

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 1 de 25

INTRODUCCIÓN

MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS está comprometida con la construcción de relaciones duraderas en el tiempo con los distintos grupos de interés (clientes, proveedores, trabajadores, accionistas y comunidad en general), teniendo como propósito fundamental que cada acción realizada no solo genere valor económico para la compañía, sino que promueva valor para la sociedad.

En nuestra empresa, nos esforzamos por hacer negocios de manera ética y responsable en todos los aspectos. Nuestra reputación y éxito dependen de la forma en que tratamos a nuestros clientes, empleados, proveedores y la comunidad en general. Por lo tanto, hemos desarrollado un Código de Ética y Conducta para guiar nuestras acciones y decisiones diarias.

Consideramos fundamental establecer el Código de Ética como marco de nuestros valores fundamentales y como documento de referencia en el que se define de manera clara y concisa las expectativas que se tienen frente al actuar de nuestros accionistas, colaboradores, proveedores, contratistas y en general de todos nuestros grupos de interés.

De esta manera, con fundamento en la ley 2195 del 2022 y demás normas, resoluciones y circulares expedidas por la Superintendencia de Sociedades, ratificamos nuestro compromiso con la ética empresarial, de conformidad con los valores que aseguran un comportamiento respetuoso, reafirmando la autonomía y la capacidad de autorregulación de nuestras partes interesadas, principalmente de accionistas, colaboradores, clientes y proveedores.

Al ser un marco de referencia, el Código de Ética no pretende analizar previamente o establecer un sistema predictivo de todas las situaciones que se puedan presentar, sino más bien orientar y definir lineamientos básicos para validar las situaciones que sean susceptibles de reporte o consulta y que vayan en contravía de los principios éticos de nuestra empresa.

Asimismo, el presente Código de Ética define las reglas que destacan el comportamiento que debe imperar en la conducta organizacional y personal de todo el talento humano que labora en Muromar Logística OP SAS y que se convierte en guía administrativa para el óptimo desempeño de los valores morales a nivel interno y externo de la empresa.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 2 de 25

Para Muromar Logística OP SAS actuar correctamente es la base fundamental de las relaciones e interacciones que ocurren en el escenario empresarial y social en donde desarrollamos nuestras actividades. Nuestro compromiso va más allá del cumplimiento legal y por eso asumimos cabalmente los valores corporativos y definimos las expectativas que tenemos frente al comportamiento de nuestras partes interesadas.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 3 de 25

OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Muromar Logística OP SAS emite este Código de Ética y Conducta con el objetivo de establecer los valores y directrices con las que deben actuar todos los trabajadores, directivos, accionistas y contratistas que se obliguen a cumplirlo, en la relación laboral y comercial con la compañía.

Es por ello por lo que este Código de Ética y Conducta pretende:

- ✓ Establecer estándares de conducta esperados que garanticen un comportamiento ético y responsable.
- ✓ Promover la integridad.
- ✓ Fomentar la responsabilidad social corporativa al establecer valores éticos que prioricen el bienestar de la sociedad, buscando responsabilidad y sostenibilidad en nuestras operaciones y relaciones con la comunidad.

Las normas de ética contenidas en este código no niegan otras no expresadas y que deben regir el ejercicio empresarial competente y digno. Tampoco ha de entenderse que permitan todo lo que no prohíben expresamente, por cuanto son solo ilustrativas en caso en que se producen faltas contra la moral empresarial. Se establecen como guías básicas para un digno y honesto trabajo por parte de todos los empleados y profesionales en las actividades propias, conexas y complementarias del servicio de outsourcing portuario.

Los empleados de Muromar Logística OP SAS en cumplimiento de las prescripciones establecidas en este código, procederán de acuerdo con sus conocimientos y sobre todo con base en los principios y valores aquí contenidos, con un criterio justo y apego a la ley.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 4 de 25

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Código de Ética y Conducta es aplicable en los países que la compañía desarrolla su actividad, impulsando la obligación que tiene la empresa y sus trabajadores de cumplir las leyes y regulaciones.

ARTÍCULO 2. POLÍTICA DE LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD

El Código de Ética y Conducta se establece bajo la declaración de cinco (5) principios fundamentales, los cuales deberán reflejar nuestras acciones en todo momento:

Principio de legalidad: Todas las personas vinculadas a la Compañía están comprometidas en velar por el cumplimiento no solamente de la letra sino el espíritu de la Constitución y de las leyes colombianas, igualmente de las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades y las normas y políticas fijadas por la Compañía.

Principio de honestidad: En la medida en que todos los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones morales, legales, laborales y las practiquen, se puede afirmar que se está cumpliendo con los deberes frente a la comunidad, a la empresa y el país, y la única forma de hacerlo es guiándose por la senda del negocio honesto, transparente y legítimo.

Principio de buena fe: Actuar con buena fe, con diligencia, rectitud, lealtad, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la Compañía por encima del interés particular.

Principio de la lealtad: Toda persona debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la empresa, de sus clientes, accionistas y directivos. Si el empleado prefiere conservar en reserva su identificación para comunicar dicho hecho, puede hacerlo a través de la línea de transparencia coordinacionjuridica@muromar.com.co.

Principio de interés general: Todas las acciones deben estar encaminadas a prevalecer el interés general y no a intereses económicos personales. Las

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 5 de 25

conductas transparentes están exentas de pagos o reconocimientos para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios.

De igual manera, Muromar Logística OP ha definido los siguientes valores que nos identifica y constituyen una directriz de actuación para nuestro personal:

VALORES CORPORATIVOS

RESPECTO

Los destinatarios de este Código deben tener la capacidad de comprender y aceptar las opiniones y comportamientos diferentes con una actitud flexible, con asertividad, evitando conflictos y manejando las diferencias por medio de acuerdo, al igual que actuar gentileza y afabilidad en el trato con las personales, especialmente en la relación entre jefes, subalternos y compañeros de trabajo, así como nuestros clientes y/o proveedores.

Es por ello por lo que la empresa promueve relaciones cordiales y armoniosas, aceptamos la diversidad y pluralidad de opiniones, convicciones y formas de expresión cultural.

Asimismo, reconocemos el diálogo y la comunicación como herramienta esencial para la solución de los conflictos.

RESPONSABILIDAD

Este valor implica que respondemos a los compromisos individuales o colectivos de una manera óptima, oportuna y eficaz. Igualmente, consideramos y evaluamos el impacto de nuestras acciones en la empresa, asumiendo las consecuencias de estas.

HONRADEZ

Todo el personal de la compañía debe actuar con rectitud, de forma justa, digna e intachable en todo momento.

EFICIENCIA

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 6 de 25

Se busca siempre la consecución de los resultados u objetivos propuestos con el mínimo de recursos posibles. Es por ello por lo que nos enfocamos en asegurar un rendimiento óptimo y productividad en el desarrollo de nuestras operaciones portuarias.

ARTÍCULO. NORMAS BÁSICAS

Todos los destinatarios de este código están en la obligación de cumplir las siguientes normas de conducta:

- ✓ Acatar el Código de Ética y Conducta y demás reglamentos de la compañía.
- ✓ No comprometer el nombre o prestigio de la empresa, tanto directa como indirectamente.
- ✓ No utilizar el nombre de la empresa en actividades personales.
- ✓ Verificar la legitimidad de las operaciones o transacciones de la empresa, así como su conformidad con las normas y procedimientos internos, antes de su autorización, y verificar los valores cobrados en facturas o cuentas de cobro para proteger los intereses de la compañía
- ✓ Respetar los derechos de propiedad intelectual y las normas sobre derechos de autor. No utilizar los equipos computacionales para instalar programas o software sin licencia.
- ✓ Abstenerse de usar sustancias psicotrópicas como el alcohol y drogas ilegales en el lugar de trabajo.
- ✓ Abstenerse de abusar, acosar laboralmente o realizar actos de discriminación en el ambiente laboral
- ✓ Responder por los valores, claves, documentos, manuales, equipos y elementos asignados para su manejo o que hayan sido recibidos bajo su responsabilidad.
- ✓ Colaborar en las investigaciones que se adelanten para resolver ilícitos.
- ✓ Comunicar inmediatamente a los superiores cualquier hecho irregular por parte de otro funcionario o tercero que afecte los intereses de la compañía.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 7 de 25

- ✓ Ser prudente y respetuoso tanto en el comportamiento, como en el lenguaje en las instalaciones de la Compañía, manejando con seriedad, responsabilidad y discreción sus relaciones personales con otros funcionarios de la Compañía, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.
- ✓ Manejar con seriedad, responsabilidad y discreción las relaciones afectivas que eventualmente puedan surgir con otros trabajadores de la Compañía, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.

ARTÍCULO 3. MISIÓN

Satisfacer integralmente las necesidades y expectativas de los clientes, en cuanto a efectividad, seguridad, confiabilidad y costos en la logística de manipulación de mercancías de exportación e importación brindando un servicio de excelencia a los usuarios del Comercio Exterior.

ARTÍCULO 4. VISIÓN

Para el año 2025, ser el más grande Operador Portuario en el rango de mediana empresa, contar con las certificaciones de Calidad y Seguridad que nos permitan prestar los servicios con los mejores estándares para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

ARTÍCULO 5. PROGRAMA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL

En aras de garantizar la transparencia e integridad que deben regir en la empresa, se implementa el programa corporativo para el aseguramiento de actos transparentes y legítimos, el cual tiene por objeto, en primer lugar, promover y asegurar dentro de la empresa la realización de conductas y actos ajustados a las normas legales e internas. En segundo lugar, la regulación de mecanismos y procedimientos para la prevención de los actos que van en contravía del presente programa.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 8 de 25

Objetivos del programa

- Articular un conjunto de acciones imperiosas para prevenir, controlar y mitigar potenciales situaciones de fraude, soborno nacional y trasnacional y corrupción.
- Impulsar una cultura organizacional basada en el principio de la legalidad y la transparencia y en la aplicación de los principios elementales de ética y comportamiento responsable del equipo humano de la empresa, independientemente de su nivel jerárquico.
- Garantizar el debido proceso para gestionar, sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y sus derechos, la investigación de todo presunto acto fraudulento, de soborno nacional y trasnacional o corrupción, asegurando la confidencialidad en el manejo de la información y la proporcionalidad de las acciones correctivas.

ARTÍCULO 6. MODALIDADES QUE VAN EN CONTRA DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y LA ÉTICA EMPRESARIAL

CONFLICTOS DE INTERÉS

Se entiende por conflicto de interés cuando:

- Existen intereses contrapuestos entre un trabajador y los intereses de la Compañía, que puedan llevar a que aquel adopte decisiones o ejecute actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de la compañía
- Cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad y objetividad a la actuación de cualquier trabajador de la Compañía, y ello pueda ir en detrimento de los intereses de esta.

En ese sentido, todos los colaboradores de Muromar Logística OP deben abstenerse especialmente de las siguientes situaciones:

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 9 de 25

- 1) Ofrecer beneficios a terceros o subordinados (permisos, horarios laborales diferentes, ascensos, pagos o dádivas) que se extralimiten de las atribuciones que se le han asignado por su cargo, y por lo tanto que no se encuentren expresamente autorizados, aprovechando el cargo o posición dentro de la empresa.
- 2) Desarrollar negocios que compitan directa o indirectamente con la empresa
- 3) Aceptar beneficios o ingresos de clientes, proveedores o competidores

SOBORNO NACIONAL Y TRASNACIONAL

El soborno se define como aquel acto por medio del cual una persona da o recibe por parte de otra algo de valor (usualmente dinero, regalos, promesas, favores, comisiones) como una recompensa inapropiada para la obtención de negocios o cualquier otro beneficio. En este caso, el empleado debe actuar conforme a los valores y principios establecidos en este código, obrar de manera desinteresada en los asuntos de la compañía, sin esperar nada a cambio por el ejercicio de nuestra responsabilidad como garantía de un manejo transparente e igualitario de clientes y proveedores. Se debe rechazar la propuesta de manera contundente y poner en conocimiento esta situación a través de los canales previstos en este código.

FRAUDE

Los administradores, directivos, trabajadores, contratistas, clientes y proveedores involucrados directamente con el desarrollo del objeto social de la empresa deben comprometerse a no tolerar ningún acto de fraude o de corrupción dentro de Muromar, a observar de manera estricta y rigurosa las políticas y medidas de control que sean definidas tanto por la empresa como por la normatividad vigente, para prevenir cualquier acto asociado a estos ilícitos.

DEBERES

La transparencia debe ser el factor predominante en todas las actividades que se desarrollan al interior de la empresa Muromar, y no será tolerable ninguna actitud de fraude interno o externo. Los lineamientos establecidos en este código son de obligatorio cumplimiento de todos los trabajadores directos e indirectos de la compañía, clientes, proveedores, socios estratégicos y otros vinculados económicos.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 10 de 25

Con este propósito es responsabilidad de la empresa crear y llevar libros y registros contables con un nivel razonable de detalle que reflejen de manera oportuna, exacta y completa todas las transacciones o enajenaciones de activos.

De igual manera debe crearse y mantener un sistema de control interno que permita asegurar que: (i) Las transacciones son ejecutadas de conformidad con las instrucciones y autorización de la dirección /administración, (ii) Existan responsabilidades sobre los activos y (iii) Las transacciones sean registradas conforme con las normas contables que resulten aplicables.

En caso de que un trabajador identifique cualquier actitud fraudulenta o de corrupción relacionada con el uso indebido de los recursos, la alteración, ocultamiento, destrucción y utilización indebida de información, sobornos, extorsión, entre otros, debe emplear los canales de denuncia que determine la empresa para informar la situación. Los administradores, directivos, trabajadores, contratistas, clientes y proveedores involucrados directamente con el desarrollo del objeto social de Muromar, deben comprometerse a no propiciar directa o indirectamente el pago de sobornos a funcionarios públicos con el fin de beneficiarse, o generar un beneficio para un tercero, de esta acción.

Con respecto a la prevención del fraude y corrupción, las conductas prohibidas para todos los trabajadores de Muromar son:

- ✓ Propiciar o promover conductas que puedan dar lugar a actos de fraude o corrupción.
- ✓ No colaborar de manera adecuada cuando sea necesario con las investigaciones desarrolladas en la Organización u obstaculizar la misma.
- ✓ Pagar, ofrecer, prometer pagar (o autorizar pagar u ofrecer) dinero o cualquier cosa de valor a cualquier funcionario nacional o extranjero con la intención de obtener o retener negocios o cualquier otra ventaja inapropiada.
- ✓ Recibir, ofrecer, prometer recibir (o autorizar recibir u ofrecer) dinero o cualquier cosa de valor a cualquier persona con la intención de obtener o retener negocios o cualquier otra ventaja inapropiada.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 11 de 25

- ✓ Pagar, ofrecer, prometer pagar (o autorizar pagar u ofrecer) dinero o algo de valor a un funcionario público extranjero con el fin de obtener algún beneficio a cambio.
- ✓ Recibir, ofrecer, prometer recibir (o autorizar recibir u ofrecer) dinero o cualquier cosa de valor a cualquier persona con el fin de obtener algún beneficio a cambio.
- ✓ Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de la empresa
- ✓ Alteración de información y documentos de la empresa para obtener un beneficio particular
- Generación de reportes con base en información falsa o inexacta
- Uso indebido de la información confidencial
- Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos
- Cualquier irregularidad similar o relacionada con los hechos anteriormente descritos.

ARTÍCULO 7. CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS

Todos los contratos o acuerdos suscritos por la empresa deben contener cláusulas, declaraciones o garantías sobre conductas antisoborno y anticorrupción. La Coordinación Jurídica es responsable de incluir dichas cláusulas en todos los contratos.

En cualquier caso, el responsable de la negociación debe asegurarse que las cláusulas estén incluidas antes de la firma de los contratos o acuerdos, de no observarse deben solicitarlas a la coordinación jurídica.

ARTÍCULO 8. REGISTROS CONTABLES

Muromar Logística OP debe llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa todas las transacciones realizadas. Los trabajadores de la empresa no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 12 de 25

indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada.

ARTÍCULO 9. MANEJO DE INFORMACIÓN RESERVADA O CONFIDENCIAL

El término “información confidencial” hace referencia a los datos no accesibles al público que hayan sido mantenidos por Muromar bajo su control e incluye, sin limitarse a ella, información financiera, tecnológica, estratégica, operativa, administrativa, de mercado.

Los trabajadores, directivos y contratistas de la Organización están obligados a manejar la información en forma responsable, utilizándola debido a sus roles y responsabilidades, exclusivamente para el ejercicio de los mismos, con plena y total observancia del procedimiento y el conducto regular establecido para la revelación de información a terceros, teniendo especial cautela con la información catalogada como sujeta a reserva legal o privilegiada.

Los destinatarios deben cumplir con los siguientes deberes:

- ✓ Tener acceso exclusivamente a la información a la cual está autorizado el trabajador de la Organización en ejercicio de sus funciones.
- ✓ Evitar el acceso a la información sujeta a reserva de personal no autorizado. Esta protección incluye tanto el acceso físico como por medios electrónicos en cualquier forma de ingreso no autorizado.
- ✓ Informar al superior inmediato sobre cualquier falla en la custodia o conservación de los documentos que contengan información privilegiada o reservada.
- ✓ No revelar ni transferir información, realizar operaciones o brindar asesoría, en provecho propio o de terceros, utilizando indebidamente información a la cual el trabajador de la Organización tenga acceso en virtud del cargo que desempeña.
- ✓ Tomar las medidas necesarias para asegurarse que los papeles de trabajo y los documentos relacionados con los negocios de la Organización sean producidos, copiados, enviados, archivados, almacenados y descargados

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 13 de 25

por medios diseñados para evitar que personas no autorizadas puedan tener acceso a la información de carácter reservado.

La memoria escrita, gráfica, fílmica, fotográfica, en medios electrónicos o digitales de los procesos de la compañía es propiedad de esta y es responsabilidad de todos los trabajadores velar por su conservación. En particular cada persona deberá hacerse responsable de la información que le ha sido asignada y la documentación propia de su cargo. Igualmente deberá informar sobre el manejo inadecuado de dicha documentación o sobre cualquier riesgo que pueda generar su pérdida o deterioro. Todo trabajador que se desvincule de la Organización tiene el deber de entregar formalmente los documentos y materiales que le fueron confiados o los que produjo, sin reservarse para él copias en medios impresos, electrónicos o digitales.

Con respecto al manejo y uso de la información, las conductas prohibidas para todos los trabajadores son:

- ✓ Darla a conocer u obtener beneficio personal o para terceros a partir de la información personal de los clientes, de la compañía y/o trabajadores de Muromar.
- ✓ Acceder o emplear la información restringida o confidencial y revelarla o ponerla a disposición de trabajadores que no estén autorizados para obtenerla.
- ✓ Compartir información de uso restringido o confidencial, o de uso interno o externo con amigos, familiares y discutirla en lugares en donde los demás la puedan escuchar, tales como: cubículos, ascensores, transporte público o Internet.

De comprobarse la divulgación o el uso no autorizado o indebido de la información confidencial o privilegiada de la empresa, será considerada una falta grave que amerita un procedimiento disciplinario y que puede culminar inclusive en terminación del contrato con justa causa.

Toda la información y datos particulares de nuestros clientes, planes de negocio, prácticas y procesos comerciales y de servicios, ideas e innovación, bases de datos, registros, información sobre salarios y cualquier otra información financiera o de otra

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 14 de 25

índole no publicada, así como información de nuestros proveedores y accionistas, deben ser manejados con prudencia, mediante procedimientos seguro.

De igual manera, Muromar Logística OP respeta la información confidencial de terceros. En caso de que estos últimos como socios de una alianza comercial, proveedores o clientes compartan información que consideren confidencial, se lo deben hacer saber a la empresa para darle el mismo cuidado que recibe la nuestra, por tal razón suscribimos acuerdos de confidencialidad y autorización expresa de tratamientos de datos personales.

MANEJO DE LA DOCUMENTACIÓN

Todo trabajador de Muromar cuyas funciones estén asociadas a la creación, ingreso, modificación, borrado, consulta y visualización de información, se compromete a:

- ✓ Ser honesto con el manejo que le corresponda, ingresando datos ciertos, reflejo de las actividades del proceso al cual está asociado, aún en condiciones que se presumen desfavorables para su evaluación de desempeño.
- ✓ Verificar con la fuente oficial o área responsable toda información sobre el estado de la empresa, y de sus decisiones, que no haya llegado por los medios formales como boletines, carteleras, mensajes de correo electrónico, sitio internet o intranet.
- ✓ Dar estricto cumplimiento a los procedimientos de la empresa tendientes a garantizar la integridad, seguridad, confiabilidad y oportunidad de la información que genera, recibe y/o almacena, bajo condiciones normales o de desastre, de tal forma que garantice la continuidad operativa de la Organización.
- ✓ No acceder por medios directos o tecnológicos a la información que no es relativa a su trabajo. Igualmente, no acceder a los sistemas de información con miras a afectar el flujo normal de la información o la seguridad local o remota de dichos sistemas (está prohibido el uso de cualquier metodología aplicada por los “Hacker” o infractores de seguridad).

ARTÍCULO 10. PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 15 de 25

Todos los colaboradores de Muromar Logística OP en su calidad de responsables del uso adecuado y legítimo, deben actuar con integridad y precaución, velando por la protección y cuidado de todos los archivos, recursos físicos, herramientas de comunicación, internet e información de la empresa.

Queda prohibido a los colaboradores y proveedores utilizar los recursos de la compañía para beneficio personal o para actividades ilegales o no éticas.

ARTÍCULO 11. RELACIÓN DE LA EMPRESA CON CLIENTES

Muromar Logística OP prestará sus servicios a todos aquellos que lo soliciten y que de acuerdo con la ley tengan capacidad para realizar operaciones portuarias y/o actividades conexas o complementarias dentro de las condiciones legales y éticas, con observancia total de los principios de rectitud, compromiso, confidencialidad, seriedad, lealtad, coherencia, probidad y veracidad.

La empresa atenderá a sus clientes con honestidad e integridad; buscando relaciones a largo plazo, evitando cualquier discriminación; ofertando servicios adecuados a sus necesidades prioritarias, con la mayor calidad; respetando escrupulosamente las condiciones legales y contractuales; atendiendo a sus reclamaciones en forma oportuna; con información rigurosa, clara y transparente que sea fácilmente comprensible para los actuales y potenciales clientes; con publicidad no engañosa; procurando estándares elevados de seguridad en sus instalaciones.

Muromar Logística OP y sus empleados actuarán en todo momento en la gestión de sus negocios y en relación con sus clientes, con diligencia, eficacia, cuidado, de manera informada y profesional, con estricto apego a los principios y valores aquí contenidos.

ARTÍCULO 12. RELACIÓN CON LA EMPRESA CON SUS EMPLEADOS

En las relaciones laborales se velará por el riguroso respeto al individuo, las condiciones contractuales, los derechos humanos, la integridad y los valores éticos que posibiliten la satisfacción laboral y el desarrollo profesional y personal para todas las personas que trabajan en Muromar. Lo anterior se traduce en una política de no discriminación por razones de raza, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, políticas o religiosas; igualdad de oportunidades, valoración del

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 16 de 25

mérito y de los resultados, establecimiento de canales de comunicación y diálogo transparentes, abiertos y participativos, criterios transparentes y objetivos en la selección, compromiso con la formación profesional. Todo en un marco que estimule el desarrollo de habilidades y conocimiento que contribuyan al mejoramiento del desempeño, adoptar sistemas sólidos de salud y seguridad laborales; cauces para la conciliación de vida laboral y personal a fin de facilitar el diálogo constructivo, y en general estricto respeto de los derechos de los trabajadores, observando siempre la legislación aplicable.

Muromar Logística OP propenderá por garantizar el trato justo y digno para todos los empleados, proporcionando las condiciones y los recursos adecuados para el desarrollo de las actividades encomendadas, así como un ambiente de trabajo que permita y respete el crecimiento personal y familiar integral de los empleados.

Aunado a ello, se velará por el cumplimiento de las normas existentes sobre seguridad y salud en el trabajo, higiene y acoso laborales, se buscará establecer con todos los colaboradores, independientemente de sus funciones, relaciones basadas en el respeto y en los principios de los derechos humanos, se crearán espacios de escucha a las inquietudes de los colaboradores, respetando la privacidad y confidencialidad.

ARTÍCULO 13. RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SUS ACCIONISTAS

En las relaciones con sus accionistas, la empresa tiene el deber primordial de maximizar el valor de la compañía, es decir, encaminarse a proteger la inversión y los intereses de los accionistas, buscando que las actividades del negocio garanticen el retorno adecuado de la inversión y su rentabilidad sostenible en el largo plazo. Para esto, es prioritario cumplir con las disposiciones legales y las estipulaciones dadas por las entidades gubernamentales; informar a los accionistas sobre la estrategia y desempeño financiero de la empresa; generar y mantener registros oportunos, confiables y fidedignos; y mitigar el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, narcotráfico, armas de destrucción masiva, fraude y corrupción en el marco de las políticas establecidas por la empresa y las autoridades competentes.

ARTÍCULO 14. RELACIÓN DE LA EMPRESA CON LOS COMPETIDORES.

Las relaciones con los competidores deberán estar enmarcadas en una sana competencia bajo el valor de honestidad. Lo anterior mediante la prohibición de

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 17 de 25

violación de secretos, obtención de ventajas injustas sobre los competidores a través de medios contrarios a las buenas costumbres mercantiles que permitan desviar la clientela de los competidores o inducir a la ruptura contractual, o mediante actos destinados a desacreditar, desorganizar o causar confusión sobre un competidor, sus productos o servicios. Tampoco se podrá participar en acuerdos que impidan, restrinjan o falseen la libre competencia del mercado.

ARTÍCULO 15. RELACIÓN DE LA EMPRESA Y LAS AUTORIDADES

Muromar Logística OP se conducirá con el debido respeto ante la autoridad con honorabilidad y dignidad, siempre teniendo en cuenta en el ejercicio de su actividad los valores, principios éticos, así como el respeto a la ley y a sus representantes.

ARTÍCULO 16. RELACIONES DE LA EMPRESA CON LA LEY.

Muromar Logística OP y sus colaboradores deberán obrar con honradez y buena fe y apego a las normas legales que rigen su actividad comercial.

ARTÍCULO 17. PROTECCIÓN ESPECIAL DE MENORES DE EDAD.

La empresa protegerá la integridad de los menores de edad y vigilará que los servicios por ella prestados no sean utilizados en la explotación laboral o sexual, o en la trata, pornografía o turismo sexual y demás formas de abuso sexual con menores. Así mismo, vigilará que sus colaboradores no incurran en prácticas o conductas que puedan ser calificadas como violatorias de la integridad o de los derechos de los menores. Cualquier conducta que sea tipificada como abuso infantil, será reportada ante las autoridades competentes, sin perjuicio del procedimiento administrativo interno aplicable dependiendo del caso.

Por otro lado, la empresa garantizará un ambiente libre de discriminación hacia los menores de edad en todas las formas posibles (contratación, promoción, salarios, beneficios, condiciones de trabajo y otras prácticas laborales). Igualmente, la empresa protege los datos personales de todos los trabajadores, especialmente, los menores de edad, cumpliendo las disposiciones legales aplicables en cuanto a la protección de la privacidad y datos personales.

Cada empleado y representante de la organización debe cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la protección de menores, y debe seguir nuestras políticas y procedimientos establecidos para garantizar la protección y el

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 18 de 25

bienestar de los menores con los que interactúan. También deben informar inmediatamente al departamento de recursos humanos cualquier sospecha de abuso o violación de los derechos de los menores.

ARTÍCULO 18. PREVENCIÓN DE ABUSO LABORAL

En nuestra empresa nos comprometemos a promover un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de abuso laboral. El abuso laboral incluye cualquier forma de maltrato, acoso, discriminación, intimación o cualquier conducta que cause daño emocional, psicológico o físico a nuestros empleados.

Todos los empleados, sin importar su cargo o posición, tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto. No toleraremos ni permitiremos ninguna forma de abuso laboral en nuestra organización. Cada empleado tiene la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y de denunciar cualquier incidente de abuso laboral que presencie o experimente.

Además, promovemos la comunicación abierta y fomentamos un clima laboral donde los empleados se sientan seguros al informar cualquier preocupación relacionada con el abuso laboral. Todas las denuncias se investigarán de manera confidencial y se tomarán las medidas pertinentes para prevenir la recurrencia de dichas conductas.

Desde el comité de convivencia laboral, la empresa se compromete a proporcionar recursos y capacitación para prevenir y abordar el abuso laboral. Estamos comprometidos con la promoción del respeto mutuo, la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo.

Cualquier empleado que viole esta cláusula estará sujeto a las medidas disciplinarias establecidas en nuestro Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con lo establecido en la ley 1010 del 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

ARTÍCULO 19. PREVENCIÓN DE TRABAJO FORZOSO

En nuestra empresa, nos comprometemos a respetar los derechos humanos establecidos en la declaración universal de derechos humanos adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, los consagrados en nuestra Carta

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 19 de 25

Magna de 1991 y demás tratados y convenios sobre derechos humanos adoptados en Colombia.

Así las cosas, la empresa garantizará que todos los empleados trabajen de manera voluntaria, sin ningún tipo de trabajo forzoso o coerción.

No toleramos ni participamos en ninguna forma de trabajo forzoso, ya sea en forma de esclavitud, servidumbre, trabajo involuntario o cualquier forma de explotación laboral. Todos los empleados son libres para aceptar y terminar la relación laboral, sin estar sujetos a amenazas, represalias o coerción de ningún tipo.

Nos aseguramos de que todas las prácticas de empleo sean conforme a las leyes y regulaciones aplicables en Colombia relacionadas con el trabajo forzoso. Esto incluye, pero no se limita, a la verificación de la edad legal de los empleados, el cumplimiento de las horas de trabajo y descansos establecidos.

Además, nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro, saludable y equitativo para todos nuestros empleados. Fomentamos una cultura que valore y respete los derechos humanos, la dignidad y la libertad de nuestros trabajadores.

Cualquier forma de trabajo forzoso o violación de esta cláusula será tratada con seriedad. Los trabajadores que tengan conocimiento de cualquier situación de trabajo forzoso deben informar de inmediato a la gerencia o utilizar los canales de denuncia establecidos en nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

En Muromar trabajamos activamente para prevenir el trabajo forzoso y nos esforzamos por mantener altos estándares éticos en todas nuestras operaciones.

ARTÍCULO 20. PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

En Muromar nos comprometemos a promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, libre de discriminación en todas sus formas. Valoramos y respetamos la diversidad de nuestros empleados y reconocemos que cada individuo tiene el derecho fundamental a ser tratado con igualdad (Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia).

No toleramos ninguna forma de discriminación laboral, incluyendo, pero no limitado a, discriminación basada en la raza, color, género, orientación sexual, identidad de

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 20 de 25

género, edad, religión, origen nacional, discapacidad, estado civil, embarazo o cualquier otra condición protegida por la ley.

Todos los empleados tienen la responsabilidad de tratar a sus compañeros con respeto, dignidad y consideración, evitando cualquier acto o comportamiento discriminatorio. Además, se espera que todos los trabajadores tomen medidas para promover un ambiente de trabajo inclusivo, respetando las diferencias individuales y fomentando la igualdad de oportunidades.

La contratación, promoción, asignación de tareas, compensación y todas las decisiones relacionadas con el empleo se basarán en los méritos y las cualificaciones de los empleados, sin considerar ningún factor discriminatorio.

La empresa investigará todas las denuncias de discriminación laboral de manera confidencial y tomará las medidas apropiadas para abordar y remediar cualquier violación a esta cláusula. No permitiremos represalias contra ningún empleado que presente una denuncia por discriminación laboral.

Promovemos una cultura de respeto mutuo y diversidad en la que todos los trabajadores puedan desarrollarse profesionalmente en un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.

En Muromar nos esforzamos por crear y mantener un ambiente laboral en el que se respete la diversidad y se rechace cualquier forma de discriminación. Juntos, trabajamos para construir un entorno en el que cada empleado se sienta valorado y tenga igualdad de oportunidades para crecer y contribuir a nuestra organización.

ARTÍCULOS 21. PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, NARCOTRÁFICO Y ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

El lavado de activos hace referencia al delito regulado en el artículo 323 del Código Penal (o a la norma que lo sustituya o modifique). Por su parte, el delito de financiación del terrorismo se encuentra tipificado en el artículo 345 del Código Penal, titulado “Administración de recursos relacionados con actividades terroristas. Igualmente, el delito de narcotráfico está consagrado en el artículo 270 del Código Penal.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 21 de 25

Los administradores, directivos, trabajadores, contratistas, clientes y proveedores involucrados directamente con el desarrollo del objeto social de la empresa deben observar de manera estricta y rigurosa las políticas, medidas de control y procedimientos definidos por la normatividad vigente

Con relación a la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, los administradores, directivos, trabajadores, contratistas, clientes y proveedores involucrados directamente con el desarrollo del objeto social de la compañía, tienen el deber de:

- ✓ Evitar que la empresa sea utilizada para operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo, narcotráfico y armas de destrucción masiva
- ✓ Conocer y cumplir las políticas y procedimientos de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y la financiación del terrorismo, narcotráfico y armas de destrucción masiva.
- ✓ Difundir de manera clara las características de los productos y servicios ofrecidos por la empresa, con el fin de que los clientes conozcan las obligaciones recíprocas que se generan de éstos.
- ✓ Adelantar procesos de debida diligencia frente a todas las contrapartes de la empresa de manera continua, antes de iniciar una relación contractual y periódicamente durante la vigencia de ésta.
- ✓ Reportar las señales de alerta y operaciones inusuales que se identifiquen.
- ✓ Reportar ante el superior jerárquico los eventos críticos, las operaciones inusuales o sospechosas que detecte indicando las razones que le permiten considerar la operación como inusual o sospechosa, con el fin de que se notifique a las partes interesadas involucradas, de acuerdo con normatividad legal vigente, procedimientos establecidos por el Cliente y activar el Plan de Contingencia definido DP-GE-009.
- ✓ Hacer seguimiento a las transacciones efectuadas durante la vigencia de la relación con los clientes y proveedores para prevenir que Muromar sea utilizada en actividades de lavado de activos y financiación del terrorismo.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 22 de 25

- ✓ Estar en capacidad de identificar y reportar cualquier evento crítico, situación inusual o sospechosa a su jefe inmediato y al oficial de cumplimiento.

Con respecto a la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo, las conductas prohibidas para todos los trabajadores de Muromar son:

- Llevar a cabo, facilitar, promover u ocultar cualquier acto que conlleve a incurrir en actividades de lavado de activos o de financiación del terrorismo.
- Participar o colaborar intencionalmente en la violación o incumplimiento de cualquier ley, norma o regulación relacionada con la prevención y control del lavado de activos o la financiación del terrorismo que expidan las autoridades que supervisan a Muromar.
- Está prohibido el apoyo de las actividades ilegales como la financiación del terrorismo o la compra de activos ilegales.
- Está prohibido recibir beneficios económicos, regalos o cualquier tipo de recursos que se presuman sean pertenecientes de grupos delictivos o que sean productos de actos delictivos.

ARTÍCULO 22. LÍNEA DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD

En su enfoque preventivo, Muromar Logística OP dispone de una línea de transparencia a la cual todos los colaboradores sin importar su cargo pueden radicar denuncias en relación con violaciones a lo establecido en el código de ética y en general cualquier situación que atente con la armonía y buen ambiente laboral. Debe entenderse denunciante cualquier persona que de buena fe desee expresar una preocupación por comportamientos que contrarían los principios y valores prescritos aquí.

Las denuncias deberán radicarse al correo electrónico coordinacionjuridica@muromar.com.co, y servirá como mecanismo para centralizar toda la información transmitida por el denunciante, para su posterior asignación al área encargada de tramitar la denuncia.

CONCEPTOS CLAVES DE LA LÍNEA DE TRANSPARENCIA

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 23 de 25

- La línea de transparencia no es una herramienta de quejas y reclamos, sino de reporte por conductas que van en contra de los principios, valores, transparencia e integridad de la empresa.
- No es para sugerencias, ni atención de temas laborales ni personales.
- Debe ser utilizada con responsabilidad. Los hechos reportados deben ser reales y verificables.
- Se mantendrá absoluta confidencialidad, privacidad y reserva del denunciante, para garantizar la no generación de represalias.
- El área encargada deberá pronunciarse acerca de la denuncia dentro de los 30 días hábiles siguientes a la recepción de esta.
- La recepción por parte del área encargada de una denuncia implicará la creación de una carpeta del caso en la cual debe incluirse toda la información suministrada por el denunciante y aquella que sea recolectada durante la investigación. Las carpetas de los casos deberán guardarse de tal forma que se preserve la confidencialidad de la información que allí reposa y evitar que esta sea vulnerada.
- El trámite terminará con 1) archivo de las diligencias al no encontrarse sustento suficiente para su continuación 2) La decisión de denunciar ante las autoridades competentes de un hecho denunciado por el canal de denuncias dada la gravedad del caso, de lo cual se deberá tener absoluta certeza 3) Llamado de atención, suspensión disciplinaria o despido con justa causa del trabajador involucrado.

ARTÍCULO 23. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Una Política de Responsabilidad Corporativa es un conjunto de principios, valores y prácticas que una empresa adopta para asegurar que sus actividades comerciales sean éticas, sostenibles y responsables con respecto a sus impactos sociales, ambientales y económicos.

Muromar Logística OP SAS, consciente del impacto en el bienestar social, ha adoptado esta Política, como parte integral de nuestra estrategia de negocio, y conforme a ello, se han establecido unos compromisos tales como; a) Contribuir al

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 24 de 25

desarrollo económico y social de la comunidad cercana a través de la promoción de la contratación de mano de obra local, b) Procurar la protección del medio ambiente en todas nuestras operaciones portuarias, c) Respetar las tradiciones y los valores culturales de la población, entre otros.

Esta Política estará publicada en la página web de la empresa www.muromar.co y hará parte del Programa de Inducción Corporativa del Personal que Muromar contrate.

ARTÍCULO 24. IMPLICACIONES DEL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El análisis de los informes o reportes de hechos denunciados a través de la línea de transparencia dará lugar a las sanciones establecidas en nuestro reglamento interno de trabajo, dependiendo de las implicaciones y gravedad de la situación analizada, siempre y cuando se haya surtido el debido proceso prescrito en el artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo. Estas sanciones podrán ser; 1) Llamado de atención verbal o por escrito con copia a la hoja de vida 2) suspensión disciplinaria 3) Terminación del contrato con justa causa 4) Terminación de la relación comercial con proveedores, contratistas o clientes 5) Acciones judiciales de carácter civil o penal según corresponda.

Conocimiento y Cumplimiento

Los contratos laborales y de prestación de servicio por medio de los cuales sean vinculados los trabajadores y proveedores de la Organización, deben incluir una cláusula mediante la cual se pacta la obligatoriedad del cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Con el fin de difundir el contenido de este Código de Ética y Conducta, a cada empleado y proveedor le será otorgado acceso al Código de Ética y Conducta o se hará entrega de este en formato físico para su lectura al momento de su vinculación y posteriormente en cualquier tiempo.

El contenido del Código de Ética y Conducta deberá ser la guía para el desarrollo de toda actividad dentro de la empresa.

Responsabilidad de los Trabajadores

Preservar la integridad ética de la compañía va más allá de la mera responsabilidad personal sobre las actuaciones individuales y requiere el compromiso de los

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Código: DP-GL-002
		Fecha: 17/05/2023
		Versión: 06
		Página 25 de 25

administradores, trabajadores, contratistas y proveedores involucrados directamente con el desarrollo del objeto social de la empresa, de informar oportunamente las situaciones que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o el ámbito de su responsabilidad, consideren éticamente cuestionables de conformidad con el presente Código de Ética y Conducta. Dicha comunicación podrá ser presentada a su superior jerárquico o cualquiera de los superiores de éste, o a la alta dirección, quienes remitirán a la Asamblea General de Accionistas o al Comité de Ética cuando corresponda.

ARTÍCULO 25. DIVULGACIÓN

El presente código de ética será divulgado a todos los miembros de la empresa a través del área de recursos humanos mediante comunicación realizada por circular donde informe la existencia de este e invite a su lectura.

El código de ética formará parte integral de los contratos de trabajo celebrados. La omisión en su lectura no exime el cumplimiento de este.

Elaborado Por	Revisado Por	Aprobado por
Equipo de Gestión	Coordinador Jurídico	Director Administrativo