



POLÍTICA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE O DENUNCIANTE DE HECHOS DE CORRUPCIÓN O SOBORNO

SUPER CARGO LOGISTIC SAS en (en adelante, la Compañía, en busca de prevenir posibles actos de represalia derivados de la comunicación de presuntos hechos asociados a fraude, corrupción, soborno nacional y transnacional, adopta la presente Política de Protección al Reportante o Denunciante de Hechos de Corrupción, como parte de su Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

1. OBJETIVO

El presente documento establece los lineamientos adoptados por **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** para garantizar la protección organizacional básica, confidencial y libre de represalias para los reportantes o denunciantes de presuntos hechos relacionados con corrupción, soborno o conductas contrarias al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

Las medidas contempladas en esta Política se limitan a mecanismos internos de protección organizacional, laboral y contractual, tales como la confidencialidad de la identidad del denunciante, la prevención de represalias y la adopción de medidas correctivas dentro del ámbito de control de la Compañía.

En caso de que los hechos reportados impliquen riesgos para la seguridad personal del denunciante o constituyan posibles conductas delictivas, la Compañía remitirá la información a las autoridades competentes, sin que ello implique que la organización asuma funciones de protección física o de seguridad personal, las cuales corresponden exclusivamente al Estado.

La Compañía promueve una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad corporativa, en la cual todos los colaboradores, directivos, contratistas y terceros vinculados se encuentran incentivados a reportar de buena fe cualquier conducta irregular, sin temor a represalias y con la garantía de que sus reportes serán gestionados de manera objetiva, confidencial y diligente.

2. ALCANCE

Esta política está dirigida al representante legal, a la alta gerencia, jefes de áreas y/o de departamentos, directivos, empleados, colaboradores, clientes, proveedores y contratistas de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**, y a toda persona natural o jurídica que tenga relación comercial, contractual o de cooperación con la Compañía.

La administración y supervisión del sistema de denuncias, así como la implementación de las medidas de protección al denunciante, estarán a cargo del Oficial de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, quien deberá garantizar la correcta aplicación de la presente política.

3. NATURALEZA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN



Las medidas de protección previstas en esta Política tienen naturaleza organizacional y preventiva, y están orientadas exclusivamente a prevenir represalias dentro del entorno laboral, contractual o comercial de la Compañía.

En consecuencia, la organización no tiene competencia ni capacidad para otorgar medidas de protección física, seguridad personal, escoltas, reubicaciones territoriales u otras medidas propias de los programas estatales de protección.

Cuando del análisis de la denuncia se evidencien situaciones que puedan implicar riesgos a la integridad personal, amenazas o posibles conductas delictivas, la Compañía podrá poner los hechos en conocimiento de las autoridades competentes, tales como la Fiscalía General de la Nación u otras entidades de control.

4. 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:

- **Actos/Hechos de corrupción:** Todas las acciones u omisiones que tengan la capacidad de dar lugar a un beneficio o a la satisfacción de un interés vinculado con la comisión de delitos contra la administración pública o el patrimonio público, o con la comisión de conductas de soborno transnacional.
- **Canal de Denuncia:** Medios dispuestos por la Compañía para recibir, registrar y gestionar reportes de conductas irregulares, actividades o hechos posiblemente considerados como un delito de corrupción o conductas que potencialmente atenten contra la transparencia y la ética.
- **Confidencialidad:** Obligación de la Compañía y de aquellos que intervienen en la gestión de la denuncia de proteger la identidad del denunciante, el contenido del reporte y la información relacionada con la investigación, limitando su conocimiento exclusivamente a quienes, por razón de sus funciones, deban acceder a ella.
- **Corrupción:** Cualquier tipo de soborno, malversación de activos, tráfico de influencias, enriquecimiento ilícito y cualquier acto que implique mal uso del poder con el fin de obtener beneficios privados.
- **Denuncia o Reporte:** Comunicación formal presentada a través de los canales habilitados, mediante la cual se informa sobre conductas indebidas o posibles infracciones relacionadas con conductas asociadas a fraude, corrupción, soborno nacional y transnacional, y otras conductas contrarias a la ética empresarial.
- **Denunciante o Reportante:** Cualquier sujeto interno o externo relacionado con la Compañía que pone una denuncia.
- **Represalia:** Cualquier acción u omisión directa o indirecta que tenga como finalidad causar un perjuicio al denunciante como consecuencia de la presentación de una denuncia, incluyendo, sin limitarse a, despidos, sanciones disciplinarias injustificadas, terminación o no renovación



de contratos, degradación laboral, acoso, discriminación, amenazas, intimidaciones o cualquier otra forma de trato desfavorable.

- **Medidas de Protección:** Conjunto de acciones preventivas y correctivas adoptadas por la Compañía para salvaguardar la integridad, confidencialidad, estabilidad laboral o contractual y los derechos del denunciante, y para evitar cualquier forma de represalia derivada de la presentación de una denuncia de buena fe.

5. DERECHO DEL REPORTANTE O DENUNCIANTE.

Toda persona que de buena fe formule una denuncia o reporte de presuntos actos de corrupción, soborno o conductas contrarias al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), tendrá los siguientes derechos:

- **Derecho a la Confidencialidad:** A que su identidad, los datos suministrados y la información relacionada con la denuncia sean tratados de manera estrictamente confidencial, limitando su conocimiento únicamente a las personas o entes de control que, por razón de sus funciones, deban intervenir en la recepción, análisis, investigación y gestión del reporte.
- **Derecho a la Protección Contra Represalias:** A no ser objeto de represalias, amenazas, intimidaciones, discriminación, sanciones disciplinarias injustificadas, terminación o no renovación de contratos, degradación laboral, acoso o cualquier otra conducta adversa como consecuencia de la presentación de una denuncia.
- **Derecho a no Asumir Cargas Indevidas:** A que la presentación de la denuncia no implique la imposición de cargas, responsabilidades o consecuencias laborales negativas que no se encuentren legal o contractualmente justificadas.
- **Derecho al Debido Proceso:** A que toda denuncia, así como las actuaciones derivadas de su gestión, investigación y eventual adopción de medidas, se desarrollen con pleno respeto al debido proceso, garantizando que dichas actuaciones se adelanten de manera objetiva, imparcial y confidencial, y con observancia de los principios de legalidad, presunción de buena fe, contradicción, defensa y proporcionalidad.

La protección prevista en la presente política se aplicará aun cuando, una vez realizada la investigación correspondiente, no sea posible confirmar los hechos reportados, siempre que la denuncia haya sido presentada de buena fe.

6. DEBERES DEL REPORTANTE O DENUNCIANTE.

Toda persona que presente una denuncia o reporte en el marco de la presente Política deberá cumplir, sin perjuicio de las obligaciones legales y contractuales que le sean aplicables, con los siguientes deberes:



- **Actuar de buena fe:** Presentar la denuncia con base en una convicción razonable sobre la veracidad de los hechos reportados, absteniéndose de realizar denuncias falsas, temerarias o con fines maliciosos.
- **Suministrar información veraz y suficiente:** Aportar información clara, precisa y completa sobre los hechos reportados, incluyendo datos, documentos o elementos de soporte que faciliten su análisis y eventual investigación.
- **Utilizar los canales de denuncia habilitados:** Presentar los reportes a través de los canales formales dispuestos por la Compañía, con el fin de garantizar su adecuada recepción, trazabilidad y tratamiento conforme a esta Política.
- **Guardar confidencialidad:** Abstenerse de divulgar información relacionada con la denuncia, el contenido del reporte o el desarrollo de la investigación, salvo cuando exista una obligación legal de hacerlo o autorización expresa de la autoridad competente.
- **Colaborar con la investigación:** Prestar colaboración razonable y oportuna cuando sea requerido por la Compañía, aportando información adicional que contribuya al esclarecimiento de los hechos.
- **Abstenerse de obstruir el proceso:** No interferir en el desarrollo de la investigación, ni realizar actuaciones que puedan entorpecer la verificación de los hechos o afectar los derechos de terceros.
- **Respetar el buen nombre y la presunción de inocencia:** Evitar señalamientos públicos, juicios anticipados o acusaciones infundadas que puedan afectar injustificadamente el buen nombre, la honra o la reputación de los involucrados, mientras los hechos no hayan sido verificados.

7. PROCESO DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

El proceso de protección al denunciante se estructura en seis (6) fases sucesivas y complementarias, orientadas a garantizar una protección efectiva, oportuna y proporcional frente a los riesgos que puedan derivarse de la presentación de una denuncia de buena fe.

Dichas fases permiten identificar, evaluar y mitigar de manera progresiva los posibles escenarios de represalia o afectación al denunciante, asegurando la adopción de medidas adecuadas durante todo el ciclo de gestión de la denuncia, desde su recepción hasta el cierre del caso.

Toda actuación relacionada con la protección del denunciante deberá quedar debidamente documentada en un expediente confidencial del caso, el cual deberá contener las decisiones adoptadas, las medidas implementadas, los soportes correspondientes y las evaluaciones realizadas durante el proceso.

FASE 1: ACTIVACIÓN DE LA PROTECCIÓN



Esta fase tiene como objetivo identificar de manera temprana situaciones que puedan representar un riesgo de represalia, retaliación o afectación a los derechos del denunciante, permitiendo a la Compañía adoptar acciones preventivas y correctivas de forma oportuna.

La activación del proceso de protección podrá presentarse bajo los siguientes escenarios:

- **Solicitud Expresa del Denunciante:** El denunciante podrá manifestar de manera expresa la necesidad de contar con medidas de protección cuando considere que se encuentra expuesto a una situación que vulnere sus derechos (confidencialidad, protección contra represalias, a no asumir cargas indebidas, debido proceso) o que constituya una represalia derivada de la denuncia presentada. Para tal efecto, Compañía dispondrá del PR-08 Procedimiento de gestión de asuntos éticos y de cumplimiento, que permite al denunciante formular dicha solicitud, definiendo de manera precisa el medio, la instancia responsable y las condiciones bajo las cuales se realiza la petición. Esta solicitud podrá presentarse, a través de los mismos canales habilitados para la interposición de denuncias.
- **Activación de Oficio:** La Compañía podrá iniciar el proceso de protección de manera autónoma, aún sin solicitud expresa del denunciante, cuando a partir del hecho denunciado, los actores involucrados o el contexto particular del caso, se identifiquen indicios de un riesgo potencial o extraordinario de represalia o afectación de sus derechos (confidencialidad, protección contra represalias, a no asumir cargas indebidas, debido proceso) .

La activación del proceso de protección no requerirá necesariamente ser comunicada al denunciante, siempre que ello no ponga en riesgo su integridad, seguridad o derechos, y que las medidas adoptadas puedan implementarse de manera discreta y efectiva. No obstante, cuando el nivel de riesgo sea superior o cuando la naturaleza de las medidas lo exija, la Compañía deberá informar al denunciante, en la medida en que el principio de confidencialidad lo permita, sobre la apertura del proceso de protección y las acciones generales que serán adoptadas.

En cualquiera de los escenarios descritos, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones generales:

- Las garantías de confidencialidad y protección de la identidad del denunciante permanecerán plenamente vigentes;
- El investigador o responsable de la investigación deberá ser informado de la activación del proceso de protección, con el fin de ajustar el alcance, metodología y actuaciones investigativas, y asegurar una gestión articulada e integral del caso; y
- Cuando la protección sea solicitada por el denunciante, éste será informado de manera clara y oportuna sobre las etapas, tiempos y actuaciones posteriores del proceso de protección, con el fin de brindar previsibilidad y transparencia respecto de las acciones que adelantará la Compañía.

FASE 2: VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN Y SUS RIESGOS



Una vez activado el proceso de protección, la Compañía procederá a realizar una valoración objetiva y documentada de la situación expuesta y de los riesgos asociados con el fin de determinar la necesidad, pertinencia y alcance de las medidas de protección a adoptar dentro de la Compañía

Como resultado de esta valoración, la Compañía podrá enfrentarse a los siguientes escenarios:

- **Determinación de la Necesidad de Otorgar Medidas de Protección:** Cuando del análisis realizado se evidencie la existencia de elementos suficientes que justifiquen la adopción de medidas de protección para respetar sus derechos (confidencialidad, protección contra represalias, a no asumir cargas indebidas, debido proceso), **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** avanzará a la siguiente fase del proceso. En este evento, deberá dejarse constancia expresa de la decisión adoptada, así como de los argumentos fácticos y técnicos que la sustentan, incorporándose al expediente correspondiente.
- **Determinación de la no Procedencia de Medidas de Protección:** Cuando, una vez valorados los criterios definidos por **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**, se concluya que no resulta necesario otorgar una medida de protección, dicha decisión deberá ser adoptada de manera motivada y documentada. En este escenario, la Compañía deberá:
 - i. Informar al denunciante, con la mayor claridad y transparencia posibles, las razones por las cuales la solicitud de protección fue denegada;
 - ii. Dejar constancia de los fundamentos, el contexto y los elementos de análisis que dieron origen a la decisión;
 - iii. Incorporar dicha constancia al expediente de la denuncia, como evidencia de la actuación realizada.

En los casos en que la activación del proceso de protección se haya realizado de oficio por parte de **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**, se entenderá que esta fase fue agotada de manera previa, en el momento en que la Compañía identificó y valoró anticipadamente el riesgo que justificó la activación del proceso de protección de sus derechos (confidencialidad, protección contra represalias, a no asumir cargas indebidas, debido proceso).

FASE 3: ASIGNACIÓN Y CONCERTACIÓN DE LA MEDIDA DE DE PROTECCIÓN DE SUS DERECHOS

Una vez determinada la procedencia de una medida de protección de sus derechos (confidencialidad, protección contra represalias, a no asumir cargas indebidas, debido proceso), **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** adelantará el proceso de asignación y cuando resulte aplicable, concertación de la medida, teniendo en cuenta que toda medida de protección puede implicar costos, impactos o cargas para el denunciante y la organización. En consecuencia, el denunciante será considerado el sujeto central del proceso, procurando seleccionar la medida que represente el menor impacto posible para la Compañía, sin comprometer la eficacia de la protección ni maximizar los efectos adversos del evento reportado.



Esta fase inicia con el análisis de la medida de protección de sus derechos (confidencialidad, protección contra represalias, a no asumir cargas indebidas, debido proceso) más adecuada al contexto particular de la denuncia, considerando la naturaleza del riesgo identificado, el tipo de represalia o afectación, el vínculo del denunciante con la Compañía y las condiciones específicas del caso.

Dependiendo de la naturaleza de la medida a adoptar, la Compañía deberá informar y concertar con el denunciante las condiciones de su asignación, especialmente en aquellos casos en los que la medida implique costos, ajustes o impactos que requieran su aceptación expresa. Para tal efecto, se observarán las siguientes directrices:

- En caso de aceptación de la medida, se dejará constancia expresa de su alcance, condiciones de implementación y de los criterios mediante los cuales se evaluará su pertinencia, eficacia y oportunidad en el tiempo.
- Se invitará de manera expresa al denunciante a no divulgar información relacionada con la medida de protección, con el fin de preservar la confidencialidad del proceso y reducir el riesgo de exposición frente a terceros.
- La Compañía y el denunciante deberán articular de manera coordinada los comunicados sobre las razones que motivaron la adopción de la medida, cuando sea necesario brindar explicaciones internas, evitando revelar información sensible o detalles que permitan identificar su condición de protección.

FASE 4: EJECUCIÓN DE LA DECISIÓN

Una vez definida y de ser el caso, concertada la medida de protección de sus derechos (confidencialidad, protección contra represalias, a no asumir cargas indebidas, debido proceso) aplicable, la Compañía deberá proceder a su ejecución y puesta en marcha en el menor tiempo posible, garantizando en todo momento el principio de confidencialidad y evitando exposiciones innecesarias del denunciante.

Durante esta fase, se deberá informar al denunciante sobre los momentos clave del proceso de implementación de la medida, en especial cuando su participación resulte necesaria. En estos casos, **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** deberá concertar previamente con el denunciante los tiempos, modalidades y alcances de dicha intervención, procurando que los impactos sobre sus rutinas laborales, su calidad de vida y su esfera personal sean los menores posibles.

Adicionalmente, la Compañía deberá realizar un seguimiento permanente a las condiciones del denunciante y al funcionamiento de la medida adoptada, con el fin de identificar de manera temprana cualquier situación que pueda poner en riesgo sus derechos (confidencialidad, protección contra represalias, a no asumir cargas indebidas, debido proceso) su protección, afectar su efectividad o vulnerar la confidencialidad asociada a la medida. Este monitoreo permitirá adoptar ajustes oportunos cuando las circunstancias del caso así lo exijan, sin perjuicio de las fases posteriores del proceso de protección al denunciante.



En aquellos casos en que se identifiquen riesgos que excedan la capacidad de gestión interna de la Compañía, la organización podrá recomendar al denunciante acudir a las autoridades competentes o remitir directamente la información correspondiente, sin perjuicio de continuar aplicando las medidas organizacionales previstas en esta Política.

FASE 5: EVALUACIÓN DE LA MEDIDA PARA DETERMINAR SU PRÓRROGA, SUSPENSIÓN O CANCELACIÓN

Durante el período de tiempo que la **SUPER CARGO LOGISTIC SAS** considere pertinente, y atendiendo a la naturaleza de la denuncia, al nivel de riesgo identificado y a la evolución de las circunstancias que dieron lugar a la adopción de la medida de protección, se deberá realizar una evaluación periódica y documentada que permita determinar si resulta necesario prorrogar, suspender o cancelar la medida implementada. Esta evaluación deberá basarse en criterios objetivos, verificables y proporcionales, y tendrá como finalidad asegurar que la medida continúe siendo adecuada, necesaria y eficaz, sin generar impactos injustificados para el denunciante o para la Compañía.

Para cualquiera de los escenarios descritos a continuación, la organización deberá dejar constancia de la decisión adoptada, de sus fundamentos y de los soportes que la respalden, incorporando dicha información al expediente correspondiente y garantizando, en todo momento, el principio de confidencialidad.

- 1. Prórroga de la Medida:** Cuando de la evaluación se concluya que subsisten las condiciones de riesgo o que persisten factores que hacen necesaria la continuidad de la protección, la Compañía deberá determinar de manera expresa el período de tiempo por el cual se prorroga la medida y las condiciones específicas bajo las cuales esta se mantendrá. Esta decisión deberá ser informada al denunciante, así como a las áreas internas que resulten involucradas en su ejecución, en la medida en que ello sea estrictamente necesario. Adicionalmente, se deberá fijar una nueva fecha de seguimiento o monitoreo para reevaluar la pertinencia de la medida y adjuntar al expediente los soportes que fundamentan la prórroga.
- 2. Suspensión de la Medida:** En aquellos casos en los que, sin desaparecer completamente el riesgo, se estime pertinente detener de manera temporal la aplicación de la medida de protección, los responsables del proceso deberán definir las razones que justifican la suspensión, el término durante el cual esta se mantendrá y el momento en el que se evaluará nuevamente la decisión. Dependiendo de la naturaleza de la medida y del impacto que su suspensión pueda tener sobre el denunciante, se deberá estimar si resulta necesario o conveniente informarle dicha circunstancia, siempre atendiendo al principio de confidencialidad.
- 3. Cancelación y/o Finalización de la Medida:** Cuando se determine que las condiciones que motivaron la adopción de la medida han cesado, o que esta ya no resulta necesaria o proporcional, la empresa deberá informar al denunciante a partir de qué momento se procederá a su cancelación o finalización. En los eventos en que la cancelación obedezca a circunstancias atribuibles al denunciante, que hayan puesto en riesgo a la Compañía, al propio denunciante o que deriven de conductas contrarias a la integridad del proceso, la organización deberá documentar de manera detallada la situación, dejando constancia de los hechos y adjuntando los soportes correspondientes al expediente.



FASE 6: FINALIZACIÓN DE LA MEDIDA DE PROTECCIÓN

La medida de protección deberá darse por finalizada una vez se constate que los riesgos identificados o los eventos de retaliación que motivaron su adopción han cesado y ya no representan un peligro para el denunciante. La duración de la medida no estará sujeta a un plazo fijo, sino que dependerá de la evolución del riesgo, de las circunstancias particulares del caso y del estado del proceso de investigación.

La decisión de finalización deberá ser motivada, documentada y adoptada bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, sin perjuicio de que la medida pueda reactivarse si surgen nuevos hechos o riesgos relevantes.

Para el cierre del proceso, la empresa deberá informar a los actores que tengan conocimiento de la medida sobre su finalización, garantizando en todo momento la confidencialidad, y dejar constancia de la actuación en el expediente correspondiente.

Una vez finalizado el proceso de protección, la Compañía podrá realizar monitoreos periódicos razonables con el fin de verificar que no se presenten actos posteriores de represalia o afectaciones derivadas de la denuncia presentada.

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE O DENUNCIANTE:

SUPER CARGO LOGISTIC SAS adoptará medidas adecuadas, razonables y proporcionales para proteger de manera efectiva al denunciante, con el propósito de prevenir, identificar y sancionar cualquier forma de represalia derivada de la presentación de una denuncia. Estas medidas se implementarán atendiendo a la naturaleza del vínculo del denunciante con la Compañía, la gravedad de los hechos reportados y el nivel de riesgo identificado, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

Las medidas previstas en esta Política corresponden exclusivamente a mecanismos internos de prevención de represalias dentro de la organización, tales como: Protección de la identidad del denunciante; Restricción de acceso a información sensible; Medidas laborales o contractuales preventivas; Seguimiento a posibles actos de represalia; Aplicación de sanciones disciplinarias frente a retaliaciones

Estas medidas no sustituyen ni reemplazan las acciones de protección que puedan otorgar las autoridades judiciales o administrativas competentes.

8.1 Protección Contra Represalias

Se prohíbe de forma expresa y absoluta cualquier acto de represalia contra el denunciante. En consecuencia, considerarán represalias, entre otras, el despido o terminación injustificada del vínculo contractual, la imposición de sanciones disciplinarias sin sustento objetivo, la modificación arbitraria de funciones, condiciones laborales o contractuales, el acoso laboral, la discriminación o cualquier trato desfavorable motivado por la presentación de una denuncia de buena fe.



Las represalias podrán ser directas o indirectas. También se considerarán represalias aquellas acciones que, aun cuando no estén dirigidas explícitamente contra el denunciante, generen efectos negativos sobre su entorno laboral, profesional o contractual como consecuencia de la denuncia presentada.

8.2 Anonimato

Se contará con mecanismos técnicos, administrativos y procedimentales destinados a evitar la identificación del denunciante, privilegiando, cuando sea posible, el uso de canales que permitan la presentación de denuncias anónimas. Estos mecanismos incluirán, entre otros, la restricción del acceso a datos identificables, la anonimización o seudonimización de la información suministrada, y la asignación de códigos o referencias internas para el seguimiento del caso.

8.3 Medidas Laborales y/o Contractuales

Se podrá adoptar medidas temporales o permanentes orientadas a proteger al denunciante, tales como reubicaciones de trabajo, redistribución de funciones, modificaciones de horarios o condiciones contractuales, siempre que dichas medidas sean proporcionales, debidamente justificadas y no impliquen desmejoras injustificadas de sus derechos ni afectaciones a sus condiciones laborales y/o contractuales.

8.4 Mecanismos de Atención, Acompañamiento y Reporte de Represalias

Por medio de los canales oficiales, el denunciante podrá informar de manera confidencial cualquier amenaza, intimidación, hostigamiento o represalia a causa de denuncia o reporte hecho por él. Asimismo, la Compañía garantizará la atención prioritaria de dichas comunicaciones y adoptará medidas de protección, investigación y corrección frente a los hechos reportados.

8.5 Medidas Disciplinarias y Correctivas Frente a Represalias

Las personas que incurran en actos de represalia serán objeto de las medidas disciplinarias, contractuales o legales a que haya lugar, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos suscritos y la normativa vigente. La imposición de sanciones se realizará garantizando el debido proceso y podrá incluir, según la gravedad del caso, la terminación del vínculo laboral o contractual.

8.6 Remisión a Autoridades Competentes

Cuando del análisis de una denuncia se identifique la posible comisión de delitos, actos de corrupción, amenazas o cualquier situación que exceda el ámbito de control organizacional de la Compañía, el Oficial de Cumplimiento o la instancia competente podrá poner los hechos en conocimiento de las autoridades correspondientes.

Esta remisión podrá realizarse, según corresponda, ante: Fiscalía General de la Nación, Secretaría de Transparencia, Superintendencia de Transporte (conforme a la Resolución 14673 de 2025 y la



Resolución 7038 de 2026 de la Superintendencia de Transporte, según sea el caso), Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF)

La remisión de información a las autoridades no implica la asunción por parte de la Compañía de funciones de investigación penal ni de protección personal del denunciante, las cuales corresponden exclusivamente al Estado.

9. PROTECCIÓN FRENTE A TERCEROS

En los casos en que las represalias provengan de terceros vinculados a **SUPER CARGO LOGISTIC SAS**, tales como contratistas, proveedores, intermediarios o aliados comerciales, la organización adoptará las acciones contractuales, correctivas o legales pertinentes, incluyendo la aplicación de cláusulas anticorrupción, sanciones contractuales o la terminación de la relación comercial, cuando ello resulte procedente.

10. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS

SUPER CARGO LOGISTIC SAS contará con procedimientos específicos para la gestión, análisis, investigación, consulta, quejas y reporte de las denuncias relacionadas con presuntos actos de corrupción, soborno y demás conductas contrarias al PTEE. Dichos procedimientos establecen las etapas, responsables, criterios de actuación, tiempos y mecanismos de control.

PR-08 Procedimiento de gestión de asuntos éticos y de aplicables, garantizando el respeto por los principios de ética empresarial.

El desarrollo, alcance y aplicación de estos procesos se encuentran definidos de manera detallada en los documentos:

cumplimiento

- PR-07 Procedimiento de gestión de denuncia y/o conducta asociada a corrupción o soborno
- PR-10 Procedimiento para reportar actos de corrupción a la Secretaría de Transparencia.
- PR-09 Procedimiento para reportar actos de corrupción a la UIAF

Los cuales hacen parte integral del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

11. PROHIBICIÓN DE DENUNCIAS DE MALA FE

SUPER CARGO LOGISTIC SAS promueve el uso responsable, ético y de buena fe de los canales de denuncia como un mecanismo fundamental para la prevención y detección de actos de corrupción, soborno y conductas contrarias a la ética empresarial. En consecuencia, se encuentra expresamente prohibida la presentación de denuncias de mala fe.

Se entenderá por denuncia de mala fe aquella que sea presentada con conocimiento de su falsedad, con información deliberadamente inexacta, manipulada o engañosa, o con el propósito de causar



daño, obtener un beneficio indebido, afectar el buen nombre, la honra o la reputación de la Compañía o de terceros, o interferir de manera injustificada en los procesos internos.

La presentación de denuncias de mala fe dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias, contractuales o legales a que haya lugar, de conformidad con la normativa vigente, el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos suscritos y las políticas internas de la Compañía, garantizando en todo caso el debido proceso.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la protección otorgada a los denunciantes que actúen de buena fe, aun cuando los hechos reportados no puedan ser verificados o no constituyan una infracción, siempre que exista una convicción razonable sobre la veracidad de la información suministrada.

12. LIMITACIÓN DEL ALCANCE DE PROTECCIÓN

Las medidas previstas en esta Política se circunscriben al ámbito organizacional de la Compañía y no constituyen mecanismos de protección personal, seguridad física o protección judicial.

La Compañía actuará con diligencia razonable para prevenir represalias dentro de su estructura organizacional, sin que ello implique la asunción de responsabilidades propias de las autoridades de seguridad o justicia.

13. 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.

14. PUBLICACIÓN

La presente Política será publicada y divulgada mediante los siguientes canales:

- Correo electrónico institucional.
- Carteleros o puntos físicos de información.
- Jornadas de capacitación obligatorias.
- La presente política será revisada periódicamente por el Oficial de Cumplimiento con el fin de evaluar su efectividad, identificar oportunidades de mejora y asegurar su alineación con la normatividad vigente y con los riesgos identificados en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

15. DOCUMENTOS ASOCIADOS

1. DOC-08 Código de ética, conducta y buen gobierno
2. PL-03 Política del programa de transparencia y ética empresarial

3. PL-02 Política anticorrupción, antisoborno y antifraude
4. MN-02 Manual del programa de transparencia y ética empresarial
5. PR-08 Procedimiento de gestión de asuntos éticos y de cumplimiento
6. {{
codigo_codificacion_procedimiento_de_gestion_de_denuncia_y/o_conducta_asociada_a_c
orruptcion_o_soborno }} Procedimiento de gestión de denuncia y/o conducta asociada a
corrupción o soborno
7. PR-10 Procedimiento para reportar actos de corrupción a la Secretaría de Transparencia.
PR-09 Procedimiento para reportar actos de corrupción a la UIAF

CONTROL DE CAMBIOS				
CÓDIGO	VERSIÓN	NATURALEZA DEL CAMBIO	FECHA	APROBÓ
PL-11	1	Creación de la Política	23 de junio de 2026	SI