





Código de Ética y Conducta


	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

CONTENIDO

.....	1
INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO	4
ALCANCE	4
MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO	5
1. Cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones	6
2. Gobierno corporativo	6
3. Nuestros valores	6
3.1 Contactos	7
4. Nuestra política del sistema integrado de gestión	7
5. Nuestro compromiso ético	8
5.1 Enfocados en Calidad	8
5.2 Satisfacción del Cliente	8
5.3 Estándares Éticos y Legales	9
5.4 Transparencia.	9
5.5 Estándares Contables y de Reporte	9
5.6 Responsabilidad e involucración individual	9
5.7 Somos defensores de los DD.HH.	10
6. ¿Cuál es la conducta correcta?	11
6.1 Reportar una violación del Código	12
7. Principios de integridad del código de ética y conducta corporativa	12
7.1 Respeto mutuo y sinceridad.	13
7.2 Diversidad y Discriminación.	14
7.3 Gestión de la Salud Laboral.	14
7.4 Propiedades de la Compañía.	14
7.5 Protección de los datos	14
7.6 Conflictos de Intereses	14
7.7 Juego Limpio	15

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

7.8	La Confianza de los Accionistas.....	15
7.9	Diálogo con nuestros Socios.....	16
7.10	Sobornos	16
7.11	Corrupción	16
7.13	Regalos y Beneficios.....	17
7.14	Pago de comisiones para obtener ventajas.....	17
7.15	Confidencial.....	17
7.16	Libre asociación, prohibición del trabajo forzoso y trabajo infantil.....	17
8.	Responsabilidades e implementación del código	18
9.	Protocolo de actuación en caso de denuncia	19
10.	Gestión de riesgos.....	19
11.	Responsabilidad social en grupo quick	20
11.1	Comunidades	20
11.2	Medio Ambiente.....	20
11.3	Acciones y cambios	20

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

INTRODUCCIÓN

Desde la fundación del Grupo Quick la ética, buena conducta, responsabilidad e integridad han sido valores esenciales para consolidarse como una de la principal plataforma tecnológica que presta servicios logísticos nacionales e internacionales. Desde entonces, todos sus colaboradores han adquirido el compromiso de dar cumplimiento dentro de sus labores diarias, a todos los principios y valores que la compañía establece a fin de garantizar un clima organizacional óptimo y confortable.


Este código tiene como objetivo brindar, las normas que afectan diariamente a nuestra vida laboral. describiendo y explicando las normas y el marco de referencia respecto al manejo ético y responsable de todo el personal involucrado en la compañía frente a cualquier situación que ponga en duda su quehacer ético e integral, en este caso los colaboradores podrán pedir asesoramiento para definir la forma idónea de dar tratamiento a la situación en particular, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

OBJETIVO

Proporcionar a los colaboradores de Quick, los principios básicos que guíen su conducta y desempeño de sus labores, especialmente con clientes, proveedores, accionistas, entidades gubernamentales, frente a la sociedad, el medio ambiente y con ellos mismos, evitando acciones inapropiadas o contrarias a la consecución de los objetivos y acciones de cualquier índole que afecten la sana convivencia entre los colaboradores de Quick.

ALCANCE

Este Código de Ética Empresarial y Conducta aplica a toda la estructura organizacional de Quick, colaboradores directos o indirectos que en conjunto son considerados como “colaboradores” para efectos del contenido. Este código representa las actividades y prácticas relacionadas con la organización, no cubre todos los aspectos que puedan presentarse en el desarrollo de sus operaciones, sino que establece principios claves de políticas, normas y condiciones de trabajo de la empresa.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO



Hace diez años Quick era solo un concepto, una idea de negocio escrita en un papel. Este sueño que comenzó con 2 personas en el área administrativa y un mensajero motorizado, ha logrado consolidarse con más de 3.000 colaboradores ejecutando procesos de logística en 30 ciudades del territorio nacional.

Gracias al esfuerzo de todo el equipo de trabajo y a nuestra visión de futuro, hemos evolucionado a un concepto más amplio: "el de Grupo Empresarial", el cuál a través de nuestras


marcas Quick Heló y Quick Crean, ejecutamos "Hacemos más fácil la logística en LATAM".

Todo esto es el resultado de un trabajo con responsabilidad social, calidad y ética corporativa que nos ha permitido plantear los lineamientos y tener la disposición de trabajar y mantener los más altos estándares de calidad, esperando que a futuro continuemos estrechando nuestros lazos comerciales, laborales y sobre todo los de amistad

A todo nuestro grupo **GRACIAS** por creer en nosotros, **GRACIAS** por ayudarnos a construir lo que hoy somos.



Julián Caviedes Cardozo
Director Ejecutivo
Grupo Quick

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

1. Cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones

Quick reconoce y se compromete al cumplimiento de las leyes y regulaciones que apliquen para la actividad de la compañía y sus colaboradores, siendo nuestra responsabilidad conocer todas las leyes y normas locales que permitan dar orientación concreta y precisa frente a casos que atente contra los principios del código de ética.

Si en alguna parte del código de ética se contemplan disposiciones en contra de las normas o leyes locales, debe prevalecer el cumplimiento de la normatividad local por encima de lo descrito en el código.

2. Gobierno corporativo

En Quick, el modelo de gobierno corporativo promueve el cumplimiento de las normas, principios, valores y procedimientos que son esenciales para el funcionamiento de nuestra organización, mediante el direccionamiento de la Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva.


Como garantía para el crecimiento sostenible de la compañía en el medio y largo plazo, nuestro gobierno corporativo se enfoca en el control sobre el desempeño e implementación de la planeación estratégica aprobada, el cumplimiento normativo y la relación con los grupos de interés, permitiéndonos mantener la confianza de nuestros inversores, atracción de nuevos talentos y fomento de la marca posicionándonos como una compañía competitiva en el sector logístico.

En nuestro Código de Ética y Conducta definimos las practicas globales más relevantes del gobierno corporativo, en el cual se consideran las pautas de comportamiento en el desarrollo de actividades diarias que orientan a los miembros de la comunidad Quick, garantizando que las negociaciones y operaciones con nuestros grupos de interés se realicen con ética, respeto, transparencia y responsabilidad empresarial.

3. Nuestros valores

- PASIÓN DIGITAL (Capaces de adaptarnos = Resiliencia)
- INNOVAR SOÑANDO (Sangre Quick)
- TRANSFORMACION POSITIVA (Somos Positiva)
- COLABORACIÓN (Trabajo en equipo)

Nuestro Código de ética es la formulación de los valores corporativos vigentes en todas las regiones y unidades de negocio de Quick. El objetivo de este código es impregnar las políticas de la Organización y en las normas que afectan diariamente a nuestra vida laboral. En este se

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

describen y explican las normas y los fines que reflejan nuestro compromiso de actuar de forma responsable, ética y legal.


3.1 Contactos

Si necesitas ayuda para interpretar las políticas de la Compañía, tomar decisiones difíciles o ayudar a la Organización a cumplir su Código de Conducta, te ofrecemos las siguientes opiniones:

- Consulta a tu superior.
- Habla con la Jefatura de Talento Gerencia de Talento Humano
- Área de relaciones laborales
- Acude a la Gerencia de Sistemas Integrados de Gestión
- MAQ

4. Nuestra política del sistema integrado de gestión

Somos una Plataforma Digital que presta servicios integrales de logística, estamos seguros de alcanzar la satisfacción de nuestros clientes, colaboradores, proveedores, comunidad, el gobierno y demás grupos de interés; por ello la Alta Dirección demuestra su compromiso asignando el recurso necesario para la planificación, implementación, seguimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión incluyendo el Plan Estratégico de Seguridad Vial junto con el mantenimiento de nuestras certificaciones en NTC-ISO 9001:2015, NTC-ISO 45001:2018, NTC-ISO 14001:2015, y BASC V6:2022, lo cual genera valor a todas las compañías de QUICK. De esta manera, contribuimos al desarrollo integral, crecimiento económico, social y equilibrio ambiental que garanticen la sostenibilidad futura del negocio incluyendo a las partes interesadas que hacen parte de esta familia, por eso desde la Alta Dirección:

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	



5. Nuestro compromiso ético


5.1 Enfocados en Calidad

Nuestro compromiso con la calidad es vital para nuestro negocio. Para conseguir los más altos estándares trabajamos constantemente para mejorar nuestras estructuras y procesos en beneficio de nuestros clientes. Esto se aplica a nuestros productos, servicios y gestión tanto como a nuestro comportamiento.

5.2 Satisfacción del Cliente

Colocamos en el lugar más alto de nuestras prioridades el contribuir al éxito de nuestros clientes, porque sabemos que su éxito garantiza nuestro éxito. Nuestras actividades están gobernadas por el conocimiento de las necesidades de nuestros clientes.

Incluimos y priorizamos la visión del cliente en todos nuestros procesos de negocio, proyectos y negociaciones. Sabemos que nos medirán por nuestras acciones éticas, sociales y de respeto al medio ambiente tanto como por la calidad de nuestro servicio. Por lo tanto, nos esforzaremos por adoptar las mejores prácticas en todas las áreas para asegurarnos la confianza de los clientes.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

5.3 Estándares Éticos y Legales.

Guiados por nuestros Valores Corporativos nos aseguramos un desarrollo sostenible basado en resultados económicos, gestión medioambiental y responsabilidad social. Velaremos por los diversos intereses de nuestros clientes, empleados y socios con integridad, rectitud y honestidad. Nos aseguraremos la excelencia tanto en el resultado de nuestro negocio como en nuestro comportamiento ético.

Quick, cumple con las leyes colombianas y de cada uno de los países en los cuales tiene operación. Trabajamos con respeto a sus estándares éticos, esto nos puede suponer retos y dilemas particulares que nos aseguraremos de resolver siempre de acuerdo a nuestros Valores Corporativos.

Quick se guiará por los principios de los Acuerdos Mundiales de Naciones Unidas. Respetamos los Derechos Humanos en nuestra esfera de influencia y conduciremos nuestro negocio de manera que haga de nosotros un empleador con el que los trabajadores deseen trabajar. Respetamos los principios de la “Declaración Fundamental de los Principios y Derechos en el Trabajo” de 1998 de la Organización Mundial del Trabajo de acuerdo con la ley nacional y sus prácticas.

5.4 Transparencia.


Estamos comprometidos con ser sinceros en nuestras relaciones y comunicación con los accionistas. La transparencia y la honestidad serán los principios que nos guíen en la comunicación de todas nuestras actividades tanto internas como externas. El público tendrá acceso a la información concerniente a la compañía que sea requerida o recomendada por los estándares de reconocimiento de la Dirección Ejecutiva.

5.5 Estándares Contables y de Reporte.

Quick confía en la autenticidad y precisión de la información presentada en los registros contables que se usará para tomar las decisiones adecuadas. Es de máxima importancia que dichos registros sean tratados con absoluta seguridad y confidencialidad, así como que los datos financieros estén protegidos. Todas las transacciones del negocio deben estar reflejadas con absoluta precisión en nuestras cuentas de acuerdo con los procedimientos establecidos. Los registros contables deben reflejar y describir la naturaleza de las transacciones soportadas.

5.6 Responsabilidad e involucración individual

Las habilidades y el compromiso de nuestra gente son nuestros principales activos. Fomentamos en nuestros empleados una actitud con visión de empresa y la asunción de sus responsabilidades individuales. Nos aseguraremos de incluir a nuestros colegas en nuestros proyectos y procesos de toma de decisiones para conseguir nuestros objetivos comunes con fiabilidad y compromiso.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

1	<p>Conocer, aplicar y promover los valores, principios y compromisos contenidos en este Código, así como las políticas y procedimientos que los desarrollan y complementan, que junto a la normativa aplicable regirán las actividades de Grupo Quick. Cuando haya discrepancias entre las leyes y regulaciones locales y este Código, aplicarás la norma más estricta. Grupo Quick por su parte se compromete a difundir el Código de Ética Empresarial entre todos sus colaboradores y grupos de interés, y a promover su conocimiento a través de actividades de formación para asegurar que tu actuación se rige por los principios y compromisos sobre los que se ha construido dicho Código</p> <p>Participar en las actividades de formación ofrecidas por la empresa en relación a este Código.</p>
2	Tener tolerancia cero con comportamientos que se separen de los principios y valores incluidos en este Código. Nadie puede autorizar o solicitar que se lleve a cabo una acción que suponga un incumplimiento, independientemente de su posición en la empresa
3	Tener tolerancia cero con comportamientos que se separen de los principios y valores incluidos en este Código. Nadie puede autorizar o solicitar que se lleve a cabo una acción que suponga un incumplimiento, independientemente de su posición en la empresa
4	En caso de que haya dudas, debes preguntarle a tu superior o consultar a los departamentos de Recursos Humanos, Relaciones laborales o trasladar tu duda a los canales de consulta habilitados: Línea de transparencia MAQ (Mesa de ayuda al Quicker): 3232647777. Cualquiera de estas áreas puede ayudarte a resolver cuestiones relacionadas con este Código, que no pretende incluir todas las situaciones posibles que puedan plantearse, pero sí establecer pautas generales que permitan orientar tu conducta.
5	Si tienes sospechas de una actuación o situación que pueda vulnerar el Código, aunque dicha situación no esté comprendida en tu ámbito de responsabilidad, comunícalo a través de los canales de denuncia habilitados por Grupo Quick, siempre con buena fe y evitando hacer un uso injusto o en beneficio personal de dichos canales
6	Colaborar en el desarrollo de las auditorías internas e investigaciones que pudieran realizarse.

5.7 Somos defensores de los DD.HH.

Grupo Quick adquiere el compromiso de integrar en nuestra estrategia y operativa los 10 principios que Naciones Unidas propone como imprescindibles para una gestión responsable y que constituyen el marco de referencia para la definición de la estrategia y gestión de la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo.

Quick	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.




6. ¿Cuál es la conducta correcta?

Quick mantiene compromisos con una variedad de personas que conforman nuestro grupo de accionistas. Nuestra imagen como compañía depende de cómo sus empleados actúen en el mundo de los negocios. La integridad personal no puede ser puesta en duda por ningún tipo de rumor. Cuando te enfrentes a una situación difícil hazte estas preguntas:

- ¿Mi acción o decisión son legales?
- ¿Cumplen con nuestros valores y nuestra política de empresa?
- ¿Está libre de cualquier conflicto personal o de intereses?
- ¿Podría mi acción o decisión soportar una revisión de los medios públicos? ¿Qué ocurriría si apareciera en los periódicos?
- ¿Mi acción o decisión protegerá los intereses de Quick como una compañía con altos estándares éticos?

Si la respuesta a todas las preguntas es “sí”, la acción o decisión, basada en los principios de la conducta correcta, es con casi toda seguridad, la adecuada. Si no estás seguro, pregunta... Y continúa preguntando hasta que estés seguro, para esto te ofrecemos las siguientes opciones:

- Consulta a tu superior.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

- Habla con la Gerencia de Talento Humano
- Acude a la Gerencia de Sistemas Integrados de Gestión.


6.1 Reportar una violación del Código

Si detectas alguna anomalía o posible falta de acuerdo a este Código de Ética y Conducta, te animamos a que lo reportes a las áreas mencionadas anteriormente.

Ningún empleado se encontrará en desventaja de ninguna manera por cualquier esfuerzo de buena fe para actuar de acuerdo con este Código de Ética y Conducta. Todas las notificaciones que reporten un incumplimiento del Código de Ética y Conducta serán tratadas de manera confidencial. Si lo requiere la ley a aplicar en cada caso, la información relativa al empleado que presenta la notificación puede ser revelada a las personas relevantes que estén involucradas en la investigación y en los subsiguientes procesos judiciales. Cualquier investigación deberá ser iniciada de manera inmediata.

7. Principios de integridad del código de ética y conducta corporativa


PRINCIPIO	Nuestra conducta
Prohibición del uso de mano de obra infantil	Sigue los controles establecidos o solicita que se establezcan todos los controles que puedan ser necesarios, para garantizar que en tu ámbito de trabajo no se realizan prácticas incompatibles con los derechos establecidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
Prohibición del trabajo forzado u obligatorio	
Prohibición de mano de obra ilegal y migración fraudulenta	
Respeto al derecho a la sindicación	Desarrollamos nuestra actividad bajo el respeto total a los Derechos propiciando un ambiente de trabajo saludable y productivo, adecuado para el desarrollo de todos los colaboradores, tanto en el ámbito profesional como en el individual.
Respeto a la diversidad y a la igualdad de oportunidades	No participes, promuevas o tolere situaciones de discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, creencias, ideologías, edad, orientación o identidad sexual, estado civil, pertenencia de los miembros familiares a una etnia, raza o nación, o por razones de enfermedad o discapacidad física o psíquica.
Rechazo absoluto a cualquier forma de abuso	Alerta de cualquier situación que pueda provocar, favorecer, promover o facilitar el abuso en cualquiera de sus formas, poniendo especial atención si existen menores de edad o personas con discapacidad involucrados
Derecho a la intimidad	Cuando tengas acceso a datos de carácter personal cumplirás con los requerimientos previstos en la legislación y procedimientos internos, comprometiéndote a no divulgar datos individuales de los profesionales de Grupo Quick o de sus grupos de interés, salvo

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

PRINCIPIO	Nuestra conducta
	consentimiento expreso de los titulares y a excepción de los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. Bajo ninguna circunstancia, los datos de carácter personal podrán ser tratados para fines distintos a los legal o contractualmente previstos.
Desarrollo profesional - plan semilla	Grupo Quick fomenta el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores a través de su involucración en los procesos de gestión y mejora continua
Compensación / Salario Digno	De acuerdo a la Comisión Permanente de Concertación de políticas salariales y laborales del territorio colombiano, como compañía nos ajustamos a los parámetros de salario mínimo para garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia. Tenemos como objetivo reconocer y recompensar el rendimiento de nuestros colaboradores con justicia, claridad de criterios e igualdad de trato y oportunidades.
Respeto al descanso de los colaboradores	Debemos asegurar que nuestros colaboradores trabajan de acuerdo con las leyes y convenios aplicables en lo relativo al número de horas, días de trabajo y periodos de descanso. Facilitaremos y promoveremos el equilibrio entre la vida personal y laboral, en la medida de las posibilidades y siempre que no se perjudique el servicio al cliente o el correcto funcionamiento de los centros de trabajo
Seguridad, salud e higiene laboral	Debes realizar tu trabajo respetando las normas de seguridad y salud laboral aplicables a los centros de trabajo, responsabilizándote del cumplimiento de las medidas preventivas y comunicando al departamento competente cualquier situación preocupante, incidente o incumplimiento de la normativa de seguridad del que pudieras tener conocimiento
Rechazo y condena del acoso en el trabajo	No participes, fomentes o tolere comportamientos o insinuaciones de carácter sexual o insultos, actitudes amenazantes verbales o físicas de naturaleza racial, de género, ideológicas, religiosas o relacionadas con la orientación o identidad sexual, una enfermedad o discapacidad física o psicológica.

7.1 Respeto mutuo y sinceridad.

Todas las relaciones entre directores, Gerentes y Empleados de cualquier nivel en todas las Unidades de Negocio deben estar marcadas por el respeto mutuo, la sinceridad, la honestidad y el espíritu de confianza y cooperación. Debemos ofrecer y buscar las opiniones y nos comunicaremos de forma sincera entre todos. Estamos comprometidos con el debate limpio y abierto y con la diversidad de opiniones. Motivamos a nuestros colegas para que expresen sus ideas y preocupaciones siempre que lo estimen oportuno. El espíritu de equipo se sustenta en una mentalidad abierta. Nosotros apoyamos la política de puertas abiertas y las iniciativas de compartir e intercambiar conocimientos.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

7.2 Diversidad y Discriminación.

Entendemos la diversidad de nuestros empleados como una guía a seguir en nuestra política de empleo. Esto significa promover la diversidad y la heterogeneidad de los individuos en la compañía para obtener de ellos su máxima productividad, creatividad y eficiencia. Las habilidades, el rendimiento y su conducta ética deben ser nuestros indicadores para calificar a un empleado.

No discriminaremos ni permitiremos la discriminación debido al género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, origen o cualquier otra característica protegida por la ley. Cada empleado debe contribuir a crear una atmósfera de respeto mutuo en el trabajo que excluya cualquier tipo de acoso incluido el laboral o sexual.

7.3 Gestión de la Salud Laboral.

Nuestros empleados merecen trabajar en un entorno seguro y saludable. Estamos comprometidos con los lugares de trabajo seguro y saludable según nuestras políticas. Nuestros objetivos son reducir al mínimo posible tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades laborales. Promovemos el cuidado de la salud como un elemento clave de productividad sostenida y de la calidad de nuestros servicios. Rechazamos cualquier tipo de ataques o de violencia en los lugares de trabajo incluida la intimidación o las amenazas, así como el consumo de drogas.

7.4 Propiedades de la Compañía.


El uso de las propiedades de la compañía, incluyendo equipos, herramientas, infraestructura, muebles..., etc., son para uso profesional y no para beneficio personal. Si se utilizara para este último se debe contar con un acuerdo explícito que lo autorice. Cada empleado tiene la responsabilidad de salvaguardar y hacer un uso adecuado de las propiedades de La Organización. La propiedad intelectual es un bien altamente valorado y debe ser protegido de un uso no autorizado o su divulgación. Deben ser protegidas aquellas propiedades consideradas como secretos del negocio, información confidencial, marcas registradas, logos, así como los listados de clientes, oportunidades de negocio, especificaciones de productos e información confidencial de nuestros clientes.

7.5 Protección de los datos.

Nuestros empleados no difundirán información privada de la Compañía o de nuestros clientes al público en general para obtener cualquier ganancia personal o para beneficio de otros que no sea la Compañía. Esta información incluye datos técnicos, financieros, operativos, información relativa a los clientes u otra información relativa a los negocios de la compañía, sus actividades operativas o planes de futuro.

7.6 Conflictos de Intereses.

Requerimos de nuestros Gerentes, jefes, Líderes y Empleados que mantengan los más altos estándares éticos cuando deban manejar conflictos de intereses. Deberán evitar cualquier relación con personas o empresas con quienes nosotros realicemos negocios ("asociados de

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

negocio”) que puedan generar conflictos de intereses; en el caso de que existan, los empleados deben hacer saber este hecho a su superior. Dichas relaciones incluyen especialmente aquellas con miembros de la misma familia y cónyuges, asociados o inversores y poseedores de acciones de la compañía.

Es un deber del Colaborador reportar de manera clara y veraz a través del correo de la Línea Ética, las situaciones que puedan generar un conflicto de interés, incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes situaciones:

- **Negocios personales:** Cualquier asunto comercial, financiero o laboral de carácter personal, ajeno a la empresa, en el que el colaborador tenga participación económica y pueda afectar los intereses de compañía.
- **Familiares como Proveedores, Colaboradores o Clientes:** Los Colaboradores de la empresa pueden estar en Conflicto de Intereses cuando un familiar esté vinculado o desee vincularse a la Compañía, ya sea como Colaborador, Proveedor y/o Cliente de la misma o haga parte directa o indirecta de las empresas del sector. Las relaciones con tales personas deberán ajustarse a las políticas y procedimientos para la selección y evaluación de los Proveedores y Colaboradores, así como a las reglas de manejo para Clientes. Se consideran Familiares para este efecto, los hijos(as), padre, madre, nietos(as), abuelos(as), hermanos(as), primos(as), tíos(as), novio(a), suegro(a), cuñado(a), yerno, nuera y cualquier otra relación que a la luz de la presente carta Ética deba ser revelada.
- **Relaciones Sentimentales:** En QUICK respetamos las relaciones sentimentales. Existe Conflicto de Intereses siempre que entre la pareja exista algún nivel de subordinación o relación colaborativa directa o indirecta en sus cargos.
- **Servicios a terceros:** El Colaborador está en conflicto de Intereses cuando presta a un tercer servicio sin el debido conocimiento y autorización de QUICK.


7.7 Juego Limpio.

Estamos comprometidos con la libertad de empresa y el juego limpio. Los negocios de la compañía deben ser dirigidos basándose exclusivamente en las bases del mérito y respeto a las reglas de la competencia.

Contrataremos a los proveedores, agentes y otros intermediarios basándonos exclusivamente en una evaluación honesta. Estamos legalmente obligados a tomar las decisiones del negocio de modo que beneficien a la compañía de la mejor manera posible, independientemente de cualquier acuerdo o entendimiento con un competidor.

7.8 La Confianza de los Accionistas.

Es necesario ofrecer una gestión corporativa transparente y limpia para mantener la confianza de nuestros accionistas.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

7.9 Diálogo con nuestros Socios.

Es importante fomentar el diálogo y cooperación con nuestros socios alrededor del mundo. Compartimos los principios de comportamiento ético, compromiso social y respeto por el medio ambiente con nuestros proveedores, subcontratistas, agentes y consultores. Comunicaremos nuestros principios a nuestros socios y les motivaremos para que se adhieran a los mismos estándares que nosotros.

7.10 Sobornos

Confiamos en que la excelencia de nuestros servicios es la clave de nuestro éxito. Por lo tanto, negociaremos con nuestros clientes y proveedores de manera franca, transparente y sincera y de acuerdo con los estándares internacionales anti sobornos regulados en las leyes locales anticorrupción y sobornos. Esto incluye cualquier transacción que pueda parecer que haya sido realizada para otorgar concesiones o beneficios.

El **SOBORNO** se puede describir como el dar o recibir por parte de una persona, algo de valor (usualmente dinero, regalos, préstamos, recompensas, favores, comisiones o entretenimiento), como una inducción o recompensa inapropiada para la obtención de negocios o cualquier otro beneficio. Los sobornos y las comisiones irregulares (excepto aquellas que da la compañía sean por concepto de ventas o transacciones comerciales en contratos de comisión) pueden, por lo tanto, incluir, más no estar limitados a:

- Regalos y entretenimiento, hospitalidad, viajes y gastos de acomodación excesivos o inapropiados.
- Pagos, ya sea por parte de empleados o socios de negocios, tales como agentes, facilitadores o consultores


7.11 Corrupción

La **CORRUPCIÓN** es todo hecho, tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios organizacionales, independiente de los efectos financieros sobre las empresas. Son las acciones que se presenten bajo una de dos modalidades:

- Interna: Aceptación de sobornos provenientes de terceros hacia colaboradores de la empresa con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a ese tercero.
- Corporativa: aceptación de sobornos provenientes de colaboradores de la Compañía hacia funcionarios gubernamentales o terceros, de manera directa o a través de agentes; con el fin de que las decisiones del tercero, sus acciones u omisiones beneficien a la Compañía, o un empleado de ella.

7.12 Fraude

Se entiende como el acto u omisión intencionada y diseñada para engañar a los demás, llevado a cabo por una o más personas con el fin de apropiarse, aprovecharse o hacerse a un bien ajeno -sea material o intangible -de forma indebida, en perjuicio de otra y generalmente por la falta de

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

conocimiento o malicia del afectado. De acuerdo a lo anterior se considera que las siguientes conductas van contra la transparencia y la integridad corporativa:

- Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de la Compañía.
- Alteración de información y documentos de la Compañía para obtener un beneficio particular.
- Generación de reportes con base en información falsa o inexacta.
- Uso indebido de información interna o confidencial (Propiedad intelectual, Información privilegiada, etc.).
- Conductas deliberadas en los procesos de contratación y licitaciones con el fin de obtener dádivas (pagos o regalos a terceros, recibir pagos o regalos de terceros, etc.).
- Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
- Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.
- Utilización de manera indebida bienes de propiedad de la Compañía que estén bajo su custodia.
- Fraude informático

7.13 Regalos y Beneficios

Los empleados no deben solicitar servicios, regalos o beneficios de nuestros clientes o proveedores que influyan o puedan parecer que influyen en la conducta de los empleados en su representación de la compañía. Los regalos y hospitalidad pueden ser ofrecidos siempre que no excedan de las costumbres locales de cortesía de acuerdo con la ética empresarial y la ley correspondiente. En caso de duda los empleados deben consultar con su superior o con el Área de Talento Humano.

7.14 Pago de comisiones para obtener ventajas


La Organización no permitirá como norma general los “pagos de comisiones” por la prestación de los servicios única y exclusivamente serán permitidas en caso de ser contribuciones directas al incremento de ventas como es el caso de los Ejecutivo de Cuenta.

7.15 Confidencial

Cualquier persona que posea información privilegiada, interna o de nuestros clientes es confidencial tiene prohibido comprar, vender, suministrar o revelar dicha información. Los empleados se exponen a penas civiles y penales si revelan datos confidenciales. Comerciar con dicha información es ilegal tanto para los propios empleados que intenten obtener beneficios, como para que otros lo hagan en su nombre.

7.16 Libre asociación, prohibición del trabajo forzoso y trabajo infantil

Respetamos el derecho de cada colaborador de asociarse libremente, de afiliarse o no a un sindicato, de buscar otras formas de representación y de expresar sus inquietudes relacionadas con las condiciones laborales, sin temor a represalias. No utilizamos, promovemos, ni apoyamos o toleramos el trabajo infantil, obligatorio o forzoso. Nos comprometemos a pagar remuneraciones justas, y a respetar las regulaciones locales pertinentes con respecto a la jornada y condiciones de trabajo, así como el pago de horas extras.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

En todo caso y de acuerdo con la conducta que se espera de cada miembro de la Sociedad, se recalcan como obligaciones principales: el manejo cuidadoso de información privilegiada a la que tenga acceso, abstenerse de recibir regalos o dádivas con el objeto de evitar sobornos, asumir una actitud prudente frente a las medidas de control, manejar responsablemente la imagen de la empresa, prestar la colaboración constante que las autoridades requieran, estar dispuesto a prevenir, detectar y controlar el lavado de activos.


8. Responsabilidades e implementación del código

Integrado por la Jefatura de Talento Humano, el oficial de Cumplimiento, la coordinación de relaciones laborales y Bienestar, como integrantes permanentes, tiene como funciones principales:

- ✓ Velar por la aplicación del presente Código de Ética y establecer los criterios interpretativos.
- ✓ Garantizar la difusión del Código.
- ✓ Asegurar la impartición de formación sobre el contenido del Código a los colaboradores del Grupo.
- ✓ Garantizar el desarrollo de políticas y procedimientos necesarios para la adecuada implantación de los principios y compromisos contemplados en el Código.
- ✓ Velar por la debida investigación de posibles irregularidades, evaluar las conclusiones y decidir sobre las medidas disciplinarias o acciones legales a iniciar, en su caso.
- ✓ Velar por el cumplimiento del régimen disciplinario.

El oficial de cumplimiento será el encargado de:

- ✓ Promover una cultura basada en el comportamiento responsable de todos los profesionales de Grupo Quick, con independencia de su nivel jerárquico y del lugar en el que trabajen.
- ✓ Impulsar el principio de rechazo absoluto hacia la comisión de actos ilícitos o situaciones contrarias a los principios de ética.
- ✓ Controlar que el sistema de valores adoptado en la normativa interna del Grupo, se mantenga actualizado, proponiendo las actualizaciones que puedan ser necesarias.
- ✓ Supervisar el funcionamiento de los canales de denuncia y consulta.
- ✓ Garantizar los principios fundamentales de confidencialidad y no represalia que rigen los canales de denuncia de Grupo Quick
- ✓ Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación del Código.
- ✓ Analizar e intervenir en los casos de denuncias recibidos a través de los canales establecidos para tal fin. Verificar la aplicación del procedimiento disciplinario en caso de incumplimientos de los principios y compromisos recogidos en el Código.
- ✓ Todas las restantes funciones derivadas del cumplimiento normativo.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

9. Protocolo de actuación en caso de denuncia

Ponemos a disposición el correo relacioneslaborales@quick.com.co, para que puedan informar, de forma confidencial y sin temor a represalias, acerca de cualquier posible irregularidad o incumplimiento del Código de Ética Empresarial.

Las denuncias deben cursarse de buena fe y no estar basadas en suposiciones. En caso de demostrarse mala fe en el uso del canal, Grupo Quick puede iniciar acciones disciplinarias o legales en contra del denunciante.

Los canales de denuncia están gestionados por el responsable de la línea MAQ, posición independiente en la estructura de Grupo Quick, con reporte directo al Comité de Ética y Oficial de cumplimiento.

Las denuncias serán tratadas respetando escrupulosamente la confidencialidad en todas sus fases y la no represalia. En cumplimiento de la legislación aplicable, las denuncias no pueden ser anónimas, si bien se garantiza la confidencialidad, salvo en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas, donde se actuará en aplicación de las leyes correspondientes.

Quienes comuniquen una irregularidad o sospecha de incumplimiento, serán tratados con el máximo respeto y dignidad. Del mismo modo, las personas denunciadas o afectadas por la denuncia tendrán derecho a conocer los hechos que se le atribuyen, trasladar las explicaciones y aportar las pruebas que estimen oportunas.


Para poder dar por válida la recepción de una denuncia y en cumplimiento de los requerimientos legales, ésta debe incluir los datos del denunciante, la identificación clara de la persona o personas denunciadas, así como una descripción y/o pruebas detalladas de los hechos. El responsable de Cumplimiento, tan pronto como reciba la denuncia, estudiará conjuntamente con la coordinación de Relaciones Laborales, si el hecho denunciado puede constituir o no una infracción del presente Código.

En caso negativo, desestimarán la denuncia razonadamente y por escrito, archivando el expediente. En caso de estimar que la denuncia pueda constituir una infracción de este Código, se iniciaría una investigación y se solicitarán las pruebas correspondientes para comprobar los hechos descritos.

10. Gestión de riesgos

Se debe realizar una Gestión de Riesgos Corporativos, identificando específicamente los eventos asociados a los riesgos relacionados con comportamientos No Éticos, Fraude, Corrupción, Restricción de la Libre Competencia y Lavado de Activos y/o Financiación del Terrorismo.

Toda la gestión realizada para la mitigación de los riesgos debe quedar archivados y con una fácil trazabilidad para su ubicación. Esto con el propósito de facilitar y dar respuesta oportuna a

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

los procesos de inspección, vigilancia, control o investigación, desarrollados por los entes competentes

11. Responsabilidad social en grupo quick

11.1 Comunidades

Estamos comprometidos a apoyar a las comunidades en las que trabajamos y reconocemos la necesidad de contribuir a su bienestar con nuestro conocimiento y habilidades profesionales.

El respeto y comprensión a las diferentes culturas y el trato sensible hacia sus aspectos importantes, es clave para nosotros porque aumentará el respeto y la credibilidad hacia la compañía en el entorno internacional. Debemos pensar que se nos mide por nuestras acciones fuera de nuestro lugar de trabajo y por ello pedimos a nuestros empleados que respeten la cultura local y entiendan las particularidades de las comunidades.

11.2 Medio Ambiente.

Reconocemos el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente y estamos comprometidos en mejorar cada día a través de medidas preventivas. Sistemáticamente identificaremos y pondremos en marcha iniciativas potencialmente ecológicas, apoyando la mejora constante de nuestro impacto medioambiental e incrementando la eficiencia de nuestros recursos.

Difundiremos y apoyaremos la conciencia medioambiental y social, con los estándares precisos. Buscamos que nuestros empleados estén comprometidos e implicados activamente con el medioambiente en un esfuerzo conjunto ya que son una importante fuente de innovación.


11.3 Acciones y cambios

En el caso de no cumplir con este Código de Ética y Conducta, Quick, podrá tomar acciones y designará los recursos adecuados para gestionar de manera adecuada cualquier anomalía. Sin embargo, en primer lugar, se intentará explicar la importancia de nuestros valores y motivar a los involucrados para que cambien su actitud. No obstante, la no adhesión o cumplimiento de este Código de Ética y Conducta podrá conlleva la aplicación de medidas disciplinarias, conforme a la normativa que sea de aplicación.

La Compañía no aceptará incumplimiento a los requerimientos del Código de Ética y Conducta, sin una justa causa.

La Organización analizará periódicamente este Código de Ética y Conducta y se decidirá sobre eventuales modificaciones.

El presente Código ha sido aprobado y divulgado por Grupo Quick el 27 de febrero de 2019, acordando como fecha de su entrada en vigor el día 28 de febrero de 2019.

	CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA QUICK	CÓDIGO: CO-GTH-PO-40
Versión 5 de 07/24	GESTION DE TALENTO HUMANO	

***Espacio exclusivo en donde se deja el conocimiento y acatamiento de todo lo estipulado dentro del Código de Ética y Conducta QUICK*.**

NOMBRE:

CEDULA/NIT/RUT:

NÚMERO DE CONTACTO: