



DOGANA  
Agentes afianzados de aduanas


**CODIGO  
DOG-SIG-G-09**

**VERSIÓN  
03**

**Página 1 de 14**

# **CODIGO DE ETICA**

|                      | <b>Nombre</b>                        | <b>Cargo</b>            | <b>Firma</b>  | <b>Fecha</b>      |
|----------------------|--------------------------------------|-------------------------|---|-------------------|
| <b>Elaborado por</b> | <b>Fernando Florez<br/>Rodriguez</b> | <b>Gerente General</b>  |  | <b>20/01/2025</b> |
| <b>Revisado por</b>  | <b>Mario Giacchetti<br/>Pastor</b>   | <b>Director Gerente</b> |  | <b>21/01/2025</b> |
| <b>Aprobado por</b>  | <b>Fernando Florez<br/>Rodríguez</b> | <b>Gerente General</b>  |  | <b>22/01/2025</b> |

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 2 de 14      |

## 1. OBJETIVO

El Código de Ética se ha elaborado para establecer cuáles son los estándares éticos, de integridad y de transparencia que se esperan de nosotros y para permitirnos identificar y resolver problemas de negocios y de conducta personal. El cumplir con las disposiciones del Código de Ética nos llevará siempre a tener la satisfacción de haber actuado lealmente con la empresa y con nuestros grupos de interés, de manera clara y honesta, en un ambiente de confianza y de cordialidad en todos los aspectos de nuestra vida, tanto en lo personal como en lo profesional. Es responsabilidad y obligación de cada uno de nuestros colaboradores, mandos medios, funcionarios, accionistas, directores, alta gerencia y demás partes, cumplir y hacer cumplir escrupulosamente nuestro código de ética, de tal modo, que regule el comportamiento dentro de la organización.

## 2. COMPROMISO

DOGANA tiene el compromiso de apoyar el Pacto Mundial de la Naciones Unidas siendo compromiso de la organización cumplir y promover los principios básicos de este pacto y establecerlos como marco fundamental de su actuar. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamado para que las empresas incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.


## 3. COMPORTAMIENTO

Los principios y valores que se indican en este código son reglas que regulan el comportamiento con los clientes, accionistas, compañeros de trabajo, proveedores y la empresa en su conjunto, quienes a su vez también tienen la obligación de acatar estos principios y valores en su conducta.

## 4. PRINCIPIOS Y VALORES

Los valores son un conjunto de cualidades por las que una persona u organización es apreciada y los principios son reglas o normas que orientan la acción de una persona u organización, por lo tanto, existe una relación directa entre ambos conceptos pudiendo discurrirse que los principios son los valores en acción.

- Responsabilidad: asumimos que nuestras acciones deben servir al interés de la sociedad.
- Integridad: actuamos con firmeza, rectitud, coherencia y sinceridad.
- Creatividad: creamos un ambiente donde facilitamos la generación e implementación de ideas que nos permitan responder a los cambios que nos exige nuestro entorno.
- Calidad: trabajamos para que nuestro servicio cumpla las expectativas requeridas por nuestros clientes generando un impacto relevante en sus actividades.

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 3 de 14      |

- Honestidad: fortalecemos una cultura de transparencia en nuestras actividades.
- Trabajo en Equipo: con el aporte de todos los que intervienen en los diferentes procesos de nuestra organización, buscamos alcanzar el logro de nuestros objetivos.
- Seguridad: asumimos el máximo interés en que nuestros servicios certifiquen la seguridad de nuestros colaboradores y usuarios.

## 5. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES


DOGANA y sus colaboradores están regidos por las leyes y normas vigentes por lo que el cumplimiento de éstas así como de las regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los colaboradores deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la compañía.

## 6. ACCIONISTA Y PROPIETARIO

- Ser los primeros en cumplir este código de ética.
- Buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo de modo que los trabajadores reciban una justa contraprestación por su trabajo.
- Definir la misión, visión y valores de la empresa en línea con el presente código de ética.
- Nombrar como administradores y funcionarios a personas que reúnan la experiencia y formación académica necesaria para que su desarrollo profesional, ético y responsable esté acorde a lo establecido en el presente documento.
- En lo que respecta a las compras y adquisiciones, la empresa espera participar en un mercado justo y competitivo. Proporcionamos una evaluación y proceso de selección equitativos a todos nuestros posibles proveedores.
- Recomendamos a nuestros proveedores que implementen sus propias políticas que respalden la competencia justa e integridad, que requieran el cumplimiento de las leyes vigentes, estándares y reglamentaciones y que prohíban dar o recibir sobornos, junto con un proceso que garantice su cumplimiento.
- La información interna privilegiada puede incluir, por ejemplo, información acerca de: resultados financieros; compras significativas; alianzas estratégicas; proyectos de capital significativos; contratos importantes; ofertas de compra de una empresa; cifras de producción y detalles de las ventas.

## 7. HERRAMIENTAS PARA LA EFECTIVIDAD

- Todo personal nuevo recibe una inducción puntual sobre el código de ética establecido en la empresa.
- En cada reinducción de seguridad existe un acápite del código de ética.
- Después de las charlas de seguridad de 5 minutos, y con una periodicidad semestral, existe la obligación de cada Gerencia de Área de explicar nuestro código de ética e instruir a los colaboradores a detectar signos de mala conducta.
- Se enseña a los colaboradores, no sólo a analizar situaciones cotidianas en el trabajo que van en contra de nuestro código de ética sino también el mostrarles la respuesta adecuada ante esas situaciones.

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 4 de 14      |

## 8. PLANTEAMIENTO DE PREGUNTAS

Si en algún momento no estamos seguros de cómo proceder, debemos plantearnos algunas preguntas para la toma de decisiones:

- ¿Es legal?
- ¿Son congruentes mis acciones con lo dispuesto en las políticas y estándares de DOGANA?
- ¿Habrá alguna consecuencia negativa directa o indirecta para la empresa?
- ¿Qué pensaría mi familia, amigos o vecinos de mis acciones?
- ¿Preferiría que esto quedara como secreto?
- ¿Mi decisión está de acuerdo con los valores y lo establecido en el código de ética de DOGANA?
- ¿Podría dañar la reputación de la empresa y la mía?
- ¿He consultado con mi jefe y las instancias apropiadas?
- ¿Me sentiría bien si se hace pública mi decisión?


Si no se siente cómodo o conforme con cualquiera de las respuestas, la mejor decisión y respuesta es que NO se haga. Si no está seguro sobre qué hacer, buscar ayuda con su jefe inmediato superior, con la gerencia de la empresa o con algún miembro del Comité SIG.

## 9. COLABORADORES

### 9.1 DERECHOS HUMANOS

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros colaboradores.

- En DOGANA, buscamos que todo colaborador sea respetado y que encuentre un espacio adecuado para su desarrollo tanto en el ámbito profesional como en el personal.
- La organización garantiza que sus procesos de contratación, promoción y desarrollo organizacional se orientan por los principios de igualdad de oportunidades y trato; están libres de cualquier tipo de discriminación racial, política, religiosa, por razón de discapacidad física, por nacionalidad, por género, edad, orientación sexual, orientación política, condición sindical, o por cualquier otra causa.
- La organización espera de sus colaboradores respeto por la individualidad de las personas con las cuales interactúa, en cuanto a su personalidad, estilo de vida, procesos de pensamiento, experiencia personal y laboral, origen étnico, orientación política, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, condición física, entre otras diferencias.
- En DOGANA no se tolera ni acepta ningún tipo de acoso o condicionamiento al personal, ni que el éxito de una persona dependa de favoritismos o sobornos.

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 5 de 14      |

Nuestro compromiso es mantener un ambiente de trabajo en contra del hostigamiento, incluyendo lenguaje o conductas que puedan ser intimidantes, discriminatorias y/u ofensivas.

- Brindamos al personal las facilidades pertinentes para que desarrollen su talento y competencias y lo puedan aplicar para tomar mayores responsabilidades, dentro de las oportunidades que se les presenten dentro de la organización.
- Damos prioridad en proveer un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo y digno


## **9.2 PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES**

- La organización está obligada a la protección de los derechos de los menores frente a toda práctica que pueda entenderse como trabajo infantil.
- Los directivos y los colaboradores tienen el deber de informar y denunciar ante el Comité de Ética de la Organización, y/o ante las autoridades competentes, según corresponda, de cualquier actividad o conducta que comprometa a la empresa o a cualquiera de sus colaboradores que pueda ser catalogada como violatoria de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes.
- La edad mínima de admisión a la organización mediante contrato laboral es de dieciocho (18) años.

## **9.3 SEGURIDAD Y SALUD**

Apreciamos y respetamos profundamente la vida y la salud de todos nuestros Colaboradores.

- La integridad física de nuestro personal tiene prioridad sobre la eficiencia en la operación y los resultados de la empresa. Nos comprometemos por ello a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y a generar continuamente una cultura que preserve la salud física y mental de los colaboradores.
- La Organización ha establecido una “Política de Salud y Seguridad en el Trabajo” que cubre todos los frentes de su actividad y debe ser aplicada en todos sus procesos administrativos y operacionales e involucra el compromiso de la Organización para la asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el desarrollo seguro de la operación y la prelación de la seguridad sobre los intereses comerciales.
- Instamos a los colaboradores para que adopten un estilo de vida que permita minimizar los riesgos de accidentes de trabajo, riesgos profesionales, lesiones, enfermedades que puedan afectar tanto su capacidad productiva como su estado de salud, situaciones que pueden poner en peligro su integridad y la de las demás personas que en razón de las actividades que desempeñan para la Organización interactúan con ellos, procurando actuar de la misma manera en su vida personal.


|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 6 de 14      |

- DOGANA exhorta mediante trípticos y charlas de Prevención para el Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias psicoactivas”, con el ánimo de lograr y mantener en forma continua los más altos estándares de bienestar físico y social de sus colaboradores. En este sentido la posesión, distribución o consumo de sustancias psicoactivas, alcohol o drogas ilícitas, o el estar bajo la influencia de estas durante la jornada laboral, están prohibidos.
- La Gerencia autoriza el consumo de alcohol durante reuniones empresariales o eventos especiales. Se permite el consumo moderado de alcohol en las comidas o cenas de negocios siempre y cuando no infrinjan ningún requisito legal ni perjudiquen el juicio correcto de las personas.

## 10. USO ADECUADO DE BIENES Y ACTIVOS

Los colaboradores DOGANA deben dar uso adecuado y racional a su tiempo, el mobiliario, las herramientas, los equipos y demás elementos de trabajo de la organización. Se garantiza el derecho a la privacidad siempre que la utilización de la infraestructura de la compañía obedezca exclusivamente a asuntos de carácter laboral salvo que una utilización diferente haya sido autorizada por la Gerencia General.

- Los colaboradores deben proteger los bienes de DOGANA y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de la organización contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.
- Los colaboradores también deben proteger los activos intangibles de la organización, los cuales comprenden en general la propiedad intelectual, derechos de patentes, nombres y marcas comerciales de bienes o servicios, nombres de dominios, derechos de reproducción o copia, incluidos los derechos de reproducción de software, derechos de diseños, derechos sobre bases de datos, derechos sobre conocimientos técnicos especializados, secretos comerciales e información propia o de terceros en poder de la organización, sea o no que tengan carácter de información confidencial.
- DOGANA cuenta con una “Procedimiento de Seguridad Informática” en donde están claros todos los actos que se constituyen en abuso tecnológico, incluyendo el acceso no autorizado a sistemas de cómputo, violación de licencias de software, implantación de virus u otro código dañino o cualquier tipo de sabotaje tales como el acceso o divulgación no autorizado de archivos electrónicos; uso indebido de la red, destruir o distorsionar información clave para la organización o fraude por computador, en todas sus manifestaciones.
- En DOGANA, el computador, el internet, el correo electrónico y en general todos los recursos informáticos que se ponen a disposición se deben usar para apoyar

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 7 de 14      |

las actividades laborales. No deben almacenarse ni usarse juegos en ninguno de los computadores de la organización.

- Los computadores no deben ser alterados en ninguna forma a nivel de hardware o software sin la autorización correspondiente del departamento de Sistemas.
- Los usuarios no deberán instalar software en sus computadores, sin tener previamente la autorización de la jefatura de sistemas o de Gerencia General.
- Está totalmente prohibido para los usuarios escribir, generar, compilar, copiar, propagar, ejecutar, o intentar introducir intencionalmente cualquier código al computador que haya sido diseñado para causar daño.
- Los colaboradores de la organización están obligados a seguir todas las directrices que genera el área de sistemas para evitar el ingreso y/o propagación de los virus en los computadores de la organización y deben tomar las precauciones que estén a su alcance, para no conectar dispositivos que puedan estar contaminados de virus y/o software malicioso e infectar los computadores de la organización.
- La organización tiene propiedad sobre el contenido de todos los archivos almacenados en los equipos de cómputo y sistemas en red así como de todos los mensajes que viajan a través de estos sistemas.
- En la medida que es permitido por la legislación aplicable, la organización se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan los activos de la organización, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadores de la empresa.


## 11. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Respetamos y protegemos la privacidad de la información de los colaboradores, gerentes, directores, accionistas, proveedores, clientes y asociados vinculados salvo exista alguna norma legal o requerimiento judicial que lo requiera

Cuando estemos en posesión de información interna privilegiada debemos abstenernos de divulgar dicha información a familiares, amigos o cualquier otra persona. Debemos asegurarnos de manejar esa información con el debido cuidado y tomar todas las medidas necesarias para asegurarse de que la información permanezca como confidencial.

La información interna privilegiada puede incluir, por ejemplo, información acerca de: finanzas de la empresa, compras diversas, alianzas estratégicas, proyectos de capital, contratos importantes, ofertas de compra, cifras de productividad, detalles de las tarifas y condiciones comerciales, operaciones, negocios, métodos utilizados, sistemas utilizados sean propios o de terceros, planes de negocio, costos, métodos de mercadeo, estrategias, entre otros.

Aquella información que no sea necesaria, la eliminaremos atendiendo a los requerimientos de la normativa vigente sobre protección de datos

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 8 de 14      |

Todos los colaboradores de DOGANA deberán cumplir con la obligación de confidencialidad respecto a la información de la empresa y de sus clientes la cual está plasmada en los contratos de trabajo y en lo previsto por la normatividad legal vigente.

Aún en el caso de que algún colaborador por cualquier causa deje de laborar para DOGANA, deberá mantener este compromiso al que se sujeta por ética profesional y por observancia de la ley.

La información relativa a procesos, procedimientos, políticas, programas, o planes o actividades de la organización en general y de las distintas áreas en particular, aún si ha sido publicada para conocimiento interno por los canales institucionales de la empresa, es para uso exclusivo del colaborador en razón de las funciones que desempeña.

Cada colaborador estará obligado a mantener la confidencialidad de la información que conozca. En caso de incumplimiento de este deber, la organización adoptará las medidas administrativas pertinentes, conforme a lo previsto en los respectivos contratos de trabajo o de prestación de servicios o en la ley.

## **12. PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD DE DATOS**


DOGANA velará por la protección de la privacidad de los datos personales de todas las personas que conforman los distintos grupos de interés que interactúan con ella. Los colaboradores que en ejercicio de sus funciones tengan acceso a datos personales de otros colaboradores, contratistas, proveedores o clientes, sean éstos clientes corporativos o personas naturales, bien sea que los datos estén dispersos o consolidados en cualquier base de datos, deben usarlos exclusivamente para los fines autorizados por los titulares de los datos conforme a las políticas internas y a las regulaciones legales pertinentes, debiendo también protegerlos contra riesgos, tales como acceso, modificación, revelación no autorizada, pérdida, destrucción o mal uso.

En caso de tener conocimiento de cualquier divulgación, uso o tratamiento incorrecto de datos personales, el colaborador deberá notificarlo inmediatamente a la Gerencia General o al Comité SIG y deberá cooperar con la adopción de medidas de seguridad y control para evitar que el riesgo se extienda o se cause perjuicios a los titulares de los datos y/o de la organización.

## **13. CONFLICTO DE INTERESES**

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses DOGANA. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de la organización. Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los conflictos de interés.

Esperamos que todos colaboradores laboren de manera dedicada en beneficio de la empresa y de todos los que la integramos sin que nuestra toma de decisiones se vea afectada por cualquier factor que favorezca intereses ajenos a la productividad, eficacia, eficiencia y el cumplimiento de nuestras metas. Si algún colaborador considera que existen intereses personales que pueden influir en su

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 9 de 14      |

desempeño en el trabajo o en su toma de decisiones, tendrá que comunicárselo por escrito a su jefe inmediato.

Ningún colaborador puede ni debe tener interés financiero alguno, laborar o ser consultor o de cualquier otra índole en un negocio competidor, proveedor o cliente por lo que en el desarrollo del deber de transparencia, los Colaboradores revelarán al Comité SIG a través una comunicación escrita la existencia de cualquier situación real o potencial de conflicto de intereses. En todo caso, ante la presencia de un conflicto de intereses real o potencial, el colaborador se abstendrá de participar en la toma de la decisión o en la gestión o manejo o control correspondientes mientras no sea expresamente autorizado por la Gerencia General.

Las decisiones relativas a la existencia de conflictos de intereses de los Gerentes y jefes serán evaluadas por la Gerencia General y sometidas a decisión final por ésta. La existencia de conflictos de intereses de los colaboradores vinculados mediante contrato de trabajo será resuelta por el Comité SIG y la Gerencia General.

#### **14. INTEGRIDAD Y CORRUPCIÓN**

En DOGANA rechazamos cualquier acción o pretensión de actos de soborno y/o de corrupción. No recibimos favores ni dinero para otorgar beneficios a quien sea.

Los colaboradores, ya sea en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Tampoco deben de aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.


Los colaboradores de DOGANA deben saber que sobornar o permitir el soborno es una práctica deshonesta, prohibida por la empresa y tendrá consecuencias punibles.

#### **15. REGALOS E INVITACIONES**

Los colaboradores únicamente podrán ofrecer o aceptar presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias y no aceptarán u ofrecerán regalos, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la relación comercial existente o potencial.

Los colaboradores no deben actuar en nombre de otras entidades, ya sean estas empresas, asociaciones sin ánimo de lucro o individuos, ni solicitar regalos, efectivo o tiempo de los proveedores, clientes o grupos de interés.

Los colaboradores no deben solicitar, negociar o aceptar descuentos o cortesías de parte de proveedores, consultores o prestadores de servicio para beneficio propio o de otros, a menos que dicha acción sea autorizada por la Gerencia General. Regalos, servicios y otras cortesías para beneficio de clientes, proveedores, consultores o proveedores de servicio actuales o futuros son

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 10 de 14     |

permitidos solo cuando sean otorgados con fines legítimos de negocio y estén autorizados por la Gerencia General.

## 16. FAMILIAS Y PARIENTES

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal se basan en los principios de justicia y objetividad. Los familiares directos y las parejas de los colaboradores pueden ser contratados únicamente en el caso de que su nombramiento se base en su desempeño, competencias y experiencia. Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la empresa.

## 17. PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

DOGANA está comprometida en la lucha y las acciones contra el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo.

Todo colaborador de DOGANA que intervenga en operaciones o transacciones de índole nacional o internacional, está obligado a aplicar las medidas de control que establezca la empresa, tanto en su procedimiento de Asociados de Negocios donde se detalla Prevención contra el Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo para la adecuada y diligente identificación de terceros, en el marco de sus funciones.


Todos los colaboradores están obligados a colaborar en la verificación o la recopilación de información requerida para el Sistema de Prevención en Lavado de Activos y Financiación de Terrorismo así como a informar las operaciones que dentro del desarrollo normal de sus labores y lo definido en nuestra política corresponda a una operación inusual o sospechosa.

Ningún colaborador de DOGANA podrá dar a conocer a terceros información sobre procedimientos o controles referidos a Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo así como los informes que sobre el tema se envíen a las autoridades competentes.

DOGANA no realiza negocios ni tiene vínculos con organizaciones u personas vinculados en las listas OFAC, conocida como lista Clinton, así como reporta a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIF) las operaciones inusuales o sospechosas.

## 18. CONDUCTAS DESHONESTAS

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía. Los colaboradores nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonestas que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de DOGANA o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias internas sino también resultar en la formulación de las acciones legales que correspondan. Se cuenta como conducta deshonestas, la apropiación indebida de recursos, incluida la propiedad intelectual, la malversación de activos, la corrupción, los falsos reportes o suministro de información falsa, la

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 11 de 14     |

manipulación de estados financieros, el incumplimiento de obligaciones legales y en general toda manipulación contable de la realidad financiera de la Organización.

Todos los colaboradores, incluyendo los proveedores, tienen la obligación de reportar cualquier sospecha o evidencia de la realización de un acto deshonesto o fraudulento, sin la más mínima demora. Este reporte deberá hacerse conocer al Comité SIG. La Organización garantiza el anonimato de la persona que denuncia estos hechos y además respaldará a los colaboradores y terceros que de buena fe hagan estos reportes. El resultado de la investigación será trasladado a las instancias pertinentes internas, para que se tomen las acciones que correspondan, incluyendo el despido y las denuncias a las autoridades, cuando sea del caso, y la recuperación de los daños y perjuicios a través de los procesos legales, y cuando sea posible, reteniendo su valor de las prestaciones y beneficios a su favor.

## 19. RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

Nuestro objetivo ha sido crear relaciones sostenibles con nuestros clientes y consumidores a través de una oferta de productos y servicios de alta calidad, constante innovación, una óptima gestión de ventas y un actuar ético, confiable y transparente.

En nuestro trato con clientes no hay cabida para ningún tipo de corrupción, soborno, favoritismo o cualquier actividad que sea contraria a los valores éticos de la empresa.

Nos esforzamos en promover la práctica de los lineamientos de nuestro Código de Ética. Por tal motivo, promovemos entre nuestros clientes el cumplimiento de las estipulaciones de este Código y recomendamos que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes. Por tal motivo, en caso que identifiquemos que un cliente está involucrado en actos ilegales o no éticos, pudiera resultar en la terminación de la relación comercial.


## 20. RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES.

Los proveedores de DOGANA deben cumplir con todas las leyes y regulaciones especiales vigentes aplicables y deben propender por el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores y de sus grupos de interés.

Las relaciones con los proveedores siempre serán manejadas con transparencia, de modo que aseguremos la igualdad de oportunidades, respeto e integridad.

DOGANA en un marco de confidencialidad y respeto busca otorgar a los proveedores las mismas oportunidades para contratarlos, sin generar falsas expectativas e investigará, caso por caso, reportes presentados por posibles actividades ilegales o no éticas, y de encontrarse ciertos pudiera resultar en la terminación de la relación comercial. Estamos comprometidos también en proteger los derechos de los proveedores en lo que corresponde a la confidencialidad de la información suministrada, esperando en contrapartida que los proveedores cumplan a su vez con las políticas de DOGANA.

En DOGANA establecemos acuerdos claros en materia de condiciones de pago y definimos procesos estables, simples y transparentes que no se presten a interpretaciones o malas prácticas. Así mismo, estamos comprometidos en promover la legalidad de las operaciones. Somos cuidadosos de que nuestros proveedores no

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 12 de 14     |

incurran en prácticas ilegales como el lavado de dinero, financiación del terrorismo, incumplimiento de sus obligaciones fiscales, medioambientales o sociales. DOGANA no sostendrá ninguna relación comercial con aquellos proveedores que incurran en este tipo de prácticas.

En la organización, buscamos obtener del proveedor únicamente los beneficios correspondientes a la misma negociación de que se trate, sin obtener ventajas personales a costa de la asignación de contratos y/o en la adquisición de bienes y/o servicios.

Para DOGANA, el mejor reconocimiento que se puede recibir de un proveedor es que cumpla con lo pactado, por lo tanto, no aceptamos dinero, regalos, servicios, descuentos, viajes o entretenimientos. Sin embargo, entendemos que nuestros proveedores hagan esfuerzos por promover sus marcas, productos y servicios por lo que está permitido que entreguen productos promocionales siempre y cuando su valor sea simbólico.

En general, nuestras relaciones con los proveedores se basa en la confianza mutua por lo que aspiramos a que la experiencia comercial sea satisfactoria y libre de todo tipo de corrupción. Cualquier situación dudosa debe ser reportada de inmediato al Gerente General de forma directa o por escrito debiendo ser este tema tratado por el comité SIG

## **21. RELACIÓN CON EL GOBIERNO**


### **21.1 Respeto a las Leyes**

Nos mantenemos informados de las leyes y hacemos las adaptaciones que sean necesarias para no incurrir en ninguna violación. Este principio, aplica a todas las áreas de negocio sin excepción. El incumplimiento de la ley es un delito que le puede acarrear a la Compañía severos daños económicos y deterioro en su imagen por lo que el personal de DOGANA no debe, por ningún motivo, cometer un acto ilegal o indebido, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo. Si un empleado de la organización duda sobre el carácter legal de una práctica, o tiene duda ante cualquier ley, regulación o estándar, debe dirigirse de inmediato a su jefe inmediato el cual elevará la consulta a la Gerencia General

## **22. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

En DOGANA estamos comprometidos a promover y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos teniendo en cuenta que la protección de las mismas está a cargo del Estado. Como una contribución al desarrollo y beneficio de las comunidades en las que operamos, procuramos la contratación de personal local y el desarrollo de proveedores de bienes y/o servicios también locales. Por supuesto, la oportunidad laboral está enmarcada por principios claros de capacidad técnica, calidad, competitividad, experiencia adquirida y alineamiento con nuestros valores corporativos; por su parte, los criterios de selección de proveedores son un precio competitivo, calidad, experiencia y servicio.

Estamos comprometidos con el crecimiento económico y social de las comunidades donde se encuentren nuestra empresa y/o oficinas a través de la creación y mantenimiento de fuentes de empleo digno y productivo.

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 13 de 14     |

### **23. MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL**

DOGANA está comprometida en a buscar permanentemente los medios para disminuir su impacto en el medio ambiente a través de una política ambiental que se encuentra incluida en nuestra Política SIG.

Promovemos entre todo nuestro personal, el cuidado del medio ambiente y la biodiversidad y reconocemos las prácticas responsables en su labor cotidiana. Buscamos participar en las campañas y prácticas ambientales siguiendo las directrices emitidas por el pacto global y por otras entidades y/u organizaciones que propenden por el cuidado del planeta.

DOGANA mantiene el compromiso de maximizar el uso eficiente de recursos así como de ofrecer servicios que respondan a las expectativas ecológicas de nuestros clientes.

### **24. COMITÉ DE ÉTICA (COMITÉ SIG)**

DOGANA cuenta con un Comité del Sistema Integrado de Gestión integrado por Representante SIG y dos miembros SIG. El Comité tiene el propósito de evaluar la aplicación de este código así como determinar las acciones necesarias para la divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta ética dentro de la organización, velando por la actualización del presente Código de Ética.

### **25. INCUMPLIMIENTO**


Es responsabilidad de cada colaborador garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y, de ser necesario, buscar ayuda de parte de su jefe inmediato, del Comité SIG o de la Gerencia General.

En caso de tener dudas, los colaboradores siempre deberán guiarse por los valores corporativos establecidos al inicio de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de despido y, en caso de corresponder, al inicio de las acciones legales o penales que correspondan.

### **26. FORMATOS**

- Informe por la Dirección

|   |                        |         |              |
|---|------------------------|---------|--------------|
|  | <b>GENERAL</b>         | Código  | DOG-SIG-G-09 |
|   | <b>CODIGO DE ETICA</b> | Versión | 03           |
|   |                        | Fecha   | 22/01/2025   |
|   |                        | Página  | 14 de 14     |

## ANEXO

### CARTA DE COMPROMISO

Yo \_\_\_\_\_ identificado(a) con DNI No. \_\_\_\_\_ hago constar que he leído el Código de Ética de DOGANA S.A. y que comprendo los valores y estándares de Conducta que rigen esta organización.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de la organización y que al cumplir con el Código de Ética de DOGANA, todos contribuimos a tener un buen y adecuado lugar de trabajo reconocido no solo por su calidad en el servicio sino por una excelente reputación.

Manifiesto además, que cumplo con los estándares de conducta establecidos en DOGANA incluyendo la exención de cualquier conflicto de intereses, ya sea actual o potencial. Adicionalmente, entiendo que el Código de Ética se encuentra disponible en la intranet de DOGANA y lo debo consultar cada que tengo alguna duda o preocupación.

Fecha:

Nombre completo

Cargo

Firma