa.

En caso tal de que un colaborador llegue a estar en una situación de conflicto de interés, se deberá:

- a. Manifestar por escrito tal situación al superior inmediato, así como la gestión respectiva, a través del correo electrónico dirigido a juridico@solugistik.com para que se dé inicio al procedimiento para verificar la situación y tomar las medidas pertinentes.
- b. De tener algún tipo de duda sobre alguna circunstancia que pueda configurar un conflicto de interés, se deberá consultar con el Departamento jurídico.

VII. PROHIBICIÓN DEL SOBORNO Y OTRAS FORMAS DE CORRUPCIÓN.

El soborno es un ofrecimiento, propuesta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor, sea en dinero o en especie, de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, de un tercero o para la empresa, o para que una persona actúe o deje de actuar.

En la compañía están prohibidas las contribuciones y donaciones políticas o patrocinios hacia actividades políticas o ajenas a los propósitos establecidos por la sociedad. La trasgresión a estas prohibiciones podría dar lugar a la imposición de sanciones acorde con la normativa

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	-----------------------------	-----------------------------

 SOLUGISTIK PLANEACIÓN + PRODUCCIÓN + ESTRATEGIA	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 11 de 13

aplicable.

SOLUGISTIK S.A.S., no financia ni promueve partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos, ni efectúa patrocinios de congresos o actividades que tengan como fin la propaganda política.

Por ello, los colaboradores de la sociedad no podrán utilizar para tales propósitos los bienes (espacios físicos, sistemas de información, reuniones internas o externas, entre otros), ni los recursos de la entidad para tales fines.

Así mismo, la entidad se abstiene de ejercer cualquier presión directa o indirecta a representantes políticos, y tampoco promueve a ninguno de sus administradores o empleados para hacerlo, ya sea en favor de un partido o una persona específica.

VIII. CONSULTAS, DENUNCIAS Y CONFLICTOS ÉTICOS.

En el trabajo diario pueden presentarse situaciones que generen dudas sobre cómo actuar y que afecten directamente a los empleados, proveedores, contratistas o terceros.

Cuando esto ocurra, los empleados pueden asesorarse, en primera instancia, a través de su superior inmediato y/o podrán hacer consultas o denunciar hechos y situaciones referentes a la ética y la transparencia directamente al departamento jurídico y se seguirá el procedimiento establecido para tal efecto.

Las respuestas a las consultas y/o dilemas éticos se informarán a través de la dirección general y del departamento jurídico, y sólo se pondrá a disposición de las partes interesadas.

En caso de que la denuncia y/o conflicto ético conlleve alguna actividad específica se informará a la instancia competente conforme al procedimiento establecido.

Todas las consultas, denuncias o conflictos éticos que se reciban deben tratarse bajo parámetros estrictos de:

- Confidencialidad: la instancia competente garantizará en todo momento la confidencialidad y la reserva.
- Objetividad: las instancias competentes garantizarán un análisis exhaustivo de las consultas, denuncias o dilemas éticos para dar la orientación más adecuada y, en el caso de denuncias, determinar conforme a los procesos establecidos el incumplimiento

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
--	------------------------------------	------------------------------------

	CÓDIGO DE ÉTICA	POLÍTICA	
		Código: PC-CE	
		Versión: 03 Fecha: 24-01-2022	Página 12 de 13

- del código.
- c. Respeto: la instancia competente garantizara en todo momento el máximo respeto a los derechos de las personas presuntamente relacionadas en un posible incumplimiento. Igualmente, se asegurará que, previo a la emisión de cualquier juicio de valor, puedan, sin ningún tipo de coacciones, dar todas las justificaciones y explicaciones que consideren pertinentes en la defensa de su actuación.
 - d. No se admitirán represalias: los empleados que informen acerca del incumplimiento del código no podrán recibir ningún tipo de represalias.
 - e. Aplicación y divulgación del código

SOLUGISTIK S.A.S., espera que las normas y pautas contenidas en este código se cumplan y garantiza que este sea ampliamente divulgado a sus empleados, proveedores, contratistas y demás grupos de interés.

Si se requiere más información, ésta podrá obtenerse solicitando asesoría al departamento jurídico, que podrá ilustrar de forma general cómo se adaptan ciertos principios y valores mencionados en el código a situaciones laborales concretas. Esta dependencia será la responsable de la administración de este código, así como de su actualización y divulgación.

Reflexión final: antes de actuar revisemos los principios y conductas de este compendio de reglas. Si la decisión no acoge los lineamientos éticos aquí establecidos o se aparta de alguna manera de estos, hay que abstenerse y definir otras opciones acordes con los principios de la empresa.

Fecha de aprobación: 24 de enero de 2022.

Cordialmente,



SOLUGISTIK S.A.S.
 NIT 900.229.431-0
JUAN PABLO HOYOS GÓMEZ
 Director general

ELABORÓ: CONTROL DE COSTOS Y DEPARTAMENTO JURÍDICO	REVISÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL	APROBÓ: DIRECCIÓN COMERCIAL
---	-----------------------------	-----------------------------