

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 1 de 38

MARCO NORMATIVO

El representante legal de BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S., en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y en cumplimiento de las disposiciones reguladoras de las operaciones cambiarias, aduaneras, de comercio exterior, seguridad en la cadena logística y prevención del delito, adopta el presente Código de Ética y Conducta con fundamento en las siguientes normas legales vigentes:

1. **Ley 526 de 1999** – Por la cual se crea la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) y se dictan otras disposiciones sobre prevención del lavado de activos.
2. **Ley 599 de 2000** – Código Penal Colombiano. Define y penaliza conductas delictivas, incluyendo los delitos relacionados con lavado de activos, enriquecimiento ilícito, financiación del terrorismo, corrupción y fraude.
3. **Ley 190 de 1995** – Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se adopta el Estatuto Anticorrupción.
4. **Decreto 1497 de 2002** – Reglamenta parcialmente la Ley 526 de 1999 en materia de obligaciones y procedimientos relacionados con el reporte de operaciones sospechosas a la UIAF.
5. **Resolución Externa 8 de 2000** del Banco de la República – Regula el régimen de cambios internacionales en Colombia.
6. **Circular Externa 170 del 10 de octubre de 2002** de la DIAN – Establece lineamientos para el cumplimiento de obligaciones de los usuarios del régimen aduanero, cambiario y de comercio exterior frente al lavado de activos y financiación del terrorismo.
7. **Resolución 11435 de 2011 (vigente con modificaciones)** – Requisitos Mínimos para Exportadores. Capítulo I: De la Administración y Gestión de la Seguridad. Requisito 1.4: Designación del responsable de seguridad.
8. **Ley 1778 de 2016** – Regula la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y establece medidas para su sanción, prevención y control.
9. **Ley 2195 de 2022** – Refuerza la lucha contra la corrupción, y amplía mecanismos de transparencia y control en el sector público y privado.
10. **Ley 222 de 1995 y Ley 1258 de 2008** – Sobre el régimen de las sociedades comerciales en Colombia, en lo relativo a la responsabilidad de administradores, deber de diligencia y lealtad.
11. **Norma Técnica ISO 28000:2022** – Sistemas de gestión de la seguridad para la cadena de suministro – Requisitos. Adoptada voluntariamente como parte del compromiso de la organización con la gestión integral de los riesgos de seguridad.
12. **Decreto 1074 de 2015** (Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo), especialmente en lo relacionado con comercio exterior, operadores

Elaboró: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 2 de 38

logísticos y mecanismos de control.

13. **Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades** – Que establece las directrices relacionadas con los sistemas de autocontrol y gestión del riesgo integral de LA/FT/FPADM y programas de ética empresarial.

OBJETO SOCIAL ESTATUTARIO Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S. es una empresa legalmente constituida en Colombia con el objeto social de prestar servicios integrales relacionados con el comercio exterior y la logística internacional, bajo altos estándares de eficiencia, seguridad, cumplimiento y legalidad.

Objeto Social

Estatutariamente, la compañía fue constituida con el fin de:

- ✓ Coordinar y organizar embarques internacionales.
- ✓ Consolidar carga de exportación y des-consolidar carga de importación.
- ✓ Emitir o recibir documentos de transporte propios de la actividad logística internacional.
- ✓ Prestar servicios de estudio, análisis e intermediación en el transporte de carga, especialmente para operaciones de exportación e importación por vía aérea, marítima, terrestre o multimodal.
- ✓ Ofrecer servicios técnicos y profesionales de asesoría y consultoría en temas relacionados con el comercio exterior.
- ✓ Desarrollar todas las actividades vinculadas con la importación, exportación y tránsito de mercancías.
- ✓ Actuar como representante de firmas nacionales o extranjeras o ser representada por estas.

Para el desarrollo de este objeto social, la compañía podrá:

- a. Participar en licitaciones públicas o privadas, tanto a nivel nacional como internacional.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 3 de 38

- b. Obtener permisos, licencias o concesiones ante autoridades nacionales o extranjeras, y celebrar contratos como suministros, arrendamientos o prestación de servicios.
- c. Adquirir, enajenar y comprometer bienes muebles e inmuebles de su propiedad, incluyendo su gravamen.
- d. Transigir sobre sus derechos, judicial o extrajudicialmente.
- e. Invertir en acciones, bonos, títulos valores o documentos de deuda pública.
- f. Otorgar o recibir préstamos, con o sin garantías.
- g. Constituir o participar en sociedades que compartan fines similares o resulten útiles al cumplimiento de sus objetivos.
- h. Celebrar contratos de cambio, emitir y negociar títulos valores.
- i. Participar en cesiones de derechos civiles o comerciales.
- j. Celebrar contratos con instituciones financieras nacionales o extranjeras.
- k. Otorgar poderes legales con amplias facultades.
- l. Celebrar cualquier acto o contrato de carácter civil, comercial, laboral o administrativo que sea necesario para el cumplimiento de su objeto social, tanto en Colombia como en el exterior.

Parágrafo: La compañía no podrá servir de garante ni ser comprometida por sus socios en actos particulares o ajenos a su actividad económica.

Compromiso Institucional

Dentro del desarrollo de su objeto social, BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S. garantiza:

- La eficiencia y correcto manejo de documentos y operaciones logísticas.
- La integridad profesional, ética y moral de su talento humano.
- El fortalecimiento y protección de las inversiones de sus accionistas.
- El cumplimiento de la normatividad nacional e internacional que regula el comercio exterior, el transporte de carga, la seguridad en la cadena de suministro y la prevención del delito.

El ejercicio de sus funciones se orienta hacia la generación de valor para sus partes interesadas y el desarrollo del país, como reflejo del compromiso ético que guía sus decisiones y acciones.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 4 de 38

MENSAJE PARA TODOS LOS COLABORADORES

Por formar parte de BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S., la Empresa les brinda a todos sus empleados y aliados estratégicos un entorno profesional propicio para su desarrollo personal y laboral. Confiamos en que, con responsabilidad, compromiso y entusiasmo, cada uno de ustedes podrá construir una carrera exitosa dentro de nuestra organización.

El presente **Código de Ética y Conducta** establece los principios, valores, políticas y pautas de comportamiento que guían nuestras actuaciones diarias. En él se reflejan los objetivos institucionales, así como las expectativas que la Empresa tiene frente a la conducta de sus colaboradores en situaciones que puedan comprometer la transparencia, la legalidad, la seguridad en la cadena de suministro o la integridad de nuestras operaciones.

Este Código será la base para evaluar de forma permanente el comportamiento ético dentro de la organización. Por ello, cada uno de ustedes es responsable de conocerlo, cumplirlo, hacerlo respetar y aceptar las consecuencias de su incumplimiento, en coherencia con nuestro compromiso con la excelencia, la legalidad y la mejora continua.

Los invito a asumir este Código como una herramienta de orientación diaria y una expresión de nuestro propósito de actuar siempre con integridad y responsabilidad, como lo exige nuestra labor en el comercio internacional.

Cordialmente,

José Fernando Parra

Gerente General

BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 5 de 38

1. OBJETO.

El presente **Código de Ética y Conducta** tiene como finalidad establecer los principios, lineamientos, políticas y pautas de comportamiento adoptados por la administración de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, con el fin de garantizar que el desarrollo de sus actividades empresariales se realice de forma ética, transparente, responsable y honesta.

Asimismo, este Código busca preparar, orientar y sensibilizar a todos los integrantes de la organización y sus asociados de negocio para **identificar, prevenir, detectar y mitigar riesgos relacionados con el soborno transnacional, la corrupción, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, y demás prácticas contrarias a la integridad, la seguridad y la legalidad.**

Este documento constituye una herramienta esencial para promover una cultura organizacional fundamentada en valores éticos, cumplimiento normativo, seguridad en la cadena de suministro y responsabilidad social.

2. ALCANCE

Este Código es de obligatorio cumplimiento para todos los **accionistas, directivos, trabajadores, contratistas, pasantes y colaboradores** vinculados a **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, sin distinción de nivel jerárquico o tipo de relación contractual.

Su aplicación se extiende igualmente a todas las personas naturales o jurídicas que mantengan relaciones comerciales o de cooperación con la Empresa, tales como proveedores, operadores logísticos, agentes, subcontratistas, clientes y demás partes interesadas de la cadena de suministro, quienes deberán observar los principios y disposiciones aquí contenidos en el marco de sus relaciones con la compañía.

Para los trabajadores y directivos, el presente Código complementa las obligaciones y prohibiciones establecidas en el **Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales o civiles, los manuales internos, el sistema de gestión de seguridad y demás normativas internas aplicables.**

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 6 de 38

3. RESPONSABLE

El cumplimiento, aplicación y mejora continua del presente **Código de Ética y Conducta** es responsabilidad del **Oficial de Cumplimiento**, quien actúa como líder del programa de ética empresarial y vela por su observancia en todos los niveles de la organización.

El **Asistente del Sistema Integrado de Gestión** será el encargado de brindar soporte operativo y técnico al programa, especialmente en lo relacionado con la **debida diligencia a los asociados de negocio**, el seguimiento de compromisos éticos y la actualización documental del sistema.

El **Auditor Interno** será responsable de ejecutar auditorías periódicas que permitan evaluar el cumplimiento de este Código, identificar posibles desviaciones o riesgos de integridad, y generar recomendaciones para su mejora.

Estos tres funcionarios, junto con el **Gerente General**, conforman el **Comité de Ética de BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, instancia encargada de:

- Analizar casos especiales o presuntas infracciones al Código.
- Aplicar criterios de interpretación ante situaciones no contempladas expresamente.
- Definir medidas preventivas, correctivas y disciplinarias cuando corresponda.
- Promover la cultura ética y la transparencia dentro de la organización.

4. MISIÓN Y VISIÓN

Brindar soluciones logísticas seguras, confiables y sostenibles a nuestros asociados de negocio, mediante el agenciamiento legal y oportuno de carga, el cumplimiento de altos estándares de seguridad, y el compromiso con la mejora continua. Promovemos relaciones responsables en la cadena de suministro, alineadas con prácticas éticas, ambientales y orientadas hacia la futura certificación como Operador Económico Autorizado (OEA).

Ser reconocidos como uno de los operadores logísticos más confiables y sostenibles en Colombia y la región, por nuestro liderazgo en seguridad, cumplimiento normativo, protección ambiental y excelencia operativa. Alcanzar la habilitación como Operador Económico Autorizado (OEA), generando valor a nuestras partes interesadas y consolidando

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 7 de 38

una cadena de suministro resiliente, ética y alineada con las exigencias del comercio internacional.

5. VALORES CORPORATIVOS

Nuestros valores corporativos constituyen un pilar esencial de la cultura empresarial de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** Son la guía que orienta las decisiones, actitudes y comportamientos de todos los miembros de nuestra organización, y consolidan una identidad corporativa coherente con nuestros principios éticos, operativos y de seguridad.

Estos valores fortalecen el compromiso con nuestros clientes, aliados, autoridades, y con la sociedad en general, generando confianza y sostenibilidad en cada operación logística y comercial.

A continuación, presentamos los valores que nos identifican:

COMPROMISO

En BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S. entendemos el **compromiso** como la disposición consciente y constante de aportar al cumplimiento de los objetivos organizacionales y al desarrollo armónico de las relaciones laborales, comerciales y de seguridad. Este valor se manifiesta a través de acciones concretas, tales como:

- Asistir puntualmente a las reuniones y participar activamente en ellas, aportando al cumplimiento de metas comunes.
- Cumplir de manera estricta con los horarios de ingreso y salida establecidos por la organización.
- Brindar una atención respetuosa, cordial y efectiva a cada cliente, proveedor, autoridad o colaborador que interactúe con la empresa.
- Promover relaciones de respeto y colaboración con los vecinos, comunidades cercanas y entorno logístico donde operamos.
- Dirigir nuestros esfuerzos hacia objetivos institucionales compartidos, priorizando el bien común sobre el interés individual.
- Participar de manera eficaz y activa en los procedimientos de **verificación y control de seguridad**, tanto en la validación de clientes como en la supervisión de proveedores.
- Contribuir a la generación de ingresos sostenibles y rentables que garanticen la

Elaboró: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 8 de 38

viabilidad y crecimiento de la organización.

- Fomentar un ambiente laboral sano, respetuoso y constructivo que impulse el desarrollo personal y profesional de todos los funcionarios.
- Mantener la **confidencialidad** de la información estratégica, los procedimientos internos y cualquier dato que comprometa la seguridad de las operaciones o de nuestros aliados.

HONESTIDAD

La honestidad es uno de los pilares fundamentales de la cultura organizacional de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** y debe manifestarse tanto en las acciones como en las relaciones laborales y comerciales. Ser honestos significa actuar con rectitud, sinceridad, coherencia y respeto, incluso cuando nadie nos observa.

Este valor se traduce en los siguientes comportamientos:

- Hablar con respeto y transparencia, evitando comentarios negativos, rumores o expresiones discriminatorias sobre compañeros, clientes o proveedores.
- Tratar con cordialidad y respeto a todas las personas, sean clientes internos, externos o proveedores.
- Cumplir de forma leal, eficiente y responsable con las funciones y deberes asignados.
- Comunicarse sin levantar el tono de voz y sin utilizar palabras ofensivas que puedan afectar la convivencia o la dignidad de otros.
- Reconocer los errores cometidos y estar dispuestos a aprender de ellos con humildad y actitud constructiva.
- Promover la armonía y la integración dentro del equipo de trabajo, fortaleciendo un ambiente de confianza, colaboración y respeto mutuo.
- Mantener las zonas comunes limpias y ordenadas, dejándolas en las mismas condiciones en que nos gustaría encontrarlas.
- Evitar expresiones informales como el tuteo al dirigirse a clientes, proveedores y partes externas, manteniendo un trato profesional y respetuoso.
- Escuchar activamente a los compañeros durante reuniones, capacitaciones o espacios de retroalimentación, demostrando interés y respeto por sus aportes.
- Reconocer y valorar el tiempo y el trabajo de los demás como una muestra de respeto por el esfuerzo compartido.

Elaboró: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 9 de 38

RESPECTO

En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, el respeto es un principio inquebrantable que orienta nuestras relaciones humanas, laborales y comerciales. Ser respetuosos implica reconocer la dignidad de las personas, valorar las diferencias y actuar con consideración hacia los demás, la empresa y nuestras responsabilidades.

Este valor se refleja en conductas como:

- Desempeñar las funciones asignadas con buena disposición, agrado y espíritu colaborativo.
- Reconocer los errores propios con humildad y apertura al aprendizaje.
- Expresar opiniones, correcciones o sugerencias de forma constructiva, sin herir ni menospreciar a los demás.
- Abstenerse de emitir comentarios negativos sobre la empresa, sus líderes o compañeros, dentro o fuera de sus instalaciones.
- Cumplir con las obligaciones adquiridas con responsabilidad y autonomía, sin necesidad de recordatorios constantes.
- Actuar con verdad en todo momento, evitando las mentiras, omisiones o manipulaciones.
- Ser honestos con uno mismo y con los demás, sin esperar recompensas a cambio de una conducta ética.
- Saber establecer límites y ejercer el derecho a decir “no” cuando una situación comprometa la integridad, la legalidad o los valores corporativos.
- Informar oportunamente a la alta dirección sobre situaciones irregulares, conductas inadecuadas o riesgos potenciales.
- Evaluar el cargo, el impacto del trabajo realizado y proponer ideas innovadoras para la mejora continua y el crecimiento de la organización.
- Anteponer los intereses institucionales y colectivos frente a los intereses personales o particulares, evitando situaciones de conflicto de interés.

RESPONSABILIDAD

En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, la responsabilidad es entendida como el compromiso de cada colaborador con el cumplimiento riguroso y consciente de sus funciones, deberes y obligaciones, actuando con disciplina, orden y sentido del deber hacia la empresa, los asociados de negocio y la sociedad en general.

Este valor se refleja en comportamientos como:

- Cumplir con eficiencia y calidad las tareas para las cuales fue contratado, respetando los estándares establecidos.
- Brindar una atención oportuna, profesional y cordial a todos los asociados de

Elaboró: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 10 de 38

negocio, clientes y partes interesadas.

- Ser organizado y metódico en el desarrollo del trabajo asignado, asegurando el cumplimiento de plazos y requisitos.
- Mantener en todo momento el orden y aseo tanto en su puesto de trabajo como en su presentación personal.
- Utilizar vestimenta adecuada y presentarse de forma pulcra a las instalaciones, ya sea para actividades administrativas u operativas, de acuerdo con la naturaleza de su labor.

EFICIENCIA

La eficiencia en **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** consiste en lograr los objetivos con el mejor uso posible del tiempo, los recursos y las capacidades disponibles, sin comprometer la calidad, la seguridad o el cumplimiento normativo. Una persona eficiente sabe priorizar, delegar y actuar con criterio.

Este valor se materializa en comportamientos como:

- Organizar y administrar el tiempo de forma efectiva para cumplir con sus responsabilidades y metas de manera satisfactoria.
- Abstenerse de comprometerse con tareas o responsabilidades que excedan su capacidad de ejecución, evitando generar incumplimientos.
- Utilizar de manera adecuada y responsable los recursos físicos, tecnológicos, humanos y financieros asignados para el cumplimiento de sus funciones.
- Establecer prioridades claras dentro del área de trabajo, garantizando que las actividades críticas o de mayor impacto se desarrollen con oportunidad y calidad.

TRANSPARENCIA

En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, la transparencia es un principio esencial que orienta nuestras relaciones con clientes, proveedores, autoridades y demás partes interesadas. Ser transparentes implica actuar con rectitud, apertura y honestidad en cada decisión y operación, promoviendo la confianza como base de nuestras relaciones comerciales y laborales.

Este valor se expresa mediante los siguientes comportamientos:

- No ofrecer, dar ni comprometer sumas de dinero, objetos de valor, beneficios o cualquier tipo de utilidad a funcionarios públicos nacionales o extranjeros a cambio

Elaboró: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 11 de 38

de favores, omisiones o trámites indebidos relacionados con el ejercicio de sus funciones.

- No recibir ni solicitar beneficios económicos, regalos, incentivos o dádivas por parte de asociados de negocio a cambio de realizar favores, omitir información, incumplir procedimientos o facilitar actos sospechosos en el manejo de la carga.
- Reportar oportunamente a las autoridades internas o externas cualquier actividad sospechosa, comportamiento indebido o hecho delictivo del que se tenga conocimiento durante el desarrollo de las operaciones.
- No facilitar la celebración de contratos, convenios o acuerdos con asociados de negocio para obtener provecho personal a costa de los intereses, recursos o reputación de la organización.
- Comprometerse activa y decididamente con la prevención de actividades ilícitas, el combate contra la corrupción, el soborno transnacional y la manipulación fraudulenta de la información o los procesos.

6. DECLARACION DE PRINCIPIOS

- En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, orientamos nuestra gestión empresarial conforme a los principios fundamentales que rigen el comportamiento ético, el respeto a los derechos humanos, la responsabilidad social, la legalidad y la seguridad en la cadena de suministro.
- Los siguientes principios guían nuestras actuaciones en todos los niveles de la organización:
- **a.** Fundamentamos nuestras acciones en el respeto a la vida, la libertad individual, la vigilancia del cumplimiento de los derechos humanos y la defensa del interés general por encima de los intereses particulares.
- **b.** Mantenemos relaciones honestas, responsables y constructivas con nuestros colaboradores, clientes, proveedores, autoridades, competidores y la sociedad en general, basadas en la confianza, la legalidad y la ética empresarial.
- **c.** Reconocemos nuestra responsabilidad social con los empleados, las comunidades donde operamos y con el entorno en el que desarrollamos nuestras actividades, promoviendo prácticas sostenibles y seguras.
- **d.** Nos comprometemos a brindar igualdad de oportunidades a nuestros empleados y asociados de negocio, sin distinción de raza, religión, género, estado civil, edad, nacionalidad, condición social, discapacidad o ideología política.
- **e.** Rechazamos y reportaremos ante las autoridades competentes cualquier práctica ilícita como el narcotráfico, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la corrupción, el soborno o cualquier otro delito que amenace la integridad de la

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 12 de 38

empresa o del país.

- **f.** Todos los integrantes de la organización deberán presentarse puntualmente a las instalaciones en el horario establecido, con la presentación personal adecuada y los elementos requeridos para su labor, fomentando el respeto mutuo y la cultura organizacional.
- **g.** Propiciamos una relación permanente y transparente con los organismos de control y vigilancia, colaborando activamente para garantizar una cadena de suministro segura, confiable y libre de actos delictivos.

7. POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, concebimos la ética como un principio transversal a todas nuestras actuaciones. El comportamiento ético, basado en la transparencia, la honestidad y el respeto por la ley, constituye un compromiso ineludible que guía nuestras relaciones con clientes, proveedores, autoridades, colaboradores, accionistas y demás partes interesadas. Como organización dedicada al comercio internacional y certificada en seguridad bajo la norma ISO 28000:2022, rechazamos categóricamente cualquier forma de corrupción, soborno, fraude, extorsión, manipulación de información, conflicto de interés o práctica que atente contra los principios éticos y legales que rigen nuestra actividad.

Esta política compromete a todos los niveles de la organización y se articula con los demás mecanismos de control y prevención internos, como el SARLAFT, los procedimientos de seguridad, el sistema disciplinario y los procesos de auditoría interna, con el propósito de identificar, gestionar y mitigar cualquier riesgo ético que pueda afectar la reputación o el cumplimiento normativo de la empresa.

En consecuencia, promovemos un ambiente organizacional donde prevalezcan la integridad, la responsabilidad, el profesionalismo y la legalidad, consolidando así una cultura corporativa orientada a la mejora continua, la sostenibilidad y la generación de confianza.

8. NORMAS GENERALES

- En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** todas las actuaciones deben enmarcarse en los principios éticos y el cumplimiento riguroso de la normatividad legal vigente, tanto nacional como internacional. Este principio institucional ha sido adoptado por todos sus directivos, funcionarios y colaboradores como una obligación

Elaboró: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 13 de 38

ineludible.

- b. En concordancia con lo establecido en el artículo 3° de la **Ley 1121 de 2006**, los profesionales vinculados a las operaciones de comercio exterior deben aplicar lo dispuesto en los artículos 102 a 107 del **Estatuto Orgánico del Sistema Financiero**, particularmente en lo relacionado con la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo. Igualmente, se da cumplimiento a lo estipulado en la **Circular Externa No. 0170 de 2002** de la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)**, la cual define directrices específicas para los usuarios del servicio aduanero en materia de prevención, detección y control de operaciones sospechosas.
- c. La organización ha adoptado medidas preventivas que garanticen que ninguna de sus operaciones sea utilizada, directa o indirectamente, como medio para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento de recursos de origen ilícito, ni para el financiamiento de actividades delictivas. En consecuencia, el cumplimiento de los principios éticos y de los mecanismos de control prevalecerá en todo momento sobre el logro de metas comerciales.
- d. Ningún directivo, funcionario o colaborador está autorizado para utilizar el nombre, imagen, razón social o recursos de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** con fines personales o para obtener beneficios particulares.
- e. Los directivos, colaboradores y cualquier persona con acceso a información estratégica están obligados a mantener estricta confidencialidad sobre todo dato relacionado con los asociados de negocio, procesos internos, estrategias, planes, proyectos, métodos comerciales o cualquier otro tipo de información relevante para la compañía, aun después de haber cesado su vinculación con la empresa.
- f. Cualquier funcionario que participe en actividades políticas debe abstenerse de involucrar el nombre o la imagen de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** en dichos contextos. La empresa es una organización neutral que no apoya, financia ni interviene en actividades proselitistas, por lo cual toda participación en este tipo de escenarios deberá realizarse a título estrictamente personal.

9. NORMAS ESPECIALES

9.1. ÉTICA EN RELACION CON LOS CLIENTES.

- a. En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, la prestación de servicios se ofrece a todos aquellos clientes que lo soliciten y cuya actividad económica sea legítima y verificable, siempre que la empresa tenga la capacidad operativa, técnica y legal para atenderlos conforme a la normativa nacional en materia de comercio exterior, aduanas y logística. En todos los casos, se garantizará el cumplimiento de los valores corporativos de compromiso, respeto, honestidad, responsabilidad y eficiencia. La aceptación de

Elaboró: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 14 de 38

nuevos clientes está sujeta a los resultados del proceso de conocimiento del cliente y análisis de seguridad, en cumplimiento tanto de la normativa legal vigente como de las políticas internas de la organización.

- b. Todos los funcionarios encargados de atender clientes deberán brindar un trato respetuoso, equitativo y transparente, asegurando una comunicación clara y una ejecución oportuna de los servicios acordados, bajo estándares de calidad y siempre en cumplimiento de la legislación vigente y de los procedimientos internos de la compañía.
- c. BDCC se compromete a ofrecer únicamente servicios que cumplan con los más altos estándares internos de calidad y que satisfagan los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables, asegurando así la confianza y satisfacción de los clientes.
- d. La compañía garantiza el cumplimiento estricto de la normativa nacional vigente en materia aduanera, incluyendo las obligaciones derivadas del Estatuto Aduanero, disposiciones de la DIAN y demás autoridades competentes.
- e. Como parte de su compromiso con la seguridad de la cadena logística internacional, BDCC identifica y realiza el estudio de seguridad del 100% de sus clientes, con el fin de conocer a profundidad a cada asociado de negocio desde el inicio de la relación comercial y prevenir cualquier riesgo asociado al lavado de activos, financiación del terrorismo o uso indebido de la operación logística.
- f. En aplicación del principio de transparencia y conforme a lo establecido en la legislación vigente, BDCC reportará a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) aquellos clientes cuyo estudio de seguridad arroje alertas, indicios de operaciones sospechosas, inusuales o cuando los montos en efectivo superen los límites establecidos por la normativa nacional.
- g. Todos los funcionarios de la organización deben garantizar la trazabilidad de las operaciones mediante el uso adecuado de bitácoras, registros y sistemas informáticos, asegurando que toda la información relacionada con el agenciamiento de carga sea clara, legible, verificable e inmodificable, incluyendo las comunicaciones sostenidas con las partes involucradas en cada operación.

9.2. ÉTICA EN RELACIÓN CON PROVEEDORES

- a. **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** únicamente contrata proveedores

Elaboró: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 15 de 38

debidamente registrados y calificados, sin distinción entre personas naturales o jurídicas, y sin importar la naturaleza o el objeto de la contratación. Esta política aplica estrictamente a todos los vínculos comerciales, incluyendo agentes en el exterior, con quienes solo se establecerán relaciones contractuales si cuentan con la autorización expresa de la Gerencia General.

- b. La adquisición de bienes y servicios se lleva a cabo mediante procesos objetivos, homogéneos y transparentes, diseñados para garantizar la participación equitativa de los proveedores y la selección imparcial de los mismos. Esta selección se realiza con base en criterios de calidad, seguridad, cumplimiento normativo, rentabilidad y nivel de servicio, bajo principios de competencia leal y responsabilidad ética.
- c. Cualquier contrato, convenio o acuerdo que comprometa legal o económicamente a **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** deberá ser suscrito exclusivamente por el Representante Legal, conforme a las facultades estatutarias y legales vigentes. Ningún otro funcionario está autorizado para adquirir compromisos en nombre de la empresa.

9.3. ÉTICA EN LA RELACIÓN CON LOS SUPERIORES Y COLABORADORES

- a. En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, todos los directivos, jefes y colaboradores deben actuar bajo principios de **respeto mutuo y cordialidad**, sin importar el nivel jerárquico o la naturaleza de sus funciones. La cortesía, la empatía y la cooperación son valores fundamentales para la convivencia organizacional.
- b. La empresa fomenta un ambiente donde se promueve la **libre expresión y la participación activa** de todos los colaboradores, reconociendo que la diversidad de ideas y perspectivas fortalece el crecimiento institucional.
- c. Cualquier diferencia o conflicto que se presente al interior de la organización será gestionado bajo estrictos criterios de **confidencialidad, objetividad y respeto**, con el fin de preservar un clima laboral sano, justo y armonioso.
- d. **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** vela por el estricto cumplimiento de la normatividad vigente en materia de **acoso laboral**. Ante la presencia de situaciones que atenten contra la sana convivencia, el colaborador deberá dirigirse al **Comité de Convivencia Laboral**, canal institucional para el tratamiento formal y confidencial de estos casos.
- e. En el desarrollo cotidiano del trabajo pueden surgir situaciones que generen duda sobre cómo actuar o que afecten la relación entre colaboradores o con terceros. En tales casos, se recomienda que el funcionario intente resolver el inconveniente directamente con la persona involucrada. Si persiste el conflicto, deberá acudir a su jefe inmediato y, de ser necesario, a la Gerencia General.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 16 de 38

- f. La empresa garantiza el cumplimiento de las normas laborales en materia de **equidad de género**, asegurando oportunidades y condiciones laborales justas e igualitarias para hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación.
- g. **BDCC S.A.S.** cumple rigurosamente con las disposiciones legales relativas a **horarios de trabajo y compensación salarial**, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar de todos sus colaboradores.
- h. La organización está firmemente comprometida con ofrecer un entorno de trabajo **seguro, digno y libre de violencia**. Cualquier manifestación de maltrato, acoso, intimidación, agresión física o verbal es rechazada de forma categórica. Tratarse con profesionalismo, dignidad y respeto es una obligación ética y legal para todos.

9.4. GESTIÓN FINANCIERA Y CONTABLE

- a. Nuestros accionistas, colegas y el público confían en nuestra información financiera para hacer negocios y tomar decisiones de inversión. Además, las leyes y las reglamentaciones nos exigen que mantengamos libros y recursos precisos.
- b. Garantizamos que los registros corporativos reflejan de manera justa y exacta todas las operaciones y disposiciones de nuestros activos con un grado de detalle razonable.
- c. La organización mantiene un sistema de control interno suficiente para brindar la confianza razonable de que todas las transacciones y el acceso a recursos corporativos solo se emprenden de acuerdo con la autorización de la gerencia.
- d. El proceso contable de BDCC nunca retrasa una entrada necesaria ni realiza entradas ficticias o artificiales en los libros o registros de la Empresa por cualquier motivo.
- e. El área contable de ninguna forma puede respaldar o realizar un acto que resulte en una entrada que no está respaldada correctamente.
- f. Se encuentra prohibido el uso de las tarjetas de crédito de la Empresa u otras cuentas de la Empresa para compras personales.
- g. Se encuentra rotundamente prohibido reembolsar gastos para beneficio personal.
- h. La alta dirección debe revisar atentamente todos los informes de gastos y asegurarse siempre de conocer las transacciones o excepciones inusuales.
- i. El proceso de gestión financiera y contable debe cooperar plena y abiertamente con los auditores internos y externos, además de brindar información confiable,

Elaboró: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 17 de 38

precisa y oportuna que sea requerida por los entes de control y vigilancia.

- j. Realizamos transacciones comerciales dentro de los valores del mercado, donde las partes actúen independientemente.
- k. BDCC examina nuestras transacciones internacionales para garantizar que veamos que no hay evidencia de destinos o usuarios finales prohibidos, y observar signos de advertencia que sugieran a otros terceros que pueden estar tratando de evadir las leyes.
- l. BDCC no lleva a cabo transacciones comerciales con países y/o clientes que se encuentren incluidos en listas restrictivas de orden nacional e internacional.

9.5. REGALOS Y ATENCIONES

- a. Los directivos, funcionarios y colaboradores de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** deben abstenerse de aceptar o entregar regalos de alto valor, condiciones ventajosas, viajes, comisiones, pagos adicionales o cualquier otro tipo de compensación que pueda comprometer la imparcialidad o independencia en las relaciones comerciales. Esta restricción aplica frente a clientes, proveedores, entidades financieras, concesionarios, contratistas y cualquier tercero con el que la empresa mantenga vínculos comerciales. La misma norma se aplica en sentido inverso, es decir, ningún funcionario podrá ofrecer beneficios indebidos a estos actores a nombre de la empresa.
- b. No obstante, lo anterior, se admite que, en el marco de eventos conmemorativos, celebraciones sociales o prácticas comerciales de cortesía, puedan darse o recibirse **regalos de valor moderado**, siempre que no generen compromisos indebidos ni afecten la integridad de las decisiones empresariales. En estos casos, los regalos deben considerarse simbólicos, promocionales o propios de la ocasión, sin constituir un incentivo indebido.
- c. En situaciones excepcionales donde se decida aceptar o entregar un obsequio que supere los valores normalmente aceptados, se deberá informar previamente a la Gerencia General, quien evaluará su procedencia y registrará la situación como parte de los controles de transparencia institucional.
- d. Se consideran **aceptables**, sin necesidad de autorización previa, los siguientes tipos de atenciones o regalos, siempre que su valor sea razonable y su entrega esté enmarcada en una relación legítima y transparente:

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 18 de 38

- Artículos promocionales de marca propia (por ejemplo, agendas, bolígrafos, calendarios con el logotipo de la empresa).
- Comidas ocasionales relacionadas con reuniones o eventos de negocios.
- Artículos de valor nominal que no sean dinero en efectivo ni equivalentes (ej. tarjetas prepago).
- Productos perecederos como cestas de regalo o alimentos, siempre que sean compartidos entre colaboradores y no destinados al beneficio exclusivo de un funcionario.
- Entradas para eventos públicos de acceso general, que no impliquen trato preferencial o comprometan la objetividad de la relación comercial.

9.6. CONFLICTO DE INTERESES

- El interés de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** es garantizar que, en el desarrollo de todas sus actividades, prime el cumplimiento de la ley, seguido de la estricta aplicación de los procedimientos internos y principios éticos definidos por la organización.
- Todos los directivos, funcionarios y colaboradores deben evitar situaciones en las que sus intereses personales o de terceros cercanos entren en conflicto con los intereses legítimos de la empresa, especialmente en lo que respecta a relaciones con clientes, proveedores, competidores o entidades con las que exista o pueda existir un vínculo comercial o contractual.
- En todo caso, **prevalecerán las normas y procedimientos de prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo** sobre cualquier beneficio económico que pudiera derivarse de una operación en conflicto de interés.
- Si un directivo o funcionario se encuentra en situación de supervisar, auditar o controlar procesos relacionados con un familiar directo, cónyuge o persona con la que tenga vínculo afectivo o financiero, deberá informar de inmediato a su superior jerárquico para ser retirado del caso y garantizar la transparencia del proceso.
- Cuando un colaborador sienta que no puede ejercer sus responsabilidades con objetividad debido a presiones indebidas por parte de terceros que utilicen su posición, autoridad o influencia dentro o fuera de la organización, debe abstenerse de adelantar cualquier gestión y reportar de inmediato la situación a su jefe inmediato o directamente a la Gerencia General.
- Ningún funcionario deberá atender solicitudes, favores o requerimientos de superiores jerárquicos, compañeros, familiares, amigos o personas externas que puedan afectar los intereses, la reputación o los principios éticos de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 19 de 38

- g. En caso de duda sobre la existencia de un posible conflicto de interés, el superior inmediato del colaborador deberá informar al **Oficial de Cumplimiento**, quien será el encargado de evaluar la situación, aplicar los criterios establecidos y definir el procedimiento a seguir.
- h. Está prohibido que cualquier funcionario participe en **transacciones personales** con clientes, proveedores o terceros vinculados, bajo condiciones especiales o preferenciales distintas a las previstas en contratos vigentes o que no sean públicas y accesibles para todos los colaboradores.
- i. Igualmente, se encuentra **prohibido otorgar o recibir préstamos personales o créditos** entre colaboradores de la empresa y clientes, proveedores o competidores, por fuera de los canales financieros legalmente autorizados.

9.7. COMPETENCIA

- a. **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** se abstiene de participar en acuerdos, alianzas o prácticas que limiten o restrinjan la libre competencia. Rechazamos cualquier intento de manipular el mercado, establecer precios artificiales o excluir a competidores mediante medios ilegales o antiéticos. Nuestra posición en el mercado se sustenta exclusivamente en el mérito, la calidad del servicio, la confianza y la transparencia.
- b. Los directivos, funcionarios y colaboradores que, por razones de su cargo, tengan contacto con representantes de empresas competidoras, deberán mantener una conducta profesional y respetuosa, en todo momento alineada con los principios éticos y los valores institucionales de la empresa. En dichos encuentros, se deberá proteger tanto la imagen personal como la reputación corporativa de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**
- c. Se debe evitar emitir juicios, opiniones o comentarios despectivos sobre la competencia. En caso de ser estrictamente necesario referirse a una empresa del sector, las declaraciones deben estar basadas en hechos verificables, ser objetivas, justas y respetuosas, evitando cualquier tipo de desinformación o difamación.
- d. En ningún caso, **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, ni ninguno de sus directivos o colaboradores, podrá intentar obtener secretos comerciales, bases de datos, estrategias o información confidencial de la competencia mediante métodos ilícitos, engañosos o contrarios a la ética profesional.
- e. De igual forma, la empresa no acepta ni promueve que funcionarios nuevos o antiguos colaboradores divulguen información confidencial obtenida en empleos anteriores con empresas del mismo sector. Se respeta el deber de confidencialidad y la propiedad intelectual de terceros.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Fernando Parra Cargo: Gerente General	Acta asamblea . Cargo: Asamblea

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 20 de 38

9.8. RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES

- a. Todos los directivos, funcionarios y colaboradores de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** están obligados a cumplir de manera estricta las disposiciones legales nacionales e internacionales que regulan el desarrollo de sus funciones, especialmente en el marco de las operaciones de comercio exterior, aduanas y seguridad de la cadena logística.
- b. La compañía mantiene una relación respetuosa, profesional y colaborativa con todas las autoridades competentes. Los representantes de la organización deben reconocer y facilitar el ejercicio de sus funciones, promoviendo un ambiente de apertura, transparencia y disposición para la discusión técnica, en defensa de los intereses legítimos de la empresa dentro del marco del debido proceso.
- c. Todos los requerimientos, inspecciones, observaciones o visitas por parte de autoridades deberán ser atendidos con prontitud, cortesía y eficacia, colaborando en el cumplimiento de sus facultades sin invocar la reserva comercial como mecanismo para impedir el acceso a información esencial que sea requerida conforme a la ley.
- d. Cualquier trámite, gestión o relación con autoridades gubernamentales, entidades de control o reguladores, deberá realizarse de forma ética, legal y documentada, en concordancia con la normatividad vigente y con las buenas prácticas adoptadas por empresas del sector.
- e. Ningún funcionario está autorizado para ofrecer, prometer o entregar, directa o indirectamente, dinero, objetos de valor, beneficios u otros incentivos a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, con el propósito de influir en decisiones, acelerar trámites u obtener favores relacionados con sus funciones.
- f. Asimismo, queda terminantemente prohibido que cualquier colaborador reciba beneficios personales, dádivas o incentivos de los asociados de negocio u otros terceros, a cambio de favores, omisiones, ocultamiento de información, alteración de procedimientos o cualquier acción que vulnere la legalidad o los principios corporativos. El incumplimiento de esta disposición constituye una causal grave para la terminación del vínculo laboral.
- g. Todos los colaboradores tienen el deber de reportar de forma inmediata cualquier actividad sospechosa, irregularidad o hecho delictivo del cual tengan conocimiento en el marco de una operación, canalizando dicha información hacia los entes internos competentes o directamente ante las autoridades legales cuando corresponda.
- h. Como organización comprometida con la legalidad y la ética empresarial, **BDCC S.A.S.** adopta una política de **tolerancia cero frente a actividades ilícitas, corrupción**

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Fernando Parra Cargo: Gerente General	Acta asamblea . Cargo: Asamblea

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 21 de 38

y **soborno**, promoviendo una cultura de prevención activa entre todos sus integrantes.

- i. En cumplimiento de esta política, queda estrictamente prohibido hacer o recibir pagos, obsequios, favores, comisiones u otro tipo de beneficios de o hacia funcionarios públicos, autoridades políticas, organismos reguladores, socios comerciales, proveedores o cualquier otra parte interesada, con la intención de influir indebidamente en decisiones sobre licencias, aprobaciones, adjudicaciones o cualquier otro acto administrativo que genere ventajas indebidas.

9.9. MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y EQUIPOS DE CÓMPUTO

a. Toda la información generada, almacenada o administrada por **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** es propiedad de la empresa, tiene carácter reservado y su uso está restringido exclusivamente a fines laborales. Ningún colaborador está autorizado a divulgarla a terceros sin la aprobación expresa de la Gerencia o del área responsable.

b. Todo funcionario que, en razón de sus funciones, tenga acceso a información confidencial, privilegiada o sensible, está en la obligación de custodiarla con responsabilidad y abstenerse de utilizarla para beneficio propio o de terceros, o de divulgarla sin autorización, dado que su uso indebido puede generar perjuicios económicos, legales o reputacionales para la organización.

c. Está expresamente prohibido falsificar, alterar, manipular o distorsionar información contable, registros financieros, bases de datos o cualquier documento que sustente la gestión operativa, administrativa o legal de la empresa, ya sea con el fin de alcanzar metas, ocultar errores o generar beneficios personales indebidos.

d. Toda la información financiera y contable es confidencial, intransferible y solo puede ser consultada o divulgada a personas autorizadas, conforme a las políticas internas de la organización y a la legislación aplicable.

e. Ningún colaborador podrá coaccionar, inducir o manipular a auditores internos, externos o a cualquier funcionario que ejerza funciones de revisión o control. La cooperación debe ser total, transparente y respetuosa.

f. Quienes desarrollen actividades como docentes, expositores o estudiantes, deben abstenerse de utilizar o divulgar información confidencial de la empresa. Solo está permitido el uso de información pública debidamente autorizada.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 22 de 38

g. Cada funcionario es responsable de tomar medidas adecuadas para proteger la información bajo su custodia, incluyendo la implementación de controles físicos y digitales que eviten el acceso por parte de personas no autorizadas.

h. Todos los usuarios son responsables de la custodia, buen uso y conservación de los equipos tecnológicos que les han sido asignados, incluyendo computadores, periféricos, software, sistemas de información, memorias externas y redes de comunicación.

i. Los equipos de cómputo de la empresa deben ser utilizados únicamente como herramienta de trabajo. Está prohibido su uso para actividades personales o no relacionadas con la labor asignada, salvo autorización expresa por parte del superior jerárquico.

j. Está prohibida la instalación, desinstalación o modificación de programas o software sin autorización del área de sistemas. El uso de software no licenciado o de origen dudoso será considerado una falta grave.

k. Cada usuario debe contar con credenciales de acceso personalizadas y mantener bajo estricta reserva sus contraseñas. No está permitido compartir contraseñas ni permitir el acceso a terceros a sistemas, plataformas o archivos restringidos.

l. Las claves administrativas utilizadas por el personal de sistemas para la gestión y mantenimiento de la infraestructura tecnológica deben mantenerse bajo confidencialidad total.

m. Durante ausencias del puesto de trabajo, los computadores deben apagarse o bloquearse mediante sistemas de protección (pantalla con contraseña), para impedir el acceso no autorizado.

n. En modalidad de trabajo remoto, el equipo asignado debe usarse exclusivamente para labores de la empresa. Está prohibido permitir el acceso a familiares, utilizar redes sociales o descargar contenidos que comprometan la seguridad informática.

o. El uso de los recursos informáticos en modalidad remota debe hacerse de forma responsable, profesional y exclusivamente para las funciones asignadas, garantizando el respeto por los valores institucionales y los límites de cada rol.

p. Todos los colaboradores deben cumplir con las disposiciones legales sobre protección de datos personales, en especial las contenidas en la **Ley 1581 de 2012** y sus normas

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
	CÓDIGO DE ÉTICA		10/07/2025
			Versión: 8
			Página 23 de 38

complementarias o modificatorias. Así mismo, deberán observar la **Política de Tratamiento de Datos Personales** adoptada por la organización.

9.1. SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE

- a. Todos los integrantes de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** deben cumplir de manera estricta con las leyes, normativas, reglamentaciones, políticas internas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud en el trabajo y protección del medio ambiente.
- b. El compromiso con la salud, la seguridad y el medio ambiente constituye una prioridad estratégica para la compañía y debe estar presente en la planificación, ejecución y control de todas las actividades, operaciones y decisiones de negocio.
- c. La empresa se asegura de que sus proveedores, contratistas y demás partes interesadas realicen sus actividades de forma segura, responsable y ética, brindándoles orientación, inducción y capacitación cuando sea necesario, conforme a los lineamientos del SG-SST y del sistema de gestión de la seguridad.
- d. Apoyamos decididamente la sostenibilidad ambiental mediante prácticas responsables como la prevención de la contaminación, la correcta gestión de residuos, el reciclaje, la eficiencia energética y el uso racional de los recursos, contribuyendo al bienestar colectivo y al cumplimiento de nuestras obligaciones socioambientales.
- e. El consumo de sustancias psicoactivas y/o bebidas alcohólicas durante la jornada laboral está estrictamente prohibido, salvo que exista una prescripción médica que justifique el uso de medicamentos controlados. El estado bajo la influencia de estas sustancias compromete la seguridad individual y colectiva, y constituye una conducta que atenta contra el entorno laboral seguro y productivo.
- f. Toda persona que se encuentre en estado de sospecha por posesión o consumo de alcohol, drogas ilegales o sustancias controladas, durante la jornada laboral o dentro de instalaciones de la empresa, podrá ser objeto de inspección y registro, con o sin previo aviso, en concordancia con la normatividad interna, el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente.
- g. Todos los trabajadores tienen la obligación de participar activamente en el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, cumpliendo las directrices de los programas de prevención, promoción de la salud, estilos de vida saludables, y gestión del riesgo adoptados por la organización.

Elaboró: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 24 de 38

9.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

- h. BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S. reconoce su responsabilidad ética no solo frente a sus clientes, asociados de negocio y colaboradores, sino también frente a las comunidades donde opera y el medio ambiente.
- i. En este sentido, se compromete a:
- j.
 - a. Implementar y promover prácticas de negocio responsables que favorezcan la sostenibilidad a largo plazo.
 - b. Fomentar el respeto por los derechos humanos, la inclusión, la equidad de género y el trabajo digno en toda su cadena de valor.
 - c. Priorizar la contratación de proveedores locales y contribuir al desarrollo económico de las regiones donde se encuentra presente.
 - d. Reducir la huella ambiental mediante la correcta gestión de residuos, el uso racional de los recursos naturales, la eficiencia energética y la movilidad sostenible.
 - e. Integrar los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en sus procesos, decisiones y relaciones comerciales, buscando aportar a la construcción de una sociedad más justa, resiliente y ambientalmente responsable.

9.3. ÉTICA EN EL USO DE LA TECNOLOGÍA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S. reconoce el valor de las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial (IA), la automatización de procesos y el análisis avanzado de datos, como herramientas para mejorar la eficiencia, seguridad y trazabilidad en la cadena logística.

No obstante, su uso deberá regirse por los siguientes principios:

- a. Legalidad: Toda herramienta tecnológica deberá cumplir con la legislación vigente en materia de protección de datos, derechos laborales, comercio internacional y transparencia.
- b. Equidad y no discriminación: Se prohíbe la implementación o mantenimiento de tecnologías que reproduzcan sesgos o generen tratos inequitativos hacia personas, grupos o asociados de negocio.
- c. Supervisión humana: Ninguna tecnología podrá sustituir la toma de decisiones cuando esta implique juicio ético, evaluación de riesgos o análisis de impactos.
- d. Confidencialidad: Los datos tratados por sistemas automatizados deben cumplir con los principios de confidencialidad y uso limitado, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y demás normas complementarias.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 25 de 38

e. Transparencia: Todos los procesos automatizados deben poder ser auditables, comprensibles y trazables para las partes involucradas.

La compañía se compromete a capacitar a sus colaboradores frente al uso responsable y ético de estas herramientas, evitando la dependencia ciega de sistemas automatizados.

9.4. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

- a. En **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.**, mantenemos un compromiso inquebrantable con la integridad, la transparencia y la legalidad en todas nuestras operaciones. Nos oponemos de forma categórica a cualquier tipo de corrupción, incluidos el soborno, la extorsión, los pagos indebidos, las comisiones ilícitas o cualquier otra conducta que tenga por objeto obtener una ventaja indebida en el desarrollo de nuestras actividades comerciales, logísticas o contractuales.
- b. Reconocemos que la corrupción no solo socava la confianza en el mercado y distorsiona la competencia leal, sino que también genera impactos negativos en la sociedad y expone a la organización a riesgos legales, reputacionales y financieros.
- c. Por lo tanto, **todos los colaboradores, directivos, contratistas, asociados de negocio y terceros que actúen en nombre de la empresa deben cumplir con las siguientes directrices:**
 - a. Ejecutar todos los negocios y actividades exclusivamente sobre la base del mérito, la calidad del servicio y el cumplimiento legal, absteniéndose de participar directa o indirectamente en cualquier práctica corrupta, incluidos el soborno, la extorsión o los pagos indebidos.
 - b. No ofrecer, prometer, autorizar, entregar ni aceptar, directa o indirectamente, dinero, regalos, favores, beneficios u otros objetos de valor con el fin de influir indebidamente en decisiones comerciales, contractuales o administrativas, ya sea de carácter público o privado.
 - c. Rechazar categóricamente cualquier ofrecimiento de soborno, comisión, ventaja personal indebida o cualquier tipo de incentivo que transgreda los principios éticos y normativos de la empresa.
 - d. No utilizar recursos propios, de terceros o de fondos no autorizados para eludir las disposiciones de este Código de Ética, de las políticas internas o de la legislación vigente.
 - e. Asumir la responsabilidad frente a los actos de terceros que actúen en nombre de la compañía, tales como agentes, distribuidores, operadores logísticos, consultores, asesores o cualquier otro intermediario, velando por que sus actuaciones se ajusten a los estándares de integridad corporativa.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 26 de 38

- f. Registrar con exactitud y transparencia todas las operaciones financieras, comerciales y contractuales, evitando cualquier tipo de falsedad, simulación o distorsión contable.
- d. Abstenerse de realizar **pagos de facilitación**, entendidos como pagos no oficiales ni autorizados, efectuados a funcionarios públicos o privados con el propósito de agilizar, favorecer o asegurar la realización de trámites, procedimientos u operaciones.

10. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S., en su compromiso permanente con la legalidad, la ética y la protección de la cadena de suministro, adopta las siguientes medidas complementarias para fortalecer la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo, el soborno transnacional y otros riesgos asociados:

- a. Antes de ofrecer al mercado un nuevo servicio, se deben identificar y establecer los controles necesarios que aseguren la mitigación efectiva de los riesgos relacionados con el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la corrupción, y cualquier otra actividad delictiva, conforme al análisis de riesgos de seguridad y al cumplimiento normativo vigente.
- b. Cuando cualquier colaborador detecte una conducta, operación, contrato, comportamiento o situación —directa o indirectamente relacionada con la compañía— que pueda considerarse como inusual, sospechosa o que represente una posible alerta de riesgo, deberá **informarlo de manera inmediata al Oficial de Cumplimiento**, de acuerdo con el procedimiento interno “**Reporte de Situaciones Inusuales y/o Sospechosas**”, garantizando la trazabilidad y reserva del caso.
- c. Para mantener en el clima organizacional la conciencia de la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo, y fomentar una cultura corporativa basada en el cumplimiento y la ética, **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** implementa las siguientes acciones:
 - Promover una cultura organizacional sólida de **prevención y detección del lavado de activos y la financiación del terrorismo**, orientando las actuaciones de todos los colaboradores conforme a los valores corporativos y a este Código de Ética y Conducta.
 - Diseñar, programar y ejecutar **planes de formación y sensibilización continua**, dirigidos a todos los niveles y áreas de la organización, en materia de SARLAFT, riesgos de seguridad y cumplimiento.

Elaboró: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Revisó: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 27 de 38

- Destinar los **recursos humanos, técnicos, logísticos y financieros** necesarios para implementar, mantener y mejorar las políticas de cumplimiento y prevención, asegurando su eficacia y sostenibilidad en el tiempo.
- e. En cumplimiento de la normativa vigente, **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S. se compromete a mantener estricta confidencialidad respecto a las operaciones reportadas** como inusuales o sospechosas ante la **Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF)**. En ninguna circunstancia se revelará al cliente o terceros que ha sido objeto de reporte.
- f. Aplicar el principio de **debida diligencia** en la selección, contratación y supervisión de terceros que actúen en representación de la empresa, verificando su historial ético, reputación comercial y cumplimiento normativo.
- g. La violación de estas disposiciones será considerada una falta grave y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, acciones contractuales, y en los casos que corresponda, denuncias ante las autoridades competentes.

11. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS ÉTICOS ¿Qué debo reportar?

Nuestro Código de Ética y Conducta aborda los problemas legales y éticos más comunes que pueden surgir en el desarrollo de nuestras funciones. Sin embargo, no es posible anticipar todas las situaciones. Por ello, se espera que todos los colaboradores de **BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.** actúen con criterio, integridad y prudencia. Si tiene dudas, debe consultar con su jefe inmediato, el Oficial de Cumplimiento o el Comité de Ética antes de actuar.

¡Si descubre algo que entra en conflicto con la ley, las políticas de la empresa o con su propia conciencia, debe comunicarlo!

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
	CÓDIGO DE ÉTICA		10/07/2025
			Versión: 8
			Página 28 de 38



Estos son algunos ejemplos de las cosas que debemos reportar:

- Asuntos cuestionables de contabilidad o de auditoría
- Obsequios o propinas fuera de lugar
- Cuestiones relacionadas con el medio ambiente, la salud o la seguridad
- Conflictos de interés
- Robo a propiedades personales o de la Empresa
- Discriminación o actividades de acoso laboral
- Amenazas físicas o verbales
- Cuestiones relacionadas con la calidad del servicio
- Violaciones reglamentarias o utilización de información privilegiada
- Asuntos que vayan en contra de la integridad de las cargas
- Cualquier acto sospechoso o confirmado de la comisión de un delito
- Las diferencias contables, tales como: transacciones y consignaciones a cuentas detalladas de manera vaga, inconsistentes o falsas; registro falso o inusual de la identidad del beneficiario, agente o contraparte; excesivo e inusual pago de dinero que no cuente con soportes; patrones de pago inusuales usando compañías de referencia inexistentes u otros arreglos financieros; cuentas bancarias que pueden usarse para ocultar pagos inapropiados; o sobrefacturación, facturas con falta de información, cuentas o transacciones no

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 29 de 38

registradas

- cuando un tercero no parezca estar calificado para desempeñar funciones en las cuales está comprometido
- cuando un tercero se niegue a proporcionar información sobre sus relaciones con el gobierno que permitan verificar su cumplimiento con los requisitos anticorrupción
- las solicitudes de pago a un país tercero sin rastreo de fondos
- fuerte dependencia hacia un partido político o gobierno
- la intención manifiesta de mantener en secreto la representación de terceros

12. CANALES DE COMUNICACIÓN

La ética es responsabilidad de todos

En **Bruce Duncan Cargo de Colombia S.A.S.**, actuar con integridad no es solo una expectativa, es un deber. Poner en práctica la ética y reportar comportamientos irregulares es una forma activa de proteger nuestros valores, nuestra reputación y el compromiso que hemos asumido con nuestros colaboradores, clientes, proveedores, autoridades y demás partes interesadas.

Reportar situaciones éticamente incorrectas o hacer preguntas en caso de dudas no solo es aceptado: **es un comportamiento previsto, promovido y protegido** por la organización.

Política de puertas abiertas

Nuestra empresa promueve un entorno transparente donde todos los colaboradores se sientan seguros de manifestar sus inquietudes. Esta política de puertas abiertas garantiza que las preocupaciones éticas serán atendidas de manera confidencial, respetuosa y sin represalias.

Recursos disponibles para reportar situaciones o realizar consultas:

-  **Gerencia General:**

Puede dirigirse directamente al Gerente General, quien mantiene una política de puertas abiertas para recibir inquietudes relacionadas con la ética empresarial.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 30 de 38

-  Correo electrónico de reporte confidencial y anónimo:

eticaempresarial@bruceduncancargo.com

-  Línea ética interna (PBX):

-

(1) 744 8880, extensión 9000

-

-  Línea ética externa (celular):

310 284 9582

La **Línea Ética Celular** es atendida directamente por el Oficial de Cumplimiento, quien recibe la información de manera confidencial y garantiza una investigación imparcial e independiente.

Nota: Las comunicaciones a esta línea no son rastreadas ni grabadas.

¿Qué debe contener su reporte?

Para facilitar una investigación efectiva, es importante que al presentar una inquietud ética o denuncia proporcione información clara, suficiente y detallada, incluyendo:

- Fecha y lugar de los hechos
- Personas involucradas o testigos
- Descripción de la situación o conducta observada
- Documentos o pruebas, si los hay

13. POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

Protegemos a quienes actúan con integridad

En **Bruce Duncan Cargo de Colombia S.A.S.** promovemos una cultura ética basada en la confianza, la transparencia y el respeto. Como parte fundamental de esta cultura, **protegemos a todos los colaboradores que, de buena fe, reporten conductas irregulares o participen en investigaciones relacionadas con posibles violaciones al Código de Ética y Conducta.**

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 31 de 38

¿Qué entendemos por represalia?

Las represalias son acciones adversas, directas o indirectas, tomadas contra una persona por haber informado, consultado o colaborado en una investigación sobre conductas contrarias a los principios de este código. Estas pueden manifestarse en forma de despidos injustificados, cambios de funciones, aislamiento, hostigamiento, pérdida de beneficios, entre otros actos que afecten negativamente al denunciante.

Cero tolerancias frente a las represalias

En Bruce Duncan Cargo de Colombia S.A.S. no toleramos ningún tipo de represalia.

Los colaboradores tienen el derecho y la obligación de reportar situaciones éticamente incorrectas, sin temor a sufrir consecuencias negativas. Quienes ejerzan cualquier tipo de retaliación serán objeto de medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación de la relación laboral o contractual.

¿Qué significa actuar de buena fe?

Presentar un informe de buena fe significa que:

- Usted cree sinceramente que la información proporcionada es veraz, completa y relevante.
- El reporte no fue hecho con intención de dañar, desacreditar o manipular a otra persona u obtener beneficio personal indebido.

Tenga la tranquilidad de que su reporte será tratado con confidencialidad y respeto. Si considera que ha sido víctima de una represalia, debe informar inmediatamente al **Oficial de Cumplimiento**, quien activará los mecanismos internos de protección y verificación correspondientes.

Advertencia sobre reportes de mala fe

El uso indebido de los canales éticos, incluyendo la presentación de denuncias falsas o malintencionadas, también constituye una falta grave y podrá ser sancionado conforme al Reglamento Interno de Trabajo y demás normas aplicables.

14. ¿QUÉ HACER EN CASO DE SOSPECHA O IDENTIFICACIÓN DE UN CASO DE SOBORNO, CORRUPCIÓN O VIOLACIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA?

Todos los colaboradores, sin distinción de cargo, nivel o tipo de vinculación, están en la obligación de actuar con integridad y reportar cualquier sospecha, indicio o conocimiento

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 32 de 38

de conductas que puedan constituir:

- Soborno o intento de soborno.
- Hechos de corrupción pública o privada.
- Violaciones a los principios, normas y valores establecidos en el presente Código de Ética y Conducta.

Para ello, se deben seguir los siguientes pasos:

1. Reporte inmediato y confidencial:

Informe los hechos de manera inmediata a través de cualquiera de los canales éticos habilitados (línea ética interna o externa, correo institucional, contacto directo con la gerencia u oficial de cumplimiento). No es necesario que tenga certeza absoluta; basta con una sospecha razonable.

2. Proporcione la información disponible:

De ser posible, acompañe su reporte con los elementos probatorios que tenga en su poder (grabaciones, videos, documentos, correos, imágenes o cualquier otro medio de soporte).

3. Escalamiento al Comité de Ética:

El oficial de cumplimiento, o quien reciba el reporte, presentará el caso ante el Comité de Ética de la empresa para su evaluación inicial y posterior apertura formal del proceso interno.

4. Investigación de los hechos:

El Comité de Ética llevará a cabo una investigación interna rigurosa, imparcial y confidencial, con el objetivo de esclarecer los hechos y determinar si existe mérito suficiente para la aplicación de medidas correctivas, disciplinarias o legales.

5. Procedimiento ante empleados de la compañía:

Cuando se determine que la conducta fue cometida por un trabajador o directivo de Bruce Duncan Cargo de Colombia S.A.S., se procederá a dar inicio al proceso disciplinario correspondiente, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones legales aplicables.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 33 de 38

6. **Procedimiento ante asociados de negocio (proveedores, clientes, contratistas):**
Si el involucrado es un asociado de negocio privado, la compañía informará de manera formal a la alta dirección o administración del tercero implicado. Adicionalmente, se procederá a dar por terminada toda relación contractual o comercial, conforme a las cláusulas pactadas.

7. **Procedimiento ante funcionarios públicos:**
Si la conducta involucra a un servidor público, se presentará el reporte formal ante la autoridad competente o la entidad estatal correspondiente. Igualmente, se enviará copia del informe a la Procuraduría General de la Nación y, si aplica, a la Fiscalía General de la Nación.

8. **Documentación del caso:**
Todos los casos deberán ser registrados y documentados en un archivo confidencial bajo custodia del Oficial de Cumplimiento y con trazabilidad del seguimiento y cierre del caso.

15. PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Bruce Duncan Cargo de Colombia S.A.S. ha diseñado e implementado un **Programa de Ética Empresarial** como instrumento estratégico para fortalecer la cultura de integridad, legalidad y transparencia dentro de la organización, en coherencia con su sistema de gestión de seguridad basado en la norma ISO 28000:2022, su política SARLAFT y las disposiciones legales vigentes en Colombia.

Este programa tiene como eje central la formación ética, el fortalecimiento del juicio moral y la consolidación de una cultura organizacional basada en la prevención, detección y gestión efectiva de los riesgos asociados al **soborno, la corrupción, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y otros delitos conexos**.

El contenido, lineamientos y objetivos del programa están contenidos en el documento **SG-FT-36** denominado:

“Programa para el Fortalecimiento de Competencias y Confiabilidad del Talento Humano en pro de la Prevención de los Actos de Corrupción y Soborno”.

Dicho programa incluye, entre otros:

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		TH-MA-03
			10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA		Versión: 8
			Página 34 de 38

- La planeación de actividades de capacitación y sensibilización periódicas.
- La socialización del Código de Ética y Conducta.
- La divulgación de mecanismos de denuncia y canales de comunicación ética.
- El desarrollo de ejercicios prácticos, simulaciones y talleres sobre dilemas éticos.
- El seguimiento a indicadores de cumplimiento e integridad.
- La verificación de la idoneidad ética de los asociados de negocio.

Este programa será actualizado anualmente y monitoreado por el **Oficial de Cumplimiento**, con el apoyo del **Comité de Ética**, garantizando así su alineación con los cambios normativos, los riesgos emergentes y los resultados del sistema de gestión de seguridad.

16. CONSECUENCIAS DERIVADAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS PRESENTES DISPOSICIONES

16.1. CONSECUENCIAS INTERNAS

- El presente **Código de Ética y Conducta** hace parte integral de los contratos de trabajo suscritos entre BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S. y sus colaboradores. Por tanto, su cumplimiento es obligatorio y vinculante, constituyendo parte de las obligaciones funcionales, laborales y contractuales de todos los directivos, funcionarios y trabajadores de la organización.
- El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones contenidas en este Código se considerará una **falta grave**, de conformidad con lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo y demás disposiciones internas de la empresa. Estas faltas podrán ser sancionadas hasta con la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.
- Las sanciones aplicables serán determinadas conforme al debido proceso disciplinario interno y podrán incluir llamados de atención, suspensión, terminación del contrato o reporte a las autoridades competentes, en caso de conductas que constituyan infracción legal.
- Todo colaborador de BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S. se compromete formalmente a conocer, cumplir y promover el presente Código de Ética y Conducta, así como a actuar como ejemplo de los principios que lo rigen.
- La falta de lectura o desconocimiento del Código de Ética y Conducta **no exime** a ningún colaborador de su cumplimiento. La entrega del presente documento y su firma de recibido constituyen prueba de conocimiento y aceptación de sus disposiciones.

16.2. CONSECUENCIAS EXTERNAS (Ley 1778 de 2016 y Artículo 433 del Código Penal)

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 35 de 38

Las conductas contrarias a lo dispuesto en el presente Código de Ética y Conducta, además de generar consecuencias internas, pueden dar lugar a **sanciones legales de carácter externo**, impuestas por autoridades competentes como la Superintendencia de Sociedades o la fiscalía general de la Nación, según sea el caso.

De acuerdo con la **Ley 1778 de 2016**, sobre responsabilidad de las personas jurídicas por actos de soborno transnacional, se establece que la **Superintendencia de Sociedades** podrá imponer una o varias de las siguientes sanciones, mediante **resolución motivada**, y conforme a los criterios de graduación establecidos por la ley:

- a. **Multa** de hasta **doscientos mil (200.000)** salarios mínimos mensuales legales vigentes.
 - b. **Inhabilidad para contratar con el Estado colombiano** por un término de hasta **veinte (20) años**, contados a partir de la fecha en que la resolución sancionatoria quede en firme. Esta sanción se impondrá según lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 80 de 1993.
 - c. **Publicación obligatoria** de un extracto de la decisión sancionatoria en medios de amplia circulación y en la página web de la persona jurídica sancionada, por un periodo máximo de **un (1) año**, con los costos asumidos por la misma.
 - d. **Prohibición de recibir incentivos o subsidios estatales** por un término de **cinco (5) años** contados desde la ejecutoria de la resolución sancionatoria.
- Asimismo, conforme al **Artículo 433 del Código Penal Colombiano**, los actos de corrupción podrán acarrear consecuencias **penales individuales** para los responsables, tales como:
- e. **Pena privativa de la libertad** de **nueve (9) a quince (15) años**.
 - f. **Inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas** por el mismo término de la pena privativa de la libertad.
 - g. **Multa** de **seiscientos cincuenta (650) a cincuenta mil (50.000)** salarios mínimos mensuales legales vigentes.

17. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código de Ética y Conducta constituye un documento vivo que evoluciona conforme a los cambios internos y externos que afectan la operación de BRUCE DUNCAN CARGO DE COLOMBIA S.A.S.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo: Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 36 de 38

Por lo tanto:

- El Código será revisado de forma anual por el Comité de Ética o cuando se identifiquen cambios regulatorios, riesgos emergentes, decisiones estratégicas, desarrollos tecnológicos o nuevos modelos de negocio que puedan impactar los principios éticos aquí establecidos.
- Las modificaciones deberán ser aprobadas por la Gerencia General y comunicadas formalmente a todos los colaboradores.
- La organización implementará mecanismos para asegurar que todos los funcionarios tomen conocimiento de las actualizaciones del Código, firmen su recepción y apliquen los cambios en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de las nuevas disposiciones será sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y demás normativas aplicables.

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

La reproducción no autorizada del presente documento se entenderá como copia no controlada.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 37 de 38

18. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01/01/2013	1	Elaboración del código de ética y conducta de la organización.
01/01/2016	2	Actualización normativa.
22/05/2018	3	Actualización normativa, se incluye Ley 1778 de 2016. Actos de corrupción transnacional. Por buena práctica se actualiza de acuerdo con los lineamientos de la norma BASC V.005 de fecha del 10 de agosto de 2017 respecto de la prevención de actividades de corrupción y soborno
25/06/2019	4	Revisión general del Código de ética a la luz de la exigencia OEA para agencias de Aduanas. (Se toma como buena práctica frente a la inexistencia de requisitos OEA definidos para las Agencias de Carga).
22/12/2020	5	Actualización del código de ética siguiendo los lineamientos de la guía de programas de ética empresarial para la prevención de conductas previstas en el artículo 2 de la Ley 1778 de 2016. Se incluye política de ética empresarial y línea de reporte de actos de corrupción eticaempresarial@bruceduncancargo.com Se incluyen nuevas medidas de ética por trabajo en casa.
01/07/2022	6	Actualización del código de ética siguiendo los lineamientos de la guía de programas de ética empresarial se actualizan las responsabilidades en los valores corporativos.
27/09/2024	7	Revisión general del Código de ética a la luz de la exigencia ISO28000:2022, se modifica la política de ética empresarial incluyendo nuestro compromiso explícito a mantener un entorno de trabajo que promueva la transparencia, integridad y honestidad, rechazando categóricamente todas las formas de corrupción, como

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TH-MA-03
		10/07/2025
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión: 8
		Página 38 de 38

		sobornos y extorsión.
10/07/2025	8	Se incluyen capítulos sobre resolución de problemas éticos, canales de comunicación, política de no represalias, programa de ética empresarial y consecuencias del incumplimiento. Se fortalecen lineamientos sobre corrupción, soborno, conflicto de intereses, seguridad, salud, medio ambiente y uso de la información. Se adicionan los numerales 9.2 (Responsabilidad Social y Sostenibilidad), 9.3. (Uso Ético de la Tecnología) y 17 (Revisión del Código).

Elaboro: Cesar Becerra Cargo Oficial de cumplimiento	Reviso: Fernando Parra Cargo: Gerente General	Aprobó: Acta asamblea . Cargo: Asamblea
--	---	---