



Código de Ética y Transparencia

DISTRIBUIDORA EL AMAZONAS SAS

INDICE

CONTEXTO Y COMPROMISO EMPRESARIAL	03.
PROPÓSITOS, ALCANCE Y PRINCIPIOS	04.
CONDUCTA INTERNA	09.
DERECHOS HUMANOS	11.
CUMPLIMIENTO LEGISLATIVO	12.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	13.
CONFLICTO DE INTERESES	14.
FAVORES COMERCIALES/REGALOS/ENTRETENIMIENTO	16.
SOBORNO	17.
DONACIONES POLÍTICAS Y FILANTRÓPICAS	17.
COMITÉS INTERNOS	18.
RIESGO LA/FT/FPADM	20.
COMUNICACIONES PÚBLICAS	21.
CANALES DE COMUNICACIÓN	21.

CONTEXTO Y COMPROMISO EMPRESARIAL

En Distribuidora el Amazonas SAS reconocemos que el riesgo de comisión del delito de soborno transnacional y actos de corrupción, suprimen la confianza que se les confiere a las empresas a nivel nacional e internacional, afectando el orden público económico e impiden el crecimiento y desarrollo de cualquier nación. Con la realización de actos de corrupción, las compañías se exponen a una serie de riesgos concomitantes, como son: Riesgo Legal, Reputacional, Operacional y de Contagio; generando consecuencias negativas para la economía del país y en particular para las empresas del sector real de la economía, afectando su competitividad, productividad y perdurabilidad.

La presencia de la Organización en los mercados nacional e internacional, así como la participación de los Integrantes en diferentes negocios, regiones geográficas y culturas que constituyen mercados globalizados y competitivos, exigen, además de estándares transparentes de actuación, el respeto a los diversos ordenamientos jurídicos.

Todos los negocios y actividades que se realicen en nombre de la Compañía, estarán regidos, entre otros, por los principios Éticos establecidos en este documento y por las demás políticas establecidas en Manual de cumplimiento en transparencia y Ética Empresarial definido para Distribuidora el Amazonas SAS.

El incumplimiento del Código de Transparencia y Ética contenido en el presente documento será considerado una violación grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y/o cualquier vinculo contractual actual que se tenga con la Compañía.

Los invitamos a que reporten cualquier problema o situación que afecte los principios Éticos de la entidad a través de los canales de comunicación mas adelante enunciados.

PROPÓSITOS, ALCANCE Y PRINCIPIOS

¿Cuáles son los propósitos de este código?

- Proporcionar lineamientos con respecto a lo que en **DISTRIBUIDORA EL AMAZONAS** creemos que debe ser la ética en el ámbito de los negocios, y a lo que aspiramos ver en la práctica como comportamiento ético.

- Proporcionar pautas que contribuyan a la adopción de la ética en la administración cotidiana de nuestro negocio y de las actividades profesionales.
- Contribuir en el fortalecimiento de los valores de nuestra Compañía.
- Expresar el compromiso anticorrupción por parte de la compañía y cada uno de sus colaboradores.
- Motivar a los empleados de **DISTRIBUIDORA EL AMAZONAS** a construir, mantener y promover las más altas normas de comportamiento ético en sus relaciones profesionales, interna y externamente.

¿A quiénes aplica el presente código?

- Este **código** se aplica a todos los empleados de la empresa, incluyendo todas las operaciones y actividades relacionadas con el negocio.



→ El Código también establece normas éticas para nuestras interacciones con proveedores, distribuidores y clientes, así como para aquellas personas que actúan en nombre o en representación nuestra. Requerimos que todos nuestros proveedores cumplan el Código en sus cavidades comerciales con nosotros.

¿Qué principios rigen el presente Código de Transparencia y Ética Empresarial?



Ética es la obligación efectiva del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal, el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre mejor persona, en otras palabras, significa **hacer lo que es correcto**, de la manera correcta, por las razones correctas; abarca los comportamientos, tanto personales como profesionales, en el desarrollo de los negocios.

PRINCIPIOS BÁSICOS APLICADOS EN EL PRESENTE CÓDIGO

1. **Honestidad y sinceridad**
2. **Justicia y equidad**
3. **Rendición de cuentas y responsabilidad**
4. **Respeto mutuo y dignidad**

El comportamiento ético es una obligación de todos, independientemente del cargo que se ocupe en la Empresa. Es de especial importancia que las personas de altos cargos den ejemplo y demuestren comportamientos éticos incuestionables.

El requerimiento primordial al honrar nuestro compromiso de actuar éticamente es respetar la Carta Universal de los Derechos Humanos y la Constitución y leyes de cada uno de los países y regiones en donde tenemos algún tipo de interacción con contrapartes.

No obstante, el respeto a la ley no es suficiente, pues la legislación no siempre propende por normas superiores de comportamiento ético. **Actuar éticamente es hacer más de aquello que es legal;** significa hacer lo que es y representa ser correcto, justo, respetuoso y responsable con respecto a nuestros accionistas, colegas, empleados, proveedores, clientes y con la sociedad en general.

Nuestra Empresa requiere que actuemos con honestidad, integridad, transparencia, respeto mutuo y con un sentido de justicia y responsabilidad en todas nuestras relaciones profesionales, y que exijamos lo mismo a aquellas personas naturales y jurídicas con quienes interactuamos.

Ninguna de nuestras actuaciones para promover el comportamiento ético en la Empresa debe vulnerar el texto o el espíritu de este Código ni los derechos de los individuos y de la Empresa. En lo referente a las investigaciones de presuntas infracciones del Código, se presumirá que la persona reportada actuó de buena fe hasta que se demuestre lo contrario, y se le permitirá explicar su posición y punto de vista.

En caso de que alguna situación no esté expresamente reglamentada por este Código, la Empresa y los empleados se guiarán por el sentido de decencia, equidad, justicia y respeto mutuo, junto con los principios generales consignados en la Carta Universal de Derechos Humanos, la Constitución y leyes de cada uno de los países, y por los códigos, reglamentos, políticas y procedimientos internos.

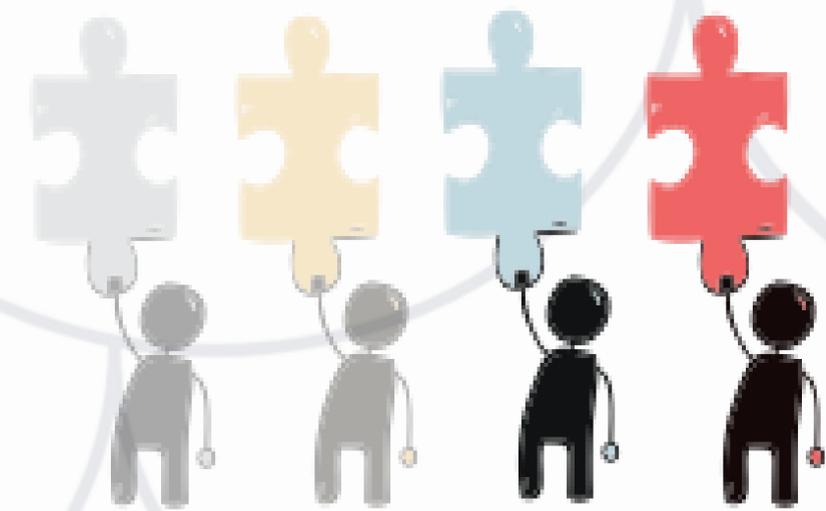
CONDUCTA INTERNA

El presente **código** se encuentra alineado con el compromiso que tienen todos los trabajadores de **Distribuidora el Amazonas** con el cumplimiento a Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y a la vez la empresa se ha venido comprometiendo en dar cumplimiento a los fines esenciales del Estado y poder brindar un empleo digno, eficiente, eficaz y transparente que conlleve a mejorar la calidad de vida de los trabajadores

- Pasamos gran parte de nuestro tiempo en el ambiente de trabajo. Es por eso que todos los colaboradores deben asumir una conducta apropiada, en la cual predomine la cortesía, el buen trato, la confianza y los comportamientos éticos. Así mismo se deben evitar comportamientos hostiles, violentos, agresivos tanto físicos como psicológicos.
- Los altos cargos y jefes desempeñan un papel preponderante por el ejemplo que dan en el día a día y por las orientaciones que difunden. Si se perciben como corteses, los otros colaboradores tenderán a serlo; si demuestran confianza en los otros, la confianza hará parte de la cotidianidad de la organización.

Éstos no tienen solamente la función de coordinar a las personas, responden también por acciones educativas que contribuyan para el crecimiento personal y profesional de cada una de ellas.

La excelencia en el desempeño es una construcción colectiva. Los colaboradores, cuando se enfrentan a desafíos profesionales y cuando son evaluados por su merito, se sienten incentivados a hacer cosas extraordinarias.



En sentido contrario, el asedio moral coacciona, humilla y destruye la auto-estima personal y la cohesión organizativa. Se trata de conductas hostiles y de uso del poder jerárquico para imponer autoridad u obtener ventajas, entre las que se destacan:

- Presionar a los subordinados para que realicen servicios de orden personal.
- Acosar sexualmente a los colaboradores.
- Acosar laboralmente a los colaboradores.
- Presentar trabajos o ideas de colegas sin otorgarles el merecido crédito.

DERECHOS HUMANOS

Distribuidora el Amazonas se encuentra comprometida con el desarrollo de sus negocios, cumpliendo debidamente con los principios contenidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos, en los lineamientos establecidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dichos lineamientos abarcan a todos los empleados de la Empresa y el buen trato con colaboradores de clientes, distribuidores y proveedores.

Cualquier violación actual o potencial de los Derechos Humanos se debe reportar al Comité de Ética o diferentes canales reflejados en presente **código**. La empresa está comprometida con el cumplimiento y apoyo de todos los derechos y leyes que rigen sus relaciones con los empleados. Dicho compromiso se extiende a todas las partes de su cadena de valor.



CUMPLIMIENTO LEGISLATIVO

Respetar las leyes y convenciones nacionales e internacionales, se encuentra integrando a nuestra cadena de valor, por lo que desde Distribuidora el Amazonas promovemos el compromiso con ello y lo integramos a un contexto comercial sustentable y competitivo.

La empresa compite en los mercados de forma leal y transparente, cumpliendo con la legislación vigente en cada uno de los países en donde opera y promoviendo la libre competencia en beneficio de los consumidores.

En los procesos de selección de proveedores y relaciones comerciales con los clientes y distribuidores de la empresa, se considera a aquellos que cumplen con la legislación, fiscal y laboral, con especial atención a los aspectos que eviten el trabajo infantil y los impactos ambientales adversos.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DISTRIBUIDORA EL AMAZONAS se compromete con lo siguiente:

- Dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales par preservar y mejorar la salud de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.
- Implementar gradualmente del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora ene l objetico de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos.
- Destinar los recursos necesarios para desarrollar las actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)



CONFLICTOS DE INTERESES

Entendiéndose:

- **Parentesco por consanguinidad**
 - **Primer grado:** Padres e hijos
 - **Segundo grado:** Hermanos, abuelos y nietos.
 - **Tercer grado:** Tíos, Tías, sobrinos y sobrinas
 - **Cuarto grado:** Primos hermanos
- **Parentesco por afinidad**
 - **Primer grado:** Cónyuge, suegros, yernos/nueras, padrastros e hijastros
 - **Segundo grado:** Cuñados y cuñadas
- **Parentesco civil**
 - **Primer grado civil:** Padres adoptivos e hijos adoptivos

Un conflicto de interés surge cuando las relaciones personales, profesionales, financieras o de otra índole, interfieren o pueden interferir con la objetividad o lealtad de un empleado de la Compañía. En donde los intereses del colaborador pueden resultar incompatibles con las actividades de algún otro tercero que mantenga cualquier relación contractual con Distribuidora el Amazonas SAS o por encontrarse vinculadas o involucradas en estas situaciones de conflicto el cónyuge, compañero permanente, parientes hasta del cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primero civil del empleado.

Principios de actuación

1. Se inculca a todas las personas que forman parte de **Distribuidora el Amazonas** sobre la responsabilidad de sus actuaciones profesionales, sin que en ningún caso puedan anteponer sus intereses personales a los intereses de la Compañía.

2. Se respeta la privacidad de sus empleados y su derecho a participar en actividades financieras legítimas fuera del entorno laboral y a desarrollar otras actividades profesionales por cuenta propia o ajena, siempre y cuando no afecte al rendimiento de su trabajo, no exista pacto de exclusividad y no suponga un conflicto de intereses. Según lo anterior, cualquier actuación que se encuentre dentro de lo descrito deberá ser declarado mediante los canales establecidos.

Principios de actuación

3. Solicitud desde el proceso Gestión Humana del diligenciamiento del formato de conflicto de intereses a todos los nuevos empleados antes de iniciar el proceso de contratación

5. El comité de Ética en colaboración con gestión humana serán los encargados de documentar los casos de conflicto de interés que se presenten y realizar seguimiento de los mismos. Además, de la constante supervisión de alertas que indiquen posibles conflictos no declarados por los colaboradores. El Comité de Ética determinará en cada caso de forma imparcial el grado de impacto en la Empresa causado por un conflicto de intereses declarado y asignará los controles complementarios de acuerdo a las circunstancias específicas

4. Distribuidora el Amazonas velar por la transparencia frente a cualquier autoridad u organismo regulador o supervisor que requiera información relativa a los conflictos de intereses presentados, los controles establecidos y las acciones ejecutadas que contrarresten el conflicto detectado o reportado.

6. Todos los empleados tienen la obligación de declarar proactivamente la existencia de un posible conflicto de interés propio o ajeno, desde el momento en que se tenga conocimiento, informando de inmediato de la situación, a su superior jerárquico y/o al Comité de Ética Empresarial a través de los canales interpuestos para este.

7. Se dispone de procedimientos de actuación los cuales integran la prevención, vigilancia y sanción ante incumplimientos y establece controles en la prevención.

SANCIONES

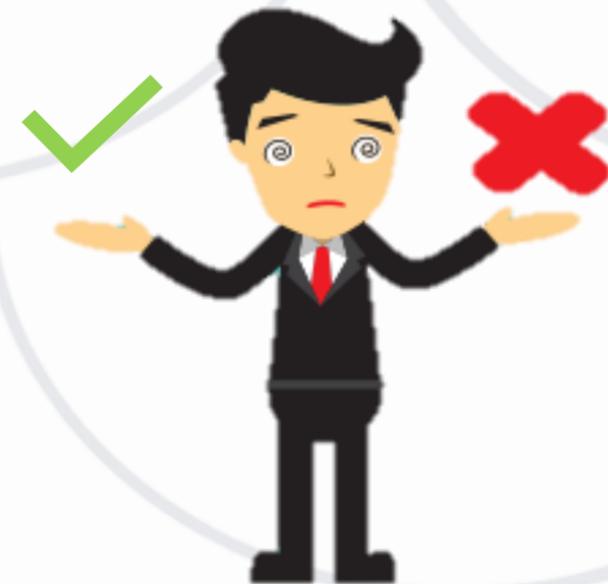
En el caso de incurrir en alguna infracción frente a lo indicado en presente código, esto será considerada una falta laboral por lo que Distribuidora el Amazonas podrá conllevar acciones disciplinarias.

FAVORES COMERCIALES/ REGALOS/ENTRETENIMIENTO

Los colaboradores deben abstenerse de entregar o recibir obsequios, beneficios o favores que condicionen la relación comercial de la empresa con terceros, cuando se vea afectado el interés de la empresa o su relación comercial con personas u organizaciones.

El empleado **no puede:**

- Aceptar efectivo como retribución personal de una contraparte.
- Aceptar todo tipo de regalo o entretenimiento que se considere ilegal, viole la ley o las buenas costumbres.
- Aceptar un regalo si éste pudiera hacerlo sentir comprometido.
- Aceptar regalos que influyan o den la apariencia de influenciar su juicio comercial.
- Aceptar un regalo o entretenimiento como parte de un acuerdo para realizar algo a cambio del regalo o entretenimiento.



Debe informar de inmediato a su superior inmediato sobre cualquier oferta de honorario, comisión confidencial u otro favor comercial que parezca incompatible con las practicas comerciales comunes.

SOBORNOS

Distribuidora el Amazonas no tolera ninguna forma de corrupción. No creemos que haya ninguna justificación para socavar la conducta ética de funcionarios públicos o de dueños y empleados de otras empresas.

Soborno se entiende como el ofrecimiento de regalos, prestamos, honorarios, propinas o algún otro beneficio a cualquier persona, a modo de incentivo para actuar de forma contraria a sus legítimos y correctos intereses.

Todos los empleados y demás contrapartes cuando aplique deben cumplir con en el presente **código** y Manual de cumplimiento en Transparencia y Ética Empresarial, definido para la compañía.



DONACIONES POLÍTICAS Y FILATRÓPICAS

En el evento que se desee hacer una donación se debe contar con la autorización de la Gerencia General.

No se pueden usar donaciones a entidades filantrópicas o a partidos políticos como fachadas para sobornos, favoritismos indebidos u otras acciones corruptas.

COMITÉS INTERNOS

→ COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - CCL

→ COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

→ COMITÉ DE ÉTICA EMPRESARIAL - CEE

- **Comité de Convivencia Laboral**

La Empresa, se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité de convivencia laboral de conformidad con lo establecido en la resolución 652 de 2012 y la resolución 1352 de 2012, en función de tomar medidas preventivas en contra del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en el lugar de trabajo.

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Empresa, se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de conformidad con lo establecido por el Artículo 2.2.4.6.1, Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

FUNCIONES

1. Revisar los lineamientos, políticas y procedimientos de operación que aseguren el cumplimiento del programa y Código de Ética.

2. Asegurar que se reciban y atiendan todos los reportes de desviaciones, faltas incurridas, o incumplimiento a la normatividad y regulaciones vigentes que se reciban a través de cualquier medio.

4. Ordenar las investigaciones que sean procedentes y retroalimentar a los respectivos dueños de procesos sobre esas vulnerabilidades.

5. Analizar sanciones y recomendar planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un impacto negativo significativo para la empresa

○ **Comité de Ética Empresarial**

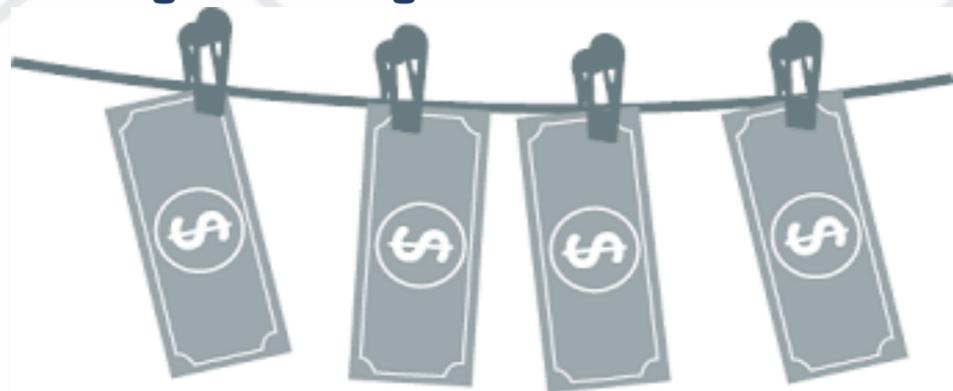
Dentro del Programa de Transparencia y Ética empresarial, definido y aprobado para **Distribuidora el Amazonas** se tiene implementada la conformación de un Comité de Ética conformado por personal seleccionado por la gerencia para liderar y poner en marcha lo establecido en el Manual de cumplimiento en Transparencia y Ética Empresarial.

3. Trabajar en Impulsar la cultura ética dentro de la organización.

6. Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Ética.

El presente Comité debe guardar confidencialidad de la información que conozca con ocasión de sus funciones en materia de prevención de actos de corrupción y soborno transnacional.

RIESGO LA/FT/FPADM



La gestión de Riesgos y particularmente la gestión del Riesgo de Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de armas de destrucción masiva – LA/FT/FP es un proceso que genera valor para **DISTRIBUIDORA EL AMAZONAS**, en este sentido sus colaboradores en todos los niveles deben asegurar el cumplimiento de las políticas, medidas de control y procedimientos definidos por la Empresa, en concordancia con las emanadas por las autoridades competentes, así como lo dispuesto en el Manual SAGRILAFT.

El compromiso de accionistas, alta gerencia y colaboradores con el sistema SAGRILAFT, se encuentra plasmado en el entendimiento de la la magnitud del riesgo de LA/FT/FPADM (**Lavado de activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de armas de destrucción masiva**) y la imperiosa necesidad de prevenir y protegerse ante este flagelo.

COMUNICACIONES PÚBLICAS

Las comunicaciones públicas son lideradas y aprobadas por la gerencia general, el representante legal o quien haga sus veces. Los colaboradores de la organización no están autorizados a dar declaraciones públicas sin autorización de los primeros.

Las comunicaciones públicas efectivas pueden incrementar la visibilidad y credibilidad de la Empresa y fortalecer nuestra reputación. Sin embargo, al mismo tiempo debemos asegurarnos de que nuestras comunicaciones públicas no perjudiquen nuestra reputación, violen la confidencialidad, perjudiquen las relaciones con nuestros diferentes Stakeholders.

CANALES DE COMUNICACIÓN



Oficialdecumplimiento@disamazonas.com.co



Físicamente - Bloque 8, Central Mayorista de Antioquia Local 20 – A nombre del Oficial de Cumplimiento



Formulario - Página Web Empresarial
<https://www.disamazonas.com.co>