

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
 - a. Objetivo del código
 - b. Alcance del código
 - c. Interpretación del código
 - d. Reporte de un mal comportamiento
2. Estándar de conducta
3. Ambiente
4. Derechos humanos y estándares laborales
 - a. No discriminación
 - b. Protección de niños y adolescentes
 - c. Condiciones de trabajo
 - d. Acoso y otras conductas abusivas
5. Anti soborno
6. Conflicto de intereses
7. Lavado de dinero
8. Leyes anti monopolio
9. Registros de negocios y financieros
10. Contratos
11. Información confidencial, protección de datos privacidad
 - a. Información confidencial
 - b. Protección de datos y privacidad
12. Política anti soborno

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

CODIGO DE CONDUCTA DE NEGOCIOS

1. INTRODUCCION

a. OBJETIVO DEL CODIGO

Intermodal S.A.S. adquiere su reputación y confianza diariamente al proveedor de servicios llevando a cabo sus negocios de manera justa y ética. Nuestra reputación de confianza e integridad se basa en cada acción de cada colaborador todos los días.

El código es complementario, y debe ser leído junto con las otras políticas y procedimientos que Intermodal S.A.S. pueda adoptar para efectos de implementar los principios del código lo mismo que otras políticas.

Intermodal S.A.S. también se reserva el derecho de modificar el Código periódicamente. Los colaboradores deben mantenerse informados y al tanto de cualquier actualización. La última versión del Código se puede encontrar en la intranet corporativa.

b. ALCANCE DEL CODIGO

El Código es un lineamiento para ayudar a los colaboradores a llevar a cabo negocios éticos. En este sentido la implementación de este Código es de la más alta prioridad para Intermodal S.A.S. y espera que los colaboradores se adhieran al Código.

Cada colaborador es responsable de la comprensión y cumplimiento de los estándares descritos en este Código. Sin embargo, las responsabilidades adicionales recaen sobre cualquier colaborador que sea responsable de supervisar a otros de:

- Actuar como modelo en estricto cumplimiento con el contenido y el espíritu del Código.
- Asegurar que a todos los colaboradores bajo su supervisión se les ha puesto al tanto y han sido entrenados en cómo aplicar el Código
- Supervisar y monitorear la observancia de los principios establecidos en el Código por parte de su personal.
- Para cualquier conducta que viole el Código y reportar la conducta al oficial de Cumplimiento.

c. INTERPRETACION DEL CODIGO

El propósito del Código no es cubrir todas las circunstancias o anticipar cada situación que pueda surgir. En cambio, establece los principios y políticas para llevar a cabo los negocios de manera ética. Al encontrar situaciones que no están abordadas específicamente por este Código los colaboradores deben mantener los más altos estándares éticos de la industria. Las situaciones que no están cubiertas deben ser referidas al oficial de Cumplimiento. Si un Empleado no está seguro si su conducta sería contraria al Código, debe preguntarse algunas preguntas simples:

- ¿El comportamiento es legal y cumple con el Código?
- ¿No haría daño a la empresa o a mí si esta conducta se conociera?

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

- ¿Quiero que mis acciones se publiquen en la primera página de un periódico?
- ¿Quiero que alguien actué de la misma manera hacia mí?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no” se asume que el comportamiento no cumple con el Código y no se debe realizar. Si usted no está seguro de la respuesta entonces usted debe contactar a su Oficial de Cumplimiento.

Donde sea apropiado las palabras en singular incluirán el plural o viceversa. A menos que el contexto requiera lo contrario, una referencia en masculino incluirá una referencia en femenino.

d. REPORTE DE MALA CONDUCTA

Una mala conducta incluye, pero no se limita a, corrupción, actividad ilícita, soborno, robo o mal uso de la propiedad, fraude, coerción, omisión de desempeñar un deber, o una violación del código o cualquier política o procedimiento.

Cualquier mala conducta deber ser reportada lo más pronto posible al Oficial de Cumplimiento. Si el informar la mala conducta crea un conflicto de interés para el oficial de Cumplimiento, el asunto debe ser dirigido a la gerencia respectiva.

Al reportar una mala conducta, los colaboradores pueden escoger si se identifican o se mantienen anónimos. No habrá retaliaciones contra ningún colaborador que haga un reporte de buena fe.

Intermodal S.A.S. se toma muy en serio las presuntas violaciones e investigará de manera justa cada presunción. Cualquier falla en el cumplimiento del Código podrá acarrear acciones disciplinarias incluyendo la terminación de contrato de trabajo o de cualquier otro tipo, lo mismo que penalizaciones civiles o penales.

2. ESTANDAR DE CONDUCTA

Todos los colaboradores deben cumplir con las leyes aplicables, regulaciones y normas, lineamientos oficiales, códigos de buenas prácticas, alianzas con el gobierno y estándares ISO, cuando sea relevante.

Adicionalmente el código establece el estándar común para el comportamiento aprobado, independientemente de la ubicación del colaborador.

3. AMBIENTE

Intermodal S.A.S. busca ser un líder ambientalmente sostenible. Con este fin, está comprometida al cumplimiento de los programas de gestión como lo son:

- Programa integral de residuos
- Programa de ahorro de energía
- Programa de gestión de uso eficiente y ahorro del agua
- Programa de Seguridad, Orden y Limpieza

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

Cada colaborador debe tener la mente abierta a la innovación y al cambio. Los gerentes son motivados para escuchar las ideas de sus colaboradores acerca de cómo reducir el consumo de recursos.

4. DERECHOS HUMANOS Y ESTANDARES DE TRABAJO

a. NO DISCRIMINACION

La diversidad de los colaboradores es uno de los mayores activos de la empresa. Pensamos que diferentes perfiles y experiencias ofrecen grandes oportunidades y valor agregado a la organización.

Para asegurar el respeto por la individualidad de cada persona Intermodal S.A.S. no tolerara ninguna discriminación basada en sexo, raza, religión, idioma, género, origen nacional, edad, discapacidad, creencias políticas, estado civil y orientación sexual o responsabilidades familiares.

Intermodal S.A.S. debe cumplir estrictamente con las leyes aplicables en todos los aspectos del trabajo, en particular aquellas leyes relacionadas a la eliminación de discriminación con respecto al empleo. Por lo tanto, está firmemente comprometida en apoyar oportunidades de igualdad de empleo y diversidad, asegurando que todas las decisiones de contratación y promoción sean basadas en el mérito. En algunas instancias se requiere que los candidatos pasen exámenes para demostrar habilidades específicas.

b. PROTECCION DE NIÑOS Y ADOLESCENTES

Intermodal S.A.S. se opone firmemente al uso de trabajo infantil como es definido por las convenciones de la OIT: Convención C058 edad mínima (sea) y convención C138 – Edad mínima.

c. CONDICIONES DE TRABAJO

Intermodal S.A.S. apoya y respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente al llevar a cabo sus relaciones comerciales y actividades. Cree que cada persona merece ser tratada con igualdad y esa responsabilidad también recae con todos sus colaboradores.

Intermodal S.A.S. no solamente acatan las prohibiciones contra trabajos forzados de cualquier forma de explotación o esclavitud como lo define la OIT C029 – Convención de trabajos Forzados, sino que se esfuerza por proveer a los colaboradores un ambiente de trabajo bueno.

d. ACOSO Y OTRAS CONDUCTAS ABUSIVAS

Intermodal S.A.S. cree y apoya la dignidad fundamental a todos los colaboradores y no tolera ninguna forma de acoso o conductas abusivas. El acoso y las conductas abusivas pueden incluir acciones o amenazas de violencia hacia otra persona (incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico), el daño intencional de propiedad de Intermodal S.A.S. o la propiedad de otras personas, u otro comportamiento que cause que otros se sientan inseguros en el lugar de trabajo.

Intermodal S.A.S. no tolera la retaliación contra ningún colaborador que se queje de acoso o quien participe en una investigación.

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

ASOCIACION

Intermodal S.A.S. reconoce la libertad de asociación de todos los colaboradores. Todos los Empleados tendrán derecho a vincularse o no vincularse y formar sindicatos y de negociar colectivamente a nombre de ellos en cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables.

SALUD Y SEGURIDAD

Intermodal S.A.S. busca dar a los colaboradores un ambiente seguro y saludable. Para alcanzar esta meta, La empresa:

- Cumple con todas las leyes aplicables de salud y seguridad
- Tiene programas de gestión para el cumplimiento en todos los temas de seguridad y salud

Pero es importante reforzar que cada colaborador es responsable por su propia salud y seguridad. Por lo tanto, tiene derecho de retirarse de situaciones u operaciones peligrosas en donde hay un riesgo serio e inminente para su seguridad y salud.

En este esfuerzo de mejorar constantemente la salud y el desempeño de la seguridad en sus operaciones, La empresa lleva a cabo investigaciones de accidentes y casi accidentes, cuando se requiera.

5. LEY ANTISOBORNO

Intermodal S.A.S. está comprometida en asumir los negocios de manera justa y mantener todas las leyes anti-soborno aplicables, al llevar a cabo sus negocios.

Intermodal S.A.S. prohíbe estrictamente toda corrupción, Soborno Pasivo y Activo, y Dativas. Bajo diferentes legislaciones, dicha conducta puede llevar el encarcelamiento para los individuos y multas grandes para los individuos y las entidades. se reserva el derecho de tomar acciones disciplinarias hacia cualquier colaborador involucrado en dicha conducta.

Si se les propone a los colaboradores participar en Dativas, deben rehusarse activamente al pago e informar inmediatamente al Oficial de cumplimiento. El hecho de que el pago sea inicialmente propuesto por un tercero no altera la conducta. Intermodal S.A.S. tiene una política de cero tolerancia con respecto a Dativas.

Intermodal S.A.S. no tolerara el pago de sobornos a funcionarios Gubernamentales, incluyendo aquellos disfrazados de regalos.

Para efectos de esta sección, "Regalos" significa cualquier cosa de valor con relación al negocio de Intermodal S.A.S. y "Entretenimiento" incluye cualquier evento que Intermodal S.A.S. realicen o al que los colaboradores asistan para propósitos relacionados con el negocio. Ejemplos comunes incluyen comidas de precio razonable, eventos deportivos, presentaciones de teatro y eventos educativos para propósitos relacionados con el negocio.

Cualquier Regalo y Entretenimiento recibido o dado por algún colaborador debe ser debidamente reportado y registrado.

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

6. CONFLICTO DE INTERES

Un conflicto de interés puede resultar, por ejemplo, cuando un colaborador se involucra en una transacción de negocio con un tercero en el que el colaborador o un miembro de la familia tienen un interés financiero o personal (por ejemplo, como propietario, accionista, miembro de la junta, funcionario, o empleado).

Ningún colaborador se puede involucrar en cualquier actividad que entre en conflicto o altere su juicio en el desempeño de sus deberes.

Cuando las circunstancias llevan dicho Conflicto de interés, o incluso la apariencia del mismo, dicho colaborador debe obtener autorización escrita antes de participar en el negocio en el que su imparcialidad pueda ser cuestionada. Si el conflicto de interés se relaciona con un valor de negocios significativo para la empresa, debe ser aclarado por la Gerencia respectiva y, cuando exista duda, la Gerencia general de Intermodal S.A.S.

7. LAVADO DE DINERO

El lavado de dinero sucede cuando una persona lleva a cabo un acto que apunta a frustrar la identificación del origen, el rastreo o el decomiso de activos que ellos saben o deben asumir se originan de un crimen.

Las empresas y los colaboradores tienen estrictamente prohibido participar en, o facilitar una transacción de lavado de dinero.

Las empresas y los colaboradores deben llevar a cabo únicamente actividades comerciales legítimas y no deben aceptar o manejar dinero en efectivo u otros activos de los cuales tengan razones para sospechar que son ganancias de un crimen.

Se debe llevar a cabo el manual de lavado de activos, financiación al terrorismo y contrabando determinado por la empresa.

8. LEYES ANTIMONOPOLIO

Las violaciones a la Ley Antimonopolio son penalizadas estrictamente por la ley, incluyendo muchos países por sanciones criminales.

Un área clave de comportamiento ilegal son los acuerdos con otros negocios cuyo propósito es restringir la competencia ("colusión"). Estas incluyen colusión con un competidor con respecto a:

- Acuerdos con respecto a cualquier elemento del precio, por ejemplo tasas, descuentos, recargos, términos de pago, conocidos como "fijación de precio".
- Acuerdos que afectan la forma en que cualquier parte despliega su capacidad, incluyendo acuerdos de racionalización, topes en la utilización, conocidas como "restricciones de capacidad".
- Acuerdos de no abrir servicios competencia o retirarse de servicios competencia, o acuerdos de no hacer aproximaciones a los clientes de la competencia, conocidos como "compartir el mercado".

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

El intercambio comercial de información sensible con los competidores, por ejemplo precio, costos, lanzamiento de productos, o planes de negocio, volúmenes, información de participación en el mercado es ilegal y está estrictamente prohibida. Nótese que los anuncios públicos de incrementos de precios (“señalamiento”) a través de páginas web también pueden ser considerados como anti-competitivos.

Una violación a las leyes Antimonopolio también puede resultar del abuso de una posición dominante. Una posición dominante es legal y existe donde una compañía tiene una presencia tan fuerte en el mercado que puede comportarse independientemente de los competidores y clientes. El abuso de una posición dominante es ilegal, y resulta del uso de esa posición para explotar a los clientes o para excluir competidores. En la mayoría de mercados, Intermodal S.A.S. enfrenta suficiente competencia para que estos asuntos no sucedan, pero se debe tener cuidado en aquellos mercados en los que la empresa tienen una alta participación en el mercado.

9. REGISTROS COMERCIALES Y FINANCIEROS

La exactitud y el mantenimiento de registros comerciales y financieros son cruciales y deben ser asegurados.

En este aspecto, todos los colaboradores deben:

- Registrar y clasificar las transacciones en el periodo contable apropiado y en la cuenta y área apropiados
- No distorsionar la naturaleza real de cualquier transacción
- No falsificar ningún documento
- No habilitar los esfuerzos de otros para evadir impuestos, lavar dinero o violar otras leyes
- Siempre soportar los estimados y acumulados con la documentación apropiada
- Mantener registró por los términos de retención documental establecidas.

10. CONTRATOS

Cada colaborador deberá obtener todas las aprobaciones pertinentes antes de ejecutar, modificar o cambiar cualquier contrato. Los contratos o las modificaciones no autorizadas de los contratos incluyendo acuerdos orales son prohibidos y no serán reconocidos por la empresa.

Para efectos de esta sección “contrato” incluye, pero no se limita a, contratos de transporte, contratos terminales, acuerdos de compartir embarcaciones, acuerdos de conexión de transportadores, acuerdos de agencia, y acuerdos de suministros de almacenamiento.

11. INFORMACION CONFIDENCIAL, PROTECCION DE DATOS Y PRIVACIDAD

a. INFORMACION CONFIDENCIAL

Todos los colaboradores deben salvaguardar toda la información Confidencial recibida de los clientes y proveedores de la empresa, y de terceros. La falla en hacer esto puede resultar en una violación a las obligaciones derivadas de los contratos o las leyes que protegen los secretos de negocio, protección de datos y privacidad.

En ningún caso la información confidencial puede ser revelada a alguien fuera de la empresa, incluyendo familia y amigos, excepto si se requiere legalmente.

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

La información confidencial no debe ser compartida con otros dentro de la empresa excepto sobre una base de “necesitar la información”. Todos los colaboradores están obligados a proteger la información confidencial, incluso después de que termine su contrato o la negociación.

b. PROTECCION DE DATOS Y PRIVACIDAD

Intermodal S.A.S. respeta y protege la privacidad de sus colaboradores, clientes y socios de negocios, procesando la información personal de acuerdo con los requerimientos establecidos por las leyes aplicables a la protección de datos. La información personal es procesada justamente y bajo la ley y para propósitos especificados y legales. La empresa almacena la información personal y toma las precauciones para prevenir la revelación no autorizada según el programa de gestión de tratamiento de datos personales GI-PG-16.

12. POLITICA ANTISOBORNO

INTRODUCCION

La lucha contra el soborno se ha intensificado durante los últimos años y la empresa, como compañía líder, participa en esta lucha condenando las prácticas corruptas públicas y privadas. Intermodal S.A.S. está comprometida con asumir negocios de manera justa y mantener las leyes anti-soborno aplicables al llevar a cabo negocios.

Los colaboradores deben cumplir con esta política, la cual define los estándares mínimos y los lineamientos para la empresa, al manejar terceros externos, tales como clientes, funcionarios oficiales y aliados de negocios. Cualquier falla en el cumplimiento con esta política puede llevar a una acción disciplinaria incluyendo la terminación del contrato de trabajo o de cualquier otro contrato de servicios, lo mismo que posibles penalidades civiles y criminales.

ALCANCE DE LA POLITICA ANTI-SOBORNO DE INTERMODAL S.A.S.

Esta política aplica para todos los colaboradores, y sucursales.

Cada empleado es responsable y asume la comprensión y el cumplimiento de los estándares descritos en esta política. Sin embargo, las responsabilidades adicionales recaen sobre cualquier colaborador que sea responsable de supervisar a otros de:

- Actuar como modelo en estricto cumplimiento de esta política
- Asegurar que todos los colaboradores bajo su supervisión hayan sido entrenados acerca de esta política
- Supervisar y monitorear la observancia de los principios establecidos en esta Política por parte de su personal
- Para cualquier conducta que viole la Política se debe reportar al oficial de cumplimiento.

DEFINICIONES

Puesto que no hay definición universal de corrupción y soborno, y con el fin de crear un entendimiento común dentro de los colaboradores, utilizamos las siguientes definiciones en esta política.

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

“Corrupción” significa la acción de ofrecer, prometer o dar a un funcionario del gobierno, directa o indirectamente, una ventaja que no se le debe, con el fin de causar que el funcionario del gobierno lleve a cabo o deje de llevar a cabo un acto relacionado con su actividad oficial que es contraria a su deber o depende de su discreción.

“soborno activo” significa que cualquier acción para, directa o indirectamente, ofrecer, prometer o dar a cualquier persona del sector privado una ventaja indebida, con el fin de generar que esa persona realice o deje de realizar una acción relacionada con su actividad comercial o profesional que es contraria a sus deberes o que depende de su discreción.

INTERMODAL S.A.S. ESTRICTAMENTE PROHIBE LA CORRUPCION, EL SOBORNO ACTIVO Y PASIVO

Se requiere que las sucursales y los colaboradores cumplan con esta política.

Los colaboradores nunca deben ofrecer, prometer, dar, solicitar, ya sea directa o indirectamente, una ventaja indebida a cambio de un tratamiento favorable, influenciando a una persona o decisión o ganando o reteniendo un negocio. Una ventaja indebida puede ser algo de valor a lo que la empresa, colaboradores o terceros no tienen claramente un derecho y puede ir desde favores pequeños hasta grandes cantidades de dinero.

Las exigencias por Soborno Activo o Corrupción pueden en ocasiones llevar a los colaboradores a encontrarse en situaciones muy complicadas, los colaboradores que enfrenten dichas exigencias deberán:

- Evaluar si es Soborno Activo o Corrupción buscando una explicación para la ventaja solicitada
- Explicar la política de cero tolerancia a Soborno Activo y Corrupción
- Si es posible, reportar el asunto al supervisor de la persona
- Reportar cualquier asunto a los gerentes correspondientes del colaborador y al equipo de cumplimiento legal de la empresa.

Intermodal S.A.S. prohíbe el soborno Pasivo. Los colaboradores que enfrentan dicha situación deben ser conscientes de que:

- Aceptar una ventaja indebida, aun cuando no sea solicitada, es suficiente para calificar la acción como Soborno Pasivo; usted participa cuando acepta el soborno
- Recibir una ventaja indebida directamente o a través de un tercero para beneficio propio o beneficio de un tercero es indiferente

Los colaboradores que enfrenten una situación con relación a las exigencias de un Soborno Pasivo deberán:

- Negarse a involucrarse en Soborno Pasivo
- Explicar la política de cero tolerancia a Soborno Pasivo y que los empleados están vinculados por las leyes que prohíben dichas acciones
- Si es posible, reportar el asunto al supervisor de la persona exigiendo la ventaja
- Reportar cualquier asunto a los gerentes correspondientes del colaborador y al equipo de cumplimiento legal de la Intermodal S.A.S.

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

Cualquier pregunta relacionada con corrupción, Soborno Pasivo o Activo deberá ser dirigida al equipo de cumplimiento legal de Intermodal S.A.S.

DADIVAS

Las “dativas” también conocidas como “coimas” son los pagos o ventajas de cualquier tipo hechos con el propósito de acelerar o facilitar el desempeño de una acción rutinaria.

Generalmente, las dativas son pagos pequeños, no oficiales. Incluyen, por ejemplo, pagos pequeños hechos para acelerar el proceso de obtener vía libre, permisos, licencias u otros documentos o autorizaciones.

Ya sea que dichos pagos sean considerados como soborno y por lo tanto criminalizados por las leyes, la empresa tiene una política de cero tolerancia hacia las dativas.

Si se les solicita a los colaboradores participar en dativas, ellos deben negarse activamente. Se espera que los colaboradores asuman una posición muy fuerte contra dichos pagos.

- Supervisar y monitorear la observancia de los principios establecidos en esta política por parte de su personal.
- Parar cualquier conducta que viole la política se debe reportar al oficial de cumplimiento.

Las exigencias por Dativas pueden en ocasiones llevar a que los colaboradores se encuentren en posiciones muy complicadas. Los colaboradores que enfrentan dichas exigencias deberán:

- Evaluar si es una Dativa buscando una explicación satisfactoria para el pago solicitado
- Negarse a pagar cualquier Dativa
- Si es posible, reportar el asunto al supervisor de la persona que exige la ventaja
- Reportar cualquier asunto a los gerentes correspondientes y al equipo de cumplimiento legal de la empresa.

REGALOS

Ofrecer o recibir regalos es una práctica de negocios común y una forma de construir y mantener buenas relaciones comerciales. Sin embargo, es muy fácil cruzar la línea de dar regalos e involucrarse en corrupción o soborno.

“Regalo” significa cualquier cosa de valor con relación al negocio de Intermodal S.A.S.

La política Anti-Soborno de la empresa prohíbe regalos que sean ilegales bajo las leyes aplicables. Como principio general, dar o aceptar bienes lujosos, indebidamente generosos o extravagantes, lo mismo que efectivo o su equivalente como tarjetas de regalo o bonos, esta prohibido.

PRINCIPIOS GENERALES PARA ORIENTACION DE LOS EMPLEADOS

Los regalos siempre deben ser dados o recibidos de acuerdo con las leyes aplicables, de acuerdo con las circunstancias y bajo las costumbres locales y razonables para la ocasión.

Antes de ofrecer o aceptar un Regalo, los colaboradores deben considerar los siguientes factores:

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

- Ejercite su buen juicio, objetividad y moderación
- Use su sentido común
- Considere la intención detrás de la oferta
- Pregunte si su imparcialidad o la del receptor puede resultar cuestionada
- Pregúntese por la frecuencia de la oferta

Los Regalos de poco monto son permitidos. Dichos Regalos incluyen material promocional o regalos pequeños y baratos tales como calendarios, esferos, agendas, tasa e ítems con el logo de la empresa.

En ningún caso e independientemente de su valor, si ofrecer o aceptar un regalo hace que el receptor se sienta obligado a desempeñar inapropiadamente sus deberes o puede ser interpretado como un intento de influenciar al receptor de hacerlo, el regalo no es aceptado. Como norma, el regalo no puede estar disfrazado como soborno. Entre más frecuente sea entregado o recibido un Regalo, mayor probabilidad de que sea percibido como soborno.

REGALOS A COLABORADORES O ENTIDADES

Cuando se trabaja para Intermodal S.A.S. los colaboradores deben seguir no solo a las leyes aplicables y la política Anti-soborno, sino también las normas solicitadas por los socios del negocio.

Adicionalmente, se debe tener cuidado durante cualquier periodo de licitación o negociaciones comerciales puesto que un Regalo puede ser percibido como un intento de influenciar al cliente y cuando ha sido acordado que no se debe intercambiar regalos entre los colaboradores y clientes potenciales o actuales.

REPORTE DE REGALOS

Las circunstancias alrededor de un Regalo pueden determinar si es un soborno disfrazado de Regalo. Los Regalos deben ser ofrecidos y recibidos abierta y transparentemente y deben ser reportados oportunamente.

HOSPITALIDAD CORPORATIVA

La “Hospitalidad Corporativa” significa cualquier evento, servicio o entretenimiento que la empresa ofrezca o suministre, o que atiendan los colaboradores o se beneficien, para propósitos relacionados con negocios. Los ejemplos comunes incluyen comidas de precio razonable, viajes y acomodación, eventos deportivos, y eventos educativos.

Ofrecer Hospitalidad Corporativa puede ser parte para establecer y mantener buenas relaciones de negocios. El riesgo de soborno asociado con la Hospitalidad Corporativa no surge del gasto como tal, sino de los factores situacionales y la desproporcionalidad. Las costumbres y las prácticas de negocios pueden diferir de un país a otro y se debe tener cuidado en áreas no familiares.

La Hospitalidad Corporativa, ya sea ofrecida o recibida, siempre deberá cumplir con las leyes aplicables, apropiada a las circunstancias y costumbres locales razonables para la ocasión y justificables. Estos gastos no deben ser utilizados para obtener una ventaja indebida o como cubierta para transacciones ilegales. Por ejemplo, la ubicación en la que tiene lugar un evento debe tener una lógica racional geográfica.

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

Como norma, los gastos de Hospitalidad Corporativa no relacionados con actividades de negocio están prohibidos, lo mismo que gastos que son principalmente para fines personales.

CONTRIBUCIÓN POLÍTICA

“Contribución Política” significa una contribución hecha a un político, campaña política o partido político.

La política juega un papel fundamental en la sociedad para los negocios y los individuos. Con el fin de proteger y promover los intereses legítimos de la empresa y cuando asuntos de importancia se discuten, la empresa y puede participar en el debate político.

Si es permitido bajo las leyes locales, la empresa también puede legítimamente promover su posición y experticia en asuntos de política pública a través de la defensa política o lobbying, para lo cual puede involucrar a un lobbyist. Los colaboradores deben asegurarse que no se abusa del lobbying a través de pagos, Regalos u Hospitalidad con el fin de tener una ventaja indebida.

Intermodal S.A.S. debe cumplir con todas las leyes aplicables, normas y regulaciones obligatorias para la contribución política, cada contribución política hecha debe ser reportadas a la Gerencia general.

DONACIONES CARITATIVAS Y PATROCINIO

“Donación Caritativa” significa cualquier cosa de valor donada por la empresa para apoyar causas caritativas o actividades en el campo de los deportes, el arte, la cultura, la educación y la ciencia.

“Patrocinio” significa el apoyo de eventos, actividades u organizaciones que otorgan derechos y beneficios a la empresa.

Las donaciones caritativas y los patrocinios pueden ser en dinero o en especie, incluyendo bienes y servicios.

Siempre que la empresa hace una donación caritativa o provee patrocinio, es con un propósito claro y legal. La donación caritativa o el patrocinio no puede ser utilizada para canalizar sobornos. Las donaciones caritativas y el patrocinio deben ser reportadas a la gerencia financiera.

RELACIONES CON TERCEROS

La empresa debe realizar una diligencia debida al seleccionar a sus Asociados. La diligencia debida se debe llevar a cabo antes de involucrarse con un asociado de negocios con el fin de identificar problemas existentes y riesgos potenciales, para esto se debe tener en cuenta el programa aliados estratégicos GI-PG-01 y el programa de asociados de negocios GI-PG-02.

Las sucursales y los colaboradores siempre deberán asegurar que los honorarios pagados por servicios de terceros, son para efectos legítimos de negocios y son consistentes con el servicio suministrado, de igual manera deberán elevar sus preocupaciones acerca de cualquier situación sospechosa y reportar el asunto a sus Gerentes y al oficial de cumplimiento.

OTRAS POLITICAS

CODIGO DE ETICA

GH-DOC-01

Versión: 2

Fecha de creación: 31/01/2018

Fecha de actualización: 23/05/2024

Intermodal

Su desafío, nuestra misión.

Política De Gestión Integral

Intermodal S.A.S. mantiene una política de gestión integral de acuerdo con el documento GE-DOC-04

Política Prevención Al Consumo De Sustancias Psicoactivas

Intermodal S.A.S. mantiene una política de prevención al consumo de sustancias psicoactivas de acuerdo con el documento GE-DOC-05

Política De Seguridad Vial

Intermodal S.A.S. mantiene una política de seguridad vial de acuerdo con el documento GE-DOC-07

Recibí,

Nombre: _____

Firma: _____

Numero de documento: _____