



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

SUPER CARGO LOGISTIC SAS., en busca de prevenir y generar medidas y procedimientos ante las situaciones identificadas como potenciales generadores de conflictos de interés, profiere la presente política.

1. OBJETIVO

La presente política es aplicable, a menos que se estipule lo contrario a todas las personas que se relacionen con **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** (en adelante "**SUPER CARGO LOGISTIC SAS**" o "la Compañía") ya sea como miembro y/o parte de los directivos, funcionarios, empleados, y/o personal, persona en proceso de selección, contratistas, aliados estratégicos, proveedores o terceros. Entiéndase intereses de personas afines con **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** ya sea por relaciones personales cercanas, lo cual incluye cónyuge (esposo/a), compañero/a, hijos/as, padre, madre, hermanos/as, miembros de la familia cercana.

SUPER CARGO LOGISTIC SAS., en busca de prevenir y generar medidas y procedimientos ante las situaciones identificadas como potenciales generadores de conflictos de interés, profiere la presente política.

Las personas relacionadas con **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**, deben evitar o solucionar los posibles y/o potenciales conflictos de intereses que se pueden presentar en los que pueden o no tener participación directa o indirecta a partir de la relación que mantiene con la Compañía.

El presente documento tiene como fin regular y prevenir la materialización de conflictos de interés entre Cualquier persona que pertenece a **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**, en razón de su cargo función o posición pueden participar, influenciar o decidir asuntos de la Compañía en los que se pueden producir algún tipo de perjuicio en las actividades laborales y en general en el desarrollo del objeto social de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** o se puede comprometer una visión objetiva por un interés personal, que produzcan o puedan producir algún tipo de perjuicio en las actividades laborales y en general en el desarrollo del objeto social de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**.

La presente política hace parte integral del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) de la organización y constituye un mecanismo preventivo para evitar situaciones que puedan dar lugar a actos de corrupción, soborno, fraude, favorecimiento indebido o utilización de la posición dentro de la organización para la obtención de beneficios personales o para terceros.

2. ALCANCE

Esta política está dirigida a todas las personas que se encuentran vinculados con **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**, sea por un contrato laboral o comercial y a las personas que se encuentren incursos en cualquier proceso de selección para ingresar a la Compañía.

3. DEFINICIONES



Para efectos del presente documento, las palabras o frases tendrán el significado que se les asigna expresamente en este documento. Las palabras o frases no definidas expresamente se entenderán en su sentido natural y obvio, salvo que se trate de expresiones definidas por autoridades competentes, caso en el cual tendrán el significado que allí se les asigna:

- **Conflicto de Intereses:** Se entiende por conflicto de interés todo evento que de una u otra manera llegue o pueda llegar a afectar el criterio y juicio del Empleado, persona en proceso de selección, contratistas, proveedores o terceros. y que, en consecuencia, afecte el normal desarrollo de sus funciones en detrimento de la Compañía, así como el clima laboral al interior de la organización.
- **Conflicto de Interés Aparente** el Empleados, persona en proceso de selección, contratistas, proveedores o terceros, no tienen un interés privado, pero un tercero puede concluir que puede ocurrir e influir en la decisión.
- **Conflicto de Intereses Financiero:** Aquel en el que existe o parece existir/haber una oportunidad de obtener algún beneficio financiero personal o para un tercero relacionado, que podrá afectar la objetividad y transparencia en el actuar o pueden incidir en la toma de decisiones de la Compañía.
- **Conflicto de Intereses no Financieros:** Es aquel interés no económico que puede incluir cualquier beneficio o ventaja, incluidos, entre otros, el mejoramiento directo o indirecto del cargo, acceso a información confidencial, reservada o privilegiada, cualquier privilegio o cualquier otro beneficio no monetario para sí mismo o un tercero relacionado. Inciden sobre obligaciones o compromisos de un integrante, empleados y/o personal, o persona en proceso de selección, contratistas, proveedores o terceros de la Compañía.
- **Conflictos de Interés Esporádicos:** De manera ocasional, en el marco de una situación particular.
- **Conflicto de Intereses Opuestos:** Intereses personales interpuestos en la toma de decisiones en contraposición de los intereses empresariales.
- **Conflicto de Interés Potencial:** Los Empleados, persona en proceso de selección, contratistas, proveedores, terceros o clientes, tiene un interés particular y esto podría influir, pero actualmente no se encuentra en esta situación, sin embargo, podría producirse a futuro.
- **Conflicto de Interés Permanente:** Son situaciones que generan su origen que perduran en el tiempo, y que puedan afectar las actuaciones, obligaciones o decisiones.
- **Conflicto de Interés Real:** Los Empleados, persona en proceso de selección, contratistas, proveedores, terceros o clientes debe tomar una decisión, pero existe un interés particular sobre dicha decisión que puede influir en su juicio.
- **Situaciones de Conflictos de Interés:** Sin limitarse a ellos, se enlistan las situaciones que desde la implementación de esta política se entienden como conflictos de interés:
 - a. Cualquier relación sentimental o familiar que se presente entre dos Empleados activos de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**;
 - b. Cualquier relación sentimental o familiar que se presente entre los Empleados activo de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** y quien esté haciendo parte de algún proceso de selección para optar por un cargo de planta;
 - c. Cualquier relación sentimental o familiar que se presente entre los Empleados activo de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** y quien actúe como contratista, proveedor o cliente de ésta;

- d. Cualquier otra situación que objetivamente considerada represente algún tipo de afectación en la imparcialidad y buen juicio de los Empleados o aspirantes de la Compañía;
- e. Aprovechar la posición en **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**, los activos, así como información confidencial y/o privilegiada de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** para el beneficio personal y/o de terceros;
- f. Empleados o aspirantes de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** con vínculos laborales con proveedores, competidores o clientes.
- g. Participar directa o indirectamente en procesos de selección, contratación, evaluación o supervisión de proveedores, contratistas o aliados comerciales con los cuales los empleados tengan vínculos familiares, personales, económicos o societarios. En estos casos, el Empleados deberá abstenerse de intervenir en el proceso y declarar la situación conforme a lo previsto en la presente política.
- h. Realizar negocios de interés personal o familiar dentro de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**;
- i. Utilizar indebidamente o divulgar a terceros información privilegiada, confidencial y/o reservada a la cual los Empleados tiene acceso;
- j. Uso indebido de la información de los proveedores y/o clientes.
- k. Los Empleados, directivos, contratistas o terceros vinculados con **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** que mantengan relaciones personales, familiares, comerciales o económicas con funcionarios públicos, autoridades de tránsito, autoridades regulatorias, inspectores, supervisores o cualquier servidor público que tenga capacidad de supervisión, control, vigilancia o decisión sobre las actividades de la Compañía, deberán declararlo inmediatamente conforme al procedimiento establecido en esta política. En estos casos, la Compañía evaluará las medidas necesarias para prevenir que dichas relaciones puedan influir o generar la apariencia de influencia indebida en decisiones administrativas, procesos de inspección, vigilancia o control.
- l. También se considerará conflicto de interés cualquier relación personal, familiar, comercial o económica que exista entre empleados, directivos, contratistas o terceros vinculados con la organización y funcionarios públicos, autoridades regulatorias, autoridades de tránsito, entidades de control o supervisión, cuando dichas relaciones puedan influir o generar la apariencia de influencia indebida en decisiones administrativas, procesos de inspección, vigilancia o control relacionados con la actividad de la Compañía.
- m. Se entenderá igualmente como conflicto de interés la participación directa o indirecta de empleados, directivos o contratistas en procesos de contratación estatal en los cuales exista un interés personal, familiar, económico o societario que pueda afectar la transparencia, objetividad o imparcialidad en la actuación de la organización frente a entidades públicas.
- n. Se considerará conflicto de interés cuando un empleado, directivo o contratista tenga participación accionaria, directa o indirecta, en empresas que sean proveedoras, contratistas, clientes o competidoras de la organización, y dicha situación pueda influir o percibirse como capaz de influir en decisiones comerciales o contractuales.
- **Relaciones de Parentesco:** Vínculo, relación o conexión que está presente en familiares o parientes. Este se puede dividir en dos:



1. **Con Miembros de SUPER CARGO LOGISTIC SAS:** Se tiene una relación directa de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad con un Empleados directo e indirecto de la Compañía (padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos y primos) segundo de afinidad (abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos y primos del cónyuge o compañero) y/o primero civil.

La existencia de la relación familiar no se encuentra prohibida, pero debe ser comunicada.

2. **Con Miembros Externos a SUPER CARGO LOGISTIC SAS:** se tiene una relación directa de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad con un Empleados directo e indirecto de la Compañía (abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos y primos) segundo de afinidad (abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos y primos del cónyuge o compañero) y/o primero civil; quien realiza actividades comerciales (proveedor, contratista) en los que se incluye a la competencia de la Compañía. La existencia de la relación familiar no se encuentra prohibida, pero debe ser comunicada.
 - **Relación Sentimental:** Se entiende por relación sentimental toda situación afectiva o romántica tal como noviazgo, matrimonio, convivencia permanente, entre otras, encasillada además en alguno o varios de los eventos descritos en el presente artículo.
 - **Relación Familiar:** Se entiende por relación familiar todo vínculo que exista entre los empleados, empleados, persona en proceso de selección, contratistas, proveedores, terceros o clientes de la Compañía o en alguno de los eventos descritos en el presente artículo cuando entre éstos se presente una relación hasta en el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y/o primero civil.
 - **Conflicto de Interés por Propiedad:** Se evidencia cuando un empleado de la compañía tiene participación accionaria en otra compañía, Compañía, proveedor, competidor de la compañía o cliente.

4. CONDICIONES DE LA POLÍTICA

PRIMERO. Los empleados directos e indirectos que ejercen cargos y/o desarrollan funciones directivas, gerenciales, administradores de contratos, quienes evalúan licitaciones o adjudicaciones (operaciones de compra o contratación de bienes y servicios) tienen la obligación de informar y abstenerse.

SEGUNDO. OBLIGACIÓN DE INFORMAR. A través de comunicación por escrito deberá informar inicialmente a su superior jerárquico y a través del FR-12 Formulario declaración conflicto de intereses las situaciones que contempla la presente política y evidencia se pueden comprometer su actuación, por lo que deberá enviar el FR-12 Formulario declaración conflicto de intereses que contempla la Compañía para estas situaciones, que incluye:

- a. Nombre del Empleados.
- b. Nombre de la persona con la que se puede presentar el conflicto de interés.
- c. Parentesco.
- d. Situación sobre la cual recae el potencial conflicto de interés y con el que se puede ver comprometida la objetividad.



PARÁGRAFO PRIMERO: PLAZO PARA INFORMAR Y DECLARAR: La información deberá remitirse

- a. A más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la configuración del conflicto de interés.
- b. Anualmente una vez declarado y mientras persista la situación.
- c. Cada vez que tenga un ascenso y mientras persista la situación.
- d. Cada vez que se presente una situación relevante que involucre el conflicto de interés, dentro de los siguientes quince (15) días siguientes a la configuración.

Los empleados, directivos, contratistas y terceros deberán mantener actualizada la información relacionada con posibles conflictos de interés durante toda la vigencia de su relación con la organización. Cualquier modificación en las circunstancias inicialmente declaradas deberá ser informada de manera inmediata a través del formato establecido por la Compañía.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El deber de los empleados, persona en proceso de selección, contratistas, proveedores terceros o clientes no solo se limitan a informar las relaciones que puedan llegar a generar conflictos de interés, sino adicionalmente a administrar tales relaciones de una manera adecuada.

No están permitidas las expresiones de afecto, mucho menos las relaciones sexuales al interior de las sedes, vehículos o campos de trabajo de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**. El incumplimiento a esta restricción será considerado como falta grave y podrá dar lugar a las sanciones que se consideren pertinentes

PARÁGRAFO TERCERO: DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES EN PROCESO DE SELECCIÓN: de manera particular se establece la obligación de todo aspirante que esté en un proceso de selección de dar a conocer desde el inicio del mencionado proceso, cualquier tipo de conflicto de interés descritos en la presente política o cualquier otro complementario, por escrito mediante el formato establecido por la Compañía, ante la(s) persona(s) que estén adelantando su proceso de vinculación. La omisión de información por parte del aspirante sobre el conflicto de interés que se evidencie por por parte de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** durante el proceso de selección, será causal de finalización de dicho proceso y la exclusión del aspirante de todo proceso futuro que se adelante en la Compañía o cualquier matriz o filial que pueda existir. Si fuera contratado será considerado como una falta grave al tenor de lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 58 y el literal 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO: DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES ACTUALES: Sin perjuicio de lo dispuesto, toda persona vinculada con la Compañía sea por un contrato laboral o comercial o quien se encuentre en un proceso de selección, que se evidencie que se encuentra en un posible o tiene incertidumbre sobre si se encuentra o no en un conflicto de interés potencial o actual con ocasión de las funciones o las situaciones descritas en la política, deberá hacer una Declaración de conflicto de interés mediante el FR-12 Formulario declaración conflicto de intereses y deberá presentarse dentro de los siguientes quince (15) días calendario desde el evento.



PARÁGRAFO QUINTO INCUMPLIMIENTO. El incumplimiento al deber de información por parte del Empleados, se considera una falta grave tal como lo contempla el numeral 5 del artículo 58 y el literal a, numeral 6, del artículo 62 del Código Sustantivo. Frente a los contratistas **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** podrá dar por terminada su relación comercial. El deber de los empleados, persona en proceso de selección, contratistas, proveedores o terceros, no solo se limita a informar las relaciones que puedan llegar a generar conflictos de interés, sino adicionalmente a administrar tales relaciones de una manera adecuada.

PARÁGRAFO SEXTO. REGISTRO DE CONFLICTOS DE INTERÉS. La Compañía llevará un registro interno de los conflictos de interés declarados por los empleados, directivos, contratistas o terceros vinculados, con el fin de realizar seguimiento a las situaciones reportadas, implementar medidas de mitigación y garantizar la transparencia en la toma de decisiones. Este registro será administrado por el área de cumplimiento, el oficial de cumplimiento o quien haga sus veces dentro de la organización.

El Oficial de Cumplimiento o el área de cumplimiento realizará el análisis de los conflictos de interés declarados, evaluará su nivel de riesgo y recomendará las medidas de mitigación necesarias para garantizar la transparencia en la toma de decisiones dentro de la organización.

TERCERO. OBLIGACIÓN DE ABSTENCIÓN. El Empleados que se encuentre en situación de conflicto de interés deberá abstenerse de tomar decisiones o expresar opiniones que puedan comprometer la objetividad del resultado sobre la que declara el conflicto de intereses y que eventualmente puede comprometer a la Compañía.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si entre la persona que manifiesta el conflicto de interés y el superior jerárquico existe duda sobre la existencia de la situación el encargado de dirimir la duda será el superior de ambos, en caso de continuar la incertidumbre deberá ser resuelta por el comité de ética y cumplimiento empresarial.

CUARTO. MEDIDAS Y RESERVA. Ante la manifestación formal de la existencia de un conflicto de interés por parte de alguno de sus Empleados, la Compañía deberá asumir todas y cada una de las actuaciones preventivas y correctivas del mencionado conflicto, con el fin de evitar perjuicios en el desarrollo de las actividades particulares del Empleados y generales de la Compañía.

Adicionalmente, la Compañía podrá adoptar una o varias de las siguientes medidas para gestionar el conflicto de interés declarado:

- Reasignación temporal o permanente de funciones;
- Exclusión del Empleados de procesos de decisión específicos
- Supervisión adicional por parte de la gerencia o del área de cumplimiento
- Establecimiento de controles adicionales en procesos contractuales o financieros;
- Cualquier otra medida razonable que permita preservar la transparencia y objetividad en la toma de decisiones.

PARÁGRAFO PRIMERO. Esto incluirá, sin limitarse a ello, el modificar de cargo, área o equipo a uno o ambos Empleados involucrados (cuando se trate de conflictos entre miembros), sin que esto implique



una disminución unilateral de las condiciones laborales del Empleados, delimitar las decisiones en las que en las que se puede involucrar.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La información compartida por el Empleados tendrá carácter de reservada. Quien manifieste la existencia de un conflicto de interés deberá colaborar con el empleador en la búsqueda y ejecución de actuaciones preventivas y correctivas del mismo.

QUINTO. RELACIONES SENTIMENTALES. PROHIBICIÓN. Con el fin de prevenir conflictos de interés y preservar la objetividad en la toma de decisiones, las relaciones sentimentales entre Empleados deberán ser informadas cuando puedan generar una relación de subordinación directa, supervisión, evaluación o influencia en decisiones laborales o contractuales.

En estos casos, la Compañía evaluará las medidas necesarias para prevenir conflictos de interés, tales como cambios en líneas de reporte, reasignación de funciones o implementación de controles adicionales.

SEXTO. OBLIGACIONES DEL ASPIRANTE A UN CARGO DENTRO DE LA Compañía: De manera particular se establece la obligación de todo aspirante que esté participando en un proceso de selección de dar a conocer desde el inicio del mencionado proceso cualquier tipo de conflicto de interés de los descritos en la presente política o de cualquier otro que se presente, por escrito mediante el formato establecido por la Compañía para tal fin, ante la(s) persona(s) que estén adelantando su proceso de vinculación.

PARÁGRAFO PRIMERO: La omisión de información por parte del aspirante sobre el conflicto de interés que se evidencie por parte de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** durante el proceso de selección, será causal de finalización de dicho proceso y de la exclusión del aspirante de todo proceso futuro que se adelante en la Compañía o cualquier otra matriz o filial que pueda existir.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La omisión de información por parte del aspirante sobre el conflicto de interés, que se evidencie por parte de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** durante la ejecución del contrato, si este fuere contratado, será considerada como una falta grave. Lo descrito en condición quinta se encuentra en concordancia con la PL-05 Política de no vinculación de familiares.

SÉPTIMO DECLARACIÓN ANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS: además de declarar cualquier conflicto o posible conflicto de acuerdo con lo mencionado en la presente política los sujetos a quienes aplica esta política deberán presentar una declaración anual de existencia o no de conflicto de interés potenciales o reales en virtud de sus funciones o servicios prestados a la Compañía.

OCTAVO. CAMPO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA: La presente política rige sin excepción para todos y cada uno de los **EMPLEADOS** vinculados a la Compañía mediante contrato de trabajo, de prestación de servicios y a todo aspirante a un cargo en el marco de un proceso de selección, a partir de la fecha de su publicación.



La organización realizará revisiones periódicas de las declaraciones de conflictos de interés con el fin de verificar su vigencia, evaluar posibles riesgos asociados y adoptar medidas preventivas cuando se identifiquen situaciones que puedan afectar la transparencia en la gestión empresarial.

5. SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

El incumplimiento de esta Política, de los controles internos o de las normas anticorrupción vigentes será considerado una falta grave y podrá dar lugar a:

- Procesos disciplinarios conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
- Terminación del contrato laboral o contractual con justa causa.

Cuando el conflicto de interés se encuentre relacionado con posibles actos de corrupción, soborno, fraude o conductas contrarias al Programa de Transparencia y Ética Empresarial, la organización podrá adoptar medidas adicionales tales como: la terminación inmediata de la relación contractual, la activación de investigaciones internas de cumplimiento, la notificación a las autoridades competentes cuando corresponda, o cualquier otra medida prevista en la legislación vigente.

6. PUBLICACIÓN

La presente Política será publicada y divulgada a todos los Empleados y/o empleados mediante los siguientes canales:

- Correo electrónico institucional.
- Carteleras o puntos físicos de información.
- Jornadas de capacitación obligatorias.

La presente política hace parte integral del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) adoptado por la Compañía y constituye un mecanismo de prevención de riesgos asociados a prácticas de corrupción, soborno o conflictos de interés en la gestión empresarial.

7. DOCUMENTOS ASOCIADOS

PL-05 Política de no vinculación de familiares

FR-12 Formulario declaración conflicto de intereses

DOC-08 Código de ética, conducta y buen gobierno

PL-03 Política del programa de transparencia y ética empresarial

PL-01 Política sarlaft



CONTROL DE CAMBIOS				
CÓDIGO	VERSIÓN	NATURALEZA DEL CAMBIO	FECHA	APROBÓ
PL-04	1	Creación de la Política	23 de junio de 2026	si