



MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN

CARÁCTER: DEFINITIVO

CAPITULO: GENERAL

TITULO: CÓDIGO DE CONDUCTA

APROBACIÓN

EDICIÓN	FECHA EDICIÓN	REDACTADO	REVISADO	APROBADO
	FECHA EFECTIVIDAD	Abogado	Directora Jurídica	Gerente de Proyecto
1	23/05/2018	Sergio Arias	Paula Caballero	Jesús Rodríguez
				

NATURALEZA DE LOS CAMBIOS RESPECTO A LA EDICIÓN (Anterior):

Naturaleza de los cambios respecto a la edición anterior: 00
Revisión general del documento

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 2 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. IDENTIFICACIÓN Y MARCO DE ACTUACIÓN DE DEVIMAR.....	5
2.1. Naturaleza Jurídica	5
2.2. Objeto Social	5
3. DEFINICIONES.....	5
4. VALORES Y PRINCIPIOS GENERALES.....	7
4.1. Valores Profesionales	7
4.1.1. Misión.....	7
4.1.2. Visión	7
4.1.3. Valores.....	7
4.2. Principios Éticos Básicos	7
4.2.1. Productividad.....	8
4.2.2. Responsabilidad.....	8
4.2.3. Confidencialidad.....	9
4.2.4. Sostenibilidad	9
4.2.5. Compromiso social y por el bien común	9
4.3. Función Ejemplar de la Dirección de la Empresa	9
4.4. Principios de Recursos Humanos	10
4.4.1. Rendimiento y competencia de nuestros Colaboradores.....	10
4.4.2. Academia DEVIMAR	10
4.4.3. Respeto y sinceridad frente a Administradores y Colaboradores.....	11
4.4.4. Responsabilidad social para nuestros Empleados	11
4.4.5. Responsabilidad de la Gerencia y de los Empleados	11
4.5. Principios Concretos de Conducta en Asuntos de Interés Esencial de Política Empresarial.....	12
4.5.1. Cumplimiento legal	12

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 3 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

4.5.2. Cumplimiento empresarial	12
4.5.3. Prevención de conflictos de intereses y actividades secundarias	12
4.5.4. Rechazo de relaciones laborales y contractuales ilegales.....	13
5. CONDUCTAS PROHIBIDAS	13
5.1. Apropiación Indevida de Recursos.....	13
5.2. Malversación de Activos	13
5.3. Corrupción.....	14
5.4. Falsos Reportes.....	14
5.5. Manipulación de Estados Financieros	15
5.6. Abuso Tecnológico.....	15
5.7. Contribuciones y Actividades Políticas.....	15
5.8. Violación de la Obligación de Confidencialidad.....	16
5.9. Soborno Transnacional	17
5.10. Incumplimiento de Otras Obligaciones Legales.....	17
6. CONFLICTO ÉTICO.....	17
7. PROCEDIMIENTO	18
7.1. Denuncia Presentada en Contra de Colaboradores, Trámite y Sanciones Aplicables	18
7.2. Denuncia Presentada en Contra de Administradores, Trámite y Sanciones Aplicables	19
8. IMPLEMENTACIÓN.....	19
8.1. Difusión y Cumplimiento.....	19
8.1.1. Principios.....	19
8.1.2. Medidas concretas para transmitir los contenidos del Código de Conducta	20
8.1.3. Declaración de conocimiento y compromiso de cumplimiento	20

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 4 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

1. INTRODUCCIÓN

Este Código de Conducta recoge las pautas de comportamiento profesional y personal que la sociedad DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S. (en adelante la “Compañía” o “DEVIMAR”) considera necesarias para la generación valor para sus Accionistas, Administradores y Colaboradores. Para ello, DEVIMAR adopta unas normas, valores y principios generales que inspiran y sirven de interpretación a una serie de pautas de comportamiento que regularán nuestras relaciones internas, con el mercado, la sociedad y el medio ambiente. También contamos con algunas prohibiciones respecto de conductas contrarias a nuestra forma de ser que se recogen expresamente como conductas prohibidas por DEVIMAR.

Con el presente Código de Conducta (en adelante el “Código” o el “Código de Conducta”) cimentamos la base para mantener y seguir ampliando la confianza de los interesados en nuestras actividades. Además, el Código de Conducta nos ayuda a garantizar un sistema de valores común que es necesario para fomentar el fin común con el que todos nos identificamos como Accionistas, Administradores y Colaboradores dentro de la política interna en DEVIMAR.

Los valores y principios recogidos en el presente Código de Conducta se reflejan en las directrices e instrucciones de las diferentes áreas y direcciones que componen a DEVIMAR.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 5 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

2. IDENTIFICACIÓN Y MARCO DE ACTUACIÓN DE DEVIMAR

2.1 Naturaleza Jurídica

DEVIMAR es una sociedad colombiana por acciones simplificada, de naturaleza comercial y con domicilio principal en la ciudad de Medellín con número de identificación tributaria (NIT) 900869678-8 y matrícula mercantil No. 02594545 del 17 de julio de 2015 ante la Cámara de Comercio de Bogotá. El término de duración de la Compañía es indefinido.

2.2 Objeto Social

En atención a la naturaleza de DEVIMAR, ésta podrá desarrollar las siguientes actividades: (i) la suscripción, ejecución, desarrollo, terminación, liquidación y reversión del Contrato de Asociación bajo el esquema de APP, adjudicado con ocasión de la Licitación Pública No. VJ-VE-IP-LP-022-2013 abierta por la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI, cuyo objeto consiste en los estudios y diseños definitivos, financiación, gestión ambiental, predial y social, construcción, rehabilitación, mejoramiento, operación, mantenimiento y reversión de la concesión del Proyecto “Autopista al Mar 1” de acuerdo con el Apéndice Técnico 1 del Contrato de Concesión y (ii) adicionalmente podrá realizar cualquier actividad conexas con la anterior.

El objeto de la Compañía contempla la ejecución de las obligaciones a cargo de ésta indicadas en el Contrato de Concesión anteriormente referido.

3. DEFINICIONES

“**Accionistas**”: Significa toda persona natural o jurídica que sea titular de acciones de DEVIMAR y que se encuentre debidamente inscrita en el Libro de Registro de Accionistas.

“**Administradores**”: Significa el Representante Legal, cualquier miembro de la Junta Directiva, de los Comités de la Junta Directiva, así como cualquier otro que tenga el carácter de tal en virtud de la Ley Aplicable.

“**Alta Gerencia**”: Significa el Representante Legal, el Representante Legal Primer Suplente, el Representante Legal Segundo Suplente y los demás líderes o jefes de las áreas o departamentos que integran la Compañía, de conformidad con el organigrama de DEVIMAR.

“**Clientes**”: Significa los clientes de la Compañía como, por ejemplo, los usuarios del Peaje.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 6 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

“Colaboradores”: Significa los empleados, contratistas, trabajadores en misión, estudiantes en práctica y aprendices vinculados a la Compañía.

“Comité de Ética de Segunda Instancia”: tiene el significado señalado en la Sección 7.1 literal (c) del presente Código.

“Conductas Prohibidas”: Tiene el significado señalado en la Sección 5 de este Código.

“Conflicto Ético”: Tiene el significado señalado en la Sección 6 de este Código.

“Contratista EPC”: Significa conjuntamente: SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A., STRABAG COLOMBIA S.A.S. y CONCAY S.A., en virtud del contrato de ingeniería, suministro y construcción que estas sociedades suscribieron con DEVIMAR el 10 de junio de 2016.

“Contrato de Concesión”: Significa el contrato que DEVIMAR suscribió con la Agencia Nacional de Infraestructura bajo el esquema APP el 3 de septiembre de 2015 bajo el número 14.

“Denuncia”: Significa el mecanismo a través del cual un Colaborador o Administrador pone de presente ante la Compañía la existencia o posible existencia de una Conducta Prohibida.

“Empleados”: Significa aquellas personas naturales que tienen un vínculo laboral con DEVIMAR.

“Información Privilegiada”: Significa aquella información de la Compañía, de sus proveedores, contratistas y Administradores, que no ha sido dada a conocer al público y a la cual se tiene acceso sólo en función de su vinculación a la Compañía.

“Ley”: Es la ley colombiana vigente y todas las normas que la reglamenten.

“Obligación de Confidencialidad”: Tiene el significado señalado en la Sección 5.8 de este Código.

“Proveedor”: Significa la persona natural o jurídica contratada para la ejecución de obras, suministros, prestación de servicios y, en general, actividades y/o labores determinadas, quienes a su vez podrán contratar con terceros y/o subcontratistas la realización de una tarea específica como parte de un contrato primario o principal. Se incluye al Contratista EPC.

“Proyecto”: Significa el proyecto vial Autopista al Mar 1.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 7 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

“Regalo”: Significa cualquier obsequio, presente, atención, propina o cortesía otorgadas por Clientes, proveedores, personas, entidades o instituciones con las cuales la Compañía tenga relaciones comerciales o de servicios.

“Usuarios”: Significa cualquier persona natural o jurídica que haga uso de las vías o los servicios que hacen parte del Proyecto.

4. VALORES Y PRINCIPIOS GENERALES

4.1 Valores Profesionales

La misión, visión y valores de DEVIMAR son los siguientes:

4.1.1 Misión

DEVIMAR tiene como misión desarrollar y gestionar uno de los mayores proyectos de infraestructura vial del programa de cuarta generación, segunda ola, cumpliendo con los estándares de calidad, de conservación del medio ambiente y de prevención de la seguridad y salud de sus Colaboradores y Usuarios, generando así valor a sus Clientes y Accionistas.

4.1.2 Visión

Para el año 2040, DEVIMAR estará consolidada como una empresa líder en el sector de infraestructura y, más específicamente, en el sector de las concesiones viales, comprometida con el desarrollo socioeconómico del País y el cumplimiento de las especificaciones técnicas y los estándares de calidad, ambiental, seguridad y sustentabilidad.

4.1.3 Valores

- Integridad.
- Liderazgo.
- Transparencia, honestidad y ética.
- Trabajo en equipo.
- Responsabilidad.
- Igualdad de oportunidades y de trato.
- Inclusión.

4.2 Principios Éticos Básicos

El Código de Conducta sirve para exponer, de forma resumida, los principios comunes de DEVIMAR, así como de sus Administradores y Colaboradores. Nuestro Código de Conducta debe evitar comportamientos erróneos y fomentar los valores y principios enumerados a continuación.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 8 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

En todo caso, DEVIMAR cumple con la legislación vigente y con las demás disposiciones determinantes y aplicables, tanto a escala nacional como internacional. Adicionalmente, y para garantizar los principios y contenido de una buena conducta, DEVIMAR cuenta con el Código de Gobierno Corporativo y con el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión de los Riesgos Asociados al Lavado de Activos y/o la Financiación del Terrorismo y/o Actos de Corrupción - SARLAFTAC.

4.2.1 Productividad

Para poder asumir nuestra responsabilidad tenemos como objetivo realizar nuestras actividades de forma productiva, garantizar una base financiera sólida y mantener nuestros riesgos a un nivel adecuado. De tal suerte, la obtención de beneficios no puede ser, en ningún caso, justificación para incumplir la Ley o infringir las normas de conducta.

4.2.2 Responsabilidad

Para poder alcanzar los objetivos, distinguimos las siguientes áreas de responsabilidad, así:

- **Respecto a los Clientes:** Nuestros servicios están orientados al cumplimiento de las expectativas y requisitos de los Clientes. Comunicaremos a nuestros Clientes, de manera abierta y fidedigna, la información y experiencias garantizando siempre la medida necesaria de discreción y confidencialidad.
- **Respecto a los Colaboradores:** Para alcanzar nuestros objetivos empresariales apostamos por la capacidad de rendimiento y la competencia de nuestros Colaboradores. Apoyamos el desarrollo personal y profesional de cada uno de ellos y nos encargamos de que tengan una información adecuada y fidedigna respecto del objeto y misión que se desarrolla en DEVIMAR y propendemos por siempre garantizar unas condiciones de trabajo apropiadas.
- **Respecto a los Accionistas:** Utilizamos el dinero y aporte de nuestros Accionistas con toda responsabilidad. Nos declaramos a favor de una política de información transparente y fidedigna y una dirección empresarial adecuada y responsable.
- **Respecto a los Proveedores:** Para garantizar la calidad y rentabilidad de nuestros servicios, nos apoyamos en la experiencia y en la capacidad de los proveedores y empresas contratadas, proceso que se lleva a cabo con los más altos estándares de escogencia y selección.
- **Respecto a las autoridades gubernamentales y supervisoras:** Dentro de la ejecución de nuestro objeto social, DEVIMAR, sus Accionistas, Administradores y Colaboradores, respetan estrictamente el marco legal aplicable que incluye todas aquellas Leyes, normas, directivas y estándares nacionales e internacionales.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 9 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

- **Respecto a los socios comerciales:** Tratamos a nuestros socios comerciales de una forma justa. Todos nuestros empleados están obligados a actuar con honestidad y transparencia en la contratación, ejecución, desarrollo y liquidación de los contratos, así como con el proceso relacionado con la facturación. Todos los Colaboradores procuran que impere la honestidad y la sinceridad en todas las Etapas y Fases de la Concesión –según se definen en el Contrato de Concesión- y prestan atención a la fiabilidad en las promesas de garantía.
- **Respecto a la Compañía:** Respetamos los derechos humanos y fomentamos el bien común. Respetamos la legislación colombiana vigente, así como aquellos estándares internacionales aplicables. Somos conscientes de nuestra responsabilidad respecto al medio ambiente y a desarrollar políticas de inclusión social de la Comunidad. Al prestar nuestros servicios aspiramos a un trato cuidadoso con las materias primas, así como a reducir las emisiones y los residuos que resulten peligrosos y nocivos para el medio ambiente o para los usuarios de la vía.

4.2.3 Confidencialidad

Los secretos empresariales y del negocio tienen que tratarse confidencialmente. Ello es también aplicable a otra información en cuya confidencialidad tengan algún interés DEVIMAR, sus Accionistas, Administradores, Colaboradores, Proveedores y Clientes. Está prohibido facilitar dicha información a personas no autorizadas si no se cuenta con el debido permiso del responsable de suprimir la obligación de confidencialidad. La obligación descrita en la Sección 5.8 de este Código, se mantiene tras la conclusión de la relación laboral o después de que haya finalizado alguna relación contractual de otro tipo.

4.2.4 Sostenibilidad

Al tomar cualquier decisión comercial y al gestionar nuestros recursos y nuestra infraestructura, tenemos en cuenta las consideraciones sobre la sostenibilidad y protección del medio ambiente y de garantizar las calidades sociales asociadas a ésta.

4.2.5 Compromiso social y por el bien común

Es para nosotros una satisfacción que nuestros Administradores y Colaboradores se comprometan en actividades que garanticen el bien de la Comunidad cuando ello resulte oportuno, legal y de acuerdo con los principios empresariales. En todo caso, para DEVIMAR, el bien común es primordial frente a los intereses particulares.

4.3 Función Ejemplar de la Dirección de la Empresa

Los Administradores y Alta Gerencia de DEVIMAR deben cumplir una función ejemplar y, por ende, se deben enfocar en dar ejemplo mediante la puesta en práctica de una conducta éticamente impecable frente a los trabajadores, Asociados, Colaboradores, Directivos y toda clase de Clientes. Esencialmente, una conducta impecable en el puesto de

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 10 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

trabajo significa honestidad y buena fe en el trato con empleados, así como con Clientes, Proveedores, Autoridades y con la opinión pública. La integridad y la buena reputación de DEVIMAR tienen una enorme importancia para nuestro éxito.

4.4 Principios de Recursos Humanos

4.4.1 Rendimiento y competencia de nuestros Colaboradores

Para alcanzar nuestros objetivos empresariales apostamos por la capacidad de rendimiento y la competencia de nuestros Empleados. Por ello, fomentamos y controlamos el desarrollo personal y profesional de cada uno de los Empleados y nos encargamos de garantizar una comunicación abierta, así como fomentar los canales de comunicación entre todos los estamentos que componen el orden jerárquico de DEVIMAR en donde se propenda siempre por facilitar una información veraz y adecuada. Además, la seguridad y la salud de nuestros Empleados son aspectos cruciales para DEVIMAR, así como garantizar unas condiciones dignas, apropiadas y adecuadas en los puestos de trabajo.

La relación entre la Compañía y los Empleados se basa en los siguientes pilares:

- Cumplimiento de las normas éticas y legales.
- Preponderancia de unas relaciones laborales y personales respetuosas que garanticen un espacio de tolerancia.
- Igualdad de oportunidades, independientemente de la raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición humana.
- Fomento de un entorno de trabajo sin discriminación, acoso ni represalias.
- Garantía de una política de “puertas abiertas” que permite a todos los empleados el acceso a las Gerencias.

4.4.2 Academia DEVIMAR

En el marco de la puesta en marcha de la Academia DEVIMAR, se implementarán todas aquellas capacitaciones o eventos formativos que se ajusten a la demanda de los Empleados pero que, en todo caso, guarden relación con la labor que desempeñan. Las capacitaciones buscarán elevar los conocimientos técnicos y personales de los Empleados, fortalecer sus herramientas y conocimientos para que hagan frente a sus tareas de la mejor manera posible y transmitirles un *know-how* adicional especializado.

La oferta formativa a la que podrán tener acceso los Empleados se divide en cursos básicos, especializados y metódicos, y los contenidos de los cursos se transmiten en el marco de

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 11 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

seminarios presenciales *in situ* y/u ofertas de aprendizaje bajo la modalidad cursos online de “e-Learning”.

4.4.3 Respeto y sinceridad frente a Administradores y Colaboradores

La calidad de la colaboración entre Administradores y Colaboradores tiene una importancia esencial para el éxito de DEVIMAR. Una conducta impecable en el trato mutuo, caracterizado por el respeto y la sinceridad con la otra persona que evita las conductas injustas, garantiza no sólo la comunicación respetuosa y la calidad de la cultura empresarial, sino que también influye determinantemente en la imagen de la empresa. Por consiguiente, nos comprometemos a resolver los conflictos de forma objetiva y con respeto por las personas afectadas, con ánimo de instituir la confianza y el sentido de los objetivos generales y principios de operación empresariales.

4.4.4 Responsabilidad social para nuestros Empleados

Los empleados de DEVIMAR cuentan con unos beneficios salariales y no salariales permitidos por la Ley; todos ellos se encuentran descritos en el “Manual De Recursos Humanos”.

4.4.5 Responsabilidad de la Gerencia y de los Empleados

Cada miembro de la Alta Gerencia y cada Empleado es responsable de:

- a. Cumplir la Ley, así como las directivas internas de DEVIMAR incluyendo los valores y principios del Código de Conducta;
- b. Conocer los manuales y las prácticas empresariales habituales en su respectivo ámbito de actividad y aplicarlos según su capacidad;
- c. Participar en el trabajo en equipo y contribuir lo mejor posible a la consecución de los objetivos comunes;
- d. Contribuir a un clima de trabajo en el que se fomente la confianza, la profesionalidad, el rendimiento, el respeto y la autoestima;
- e. Actuar siempre de buena fe, de forma responsable, con el debido esmero y competencia y sin falsas representaciones de los hechos;
- f. Actuar con objetividad, pero sin subordinar la capacidad de discernimiento personal;
- g. Proteger el patrimonio y los recursos de DEVIMAR y fomentar su uso eficiente, así como tomar las medidas organizativas adecuadas incluida la supervisión de su cumplimiento para que quede excluida la posibilidad de una eventual responsabilidad por parte de DEVIMAR;

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 12 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

- h. Actuar siempre de forma honesta y ética, entre otros aspectos, al abordar conflictos de intereses reales o potenciales;
- i. Aplicar un trato leal con Clientes, Proveedores y otros Empleados y no sacar nunca ningún beneficio injustificado con respecto a otra persona mediante un comportamiento contrario a las disposiciones legales o a las especificaciones de este Código de Conducta;
- j. Notificar las infracciones contra la legislación y otras conductas inadecuadas según las directivas y procesos de DEVIMAR de forma que estos asuntos puedan tratarse de forma adecuada;
- k. Participar en los cursos ofrecidos por DEVIMAR;
- l. Participar libre y espontáneamente de la elección del COPASST y Comité de Convivencia Laboral de DEVIMAR.

4.5 Principios Concretos de Conducta en Asuntos de Interés Esencial de Política Empresarial

4.5.1 Cumplimiento legal

En todas las decisiones y operaciones comerciales, así como en el desarrollo normal de su laboral al interior de DEVIMAR, se espera que todos los miembros de la Gerencia, Empleados y socios comerciales respeten la Ley, las demás disposiciones determinantes, tanto a nivel nacional como internacional, lo establecido en el Contrato de Concesión celebrado con la ANI y todas aquellas disposiciones que resulten aplicables.

4.5.2 Cumplimiento empresarial

Además de las especificaciones de este Código de Conducta y de la normatividad aplicable, se deben respetar especialmente las regulaciones previstas y dispuestas por la Junta Directiva, la Asamblea General de Accionistas y demás órganos societarios de DEVIMAR. Igualmente se deben respetar y acatar aquellas disposiciones relacionadas con los temas de prevención de corrupción, soborno y todas aquellas conductas relacionadas y contenidas, específicamente, pero sin limitarse, en el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión de los Riesgos Asociados al Lavado de Activos y/o la Financiación del Terrorismo y/o Actos de Corrupción y el Código de Gobierno Corporativo.

4.5.3 Prevención de conflictos de intereses y actividades secundarias

El manejo de los conflictos de interés al interior de DEVIMAR seguirá la Política de Conflictos de Interés señalada en el Código de Gobierno Corporativo de la Compañía.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 13 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

4.5.4 Rechazo de relaciones laborales y contractuales ilegales

El cumplimiento de todas las normativas y regulaciones jurídicas en el ámbito social y laboral es un hecho natural en la totalidad de las relaciones de DEVIMAR. Todos los Empleados tienen por ello instrucciones de exigir el cumplimiento de este principio también a los socios comerciales y comprobar su cumplimiento dentro de las posibilidades legales. En caso contrario hay que interrumpir o concluir cualquier encargo.

5. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se considerará que un Administrador o Colaborador incurre en un acto reprochable bajo este Código (“Conductas Prohibidas”) cuando incurre en alguna de las siguientes conductas:

5.1 Apropiación Indevida de Recursos

Se entenderá que el Administrador o Colaborador incurre en alguna de estas conductas cuando se apropie de los recursos que la Compañía ha puesto a su disposición o les dé un uso personal indebido. Lo anterior incluye la propiedad intelectual y la información de la Compañía.

Así mismo se incluye, entre otros, conductas constitutivas de: i) hurto en sus distintas clasificaciones, ii) abuso de confianza, iii) desviación o uso indebido de información privilegiada, iv) la malversación de recursos de la Compañía y v) destinación diferente de recursos.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal a que haya lugar como consecuencia de la comisión de estas conductas.

5.2 Malversación de Activos

Se entenderá que el Administrador o Colaborador incurre en esta conducta cuando de manera intencional o culposa dispone de los activos de la Compañía o de aquellos activos por los cuales la Compañía sea responsable, en beneficio propio o de Terceros, de tal manera que ello cause un detrimento o una distorsión de los estados financieros.

Dicha malversación comprende, pero no se limita a, lo siguiente: i) la apropiación física de bienes sin la respectiva autorización; ii) la apropiación de dinero, títulos representativos de valor o similares, así sea de manera temporal; iii) la realización de gastos no autorizados en beneficio propio o de Terceros; y iv) en general, toda apropiación, desviación o uso de los bienes de propiedad o bajo responsabilidad de la Compañía para ser destinados a fines diferentes de aquellos para los cuales hayan sido específicamente adquiridos o recibidos.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 14 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal a que haya lugar como consecuencia de la comisión de estas conductas.

5.3 Corrupción

Sin perjuicio de lo señalado en el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión de los Riesgos Asociados al Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Actos de Corrupción, un Administrador o Colaborador incurre en un acto de corrupción cuando requiere o acepta, ofrece u otorga, -por o hacia un Administrador o Colaborador de la Compañía o un Tercero-, cualquier objeto de valor económico u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas de cualquier clase para sí mismo o para otra persona, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto relacionado con su trabajo.

Constituyen actos de corrupción bajo este Código: i) la aceptación de un beneficio personal o para Terceros como forma de influenciar una decisión de la Compañía; ii) cualquier pago hecho a un Administrador o Colaborador de parte de un Proveedor a cambio de un tratamiento favorable a este último; iii) la aceptación de dádivas, Regalos de cualquier naturaleza de Terceros con los cuales la Compañía tiene relaciones de negocios cuando estén encaminados a influenciar una decisión a cargo de la Compañía; y iv) cualquier forma de soborno a funcionarios públicos o privados para realizar una determinada acción u omitir una actuación.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y penal a que haya lugar como consecuencia de la comisión de estas conductas.

5.4 Falsos Reportes

Los Administradores y Colaboradores incurrirán en esta conducta cuando reporten información tendiente a distorsionar la realidad del desempeño propio o de otro Administrador o Colaborador de la Compañía.

Constituyen falsos reportes bajo este Código aquellos que: i) incluyan la supresión de información material; ii) suministren información falsa para encubrir algún desempeño deficiente o para acceder a bonificaciones; iii) se fundamenten en información falsa para engañar a asociados, posibles inversionistas, entidades financieras o Terceros en general; y iv) resulten en una manipulación de estados financieros de la Compañía.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal a que haya lugar como consecuencia de la comisión de estas conductas.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 15 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

5.5 Manipulación de Estados Financieros

Los Administradores y Colaboradores incurrirán en esta conducta cuando produzcan, alteren o supriman registros o hechos contables, de tal forma que distorsionen los estados financieros.

Constituyen manipulación a los estados financieros las siguientes conductas: i) el acto de diferir el registro de ingresos para disminuir los resultados de un período; ii) el acto de diferir o registrar un egreso, en fecha diferente al de su causación, con el propósito de mejorar los resultados de un período; iii) el uso de cuentas provisionales o cuentas puente para distorsionar ingresos o egresos significativos; iv) la creación de transacciones con proveedores o acreedores falsos; v) la manipulación de saldos de cuentas del activo y/o pasivo; vi) el traslado periódico de obligaciones reales o ficticias, de un acreedor o deudor a otro, real o ficticio, con el propósito de falsear la realidad de los saldos de cartera, cuentas por cobrar, cuentas por pagar y otros activos o pasivos; y vii) en general, toda manipulación contable de la realidad financiera de la Compañía.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria, civil y penal a que haya lugar como consecuencia de la comisión de estas conductas.

5.6 Abuso Tecnológico

Los Administradores o Colaboradores cometerán abuso tecnológico cuando accedan sin autorización a sistemas de cómputo, realicen violación de licencias de software, implantación de virus u otro código dañino o cualquier tipo de sabotaje, como: i) el acceso o divulgación no autorizado de archivos electrónicos; ii) el uso indebido de la red; iii) destruyan o distorsionen información clave para la Compañía; o iv) cometan fraude a través de dispositivos electrónicos, en todas sus manifestaciones.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal a que haya lugar como consecuencia de la comisión de estas conductas.

5.7 Contribuciones y Actividades Políticas

Salvo a título personal y a su propia elección ningún Administrador o Colaborador podrá participar en actividades políticas, ni realizar contribución alguna para ningún candidato político o partido en nombre y representación de la Compañía, ni recibir reembolsos directos o indirectos para contribuciones políticas personales realizadas por ellos mismos.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad penal a que haya lugar como consecuencia de la comisión de estas conductas.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 16 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

5.8 Violación de la Obligación de Confidencialidad

Los Administradores y Colaboradores deberán mantener la debida confidencialidad y reserva de los documentos de trabajo e Información Privilegiada que haya sido puesta a su disposición y/o a su cuidado en función de su vinculación a la Compañía (“Obligación de Confidencialidad”).

Así mismo, los Administradores y Colaboradores no transferirán ni revelarán tecnologías, metodologías, *know how*, secretos industriales, comerciales o estratégicos pertenecientes a la Compañía, a Terceros, Administradores o Colaboradores que no estén legal, estatutaria o contractualmente habilitados para conocerlos.

De igual manera, los Administradores y Colaboradores no intentarán acceder a la información sobre tecnologías, metodologías, *know how*, secretos industriales, comerciales o estratégicos pertenecientes a la Compañía cuando no estén legal, estatutaria o contractualmente habilitados para acceder a ellos.

Bajo el presente Código se considerará una violación a la Obligación de Confidencialidad:

- a. Divulgar o comunicar a personas no autorizadas: i) información de la Compañía relacionada con sus planes, políticas, adquisiciones, inversiones, estados financieros (con anterioridad a que devengan públicos), datos de contacto de Colaboradores y general todos aquellos datos que gocen de protección a la luz de la Ley 1581 de 2012 y las demás normas que la modifiquen, sustituyan y/o adicione; y ii) las aplicaciones o sistemas de información, claves e información material que pueda influir en las actuaciones de la Compañía o que expongan su seguridad o la de sus Colaboradores.
- b. Hacer comentarios en sitios o lugares públicos que pongan en peligro la información privilegiada o reservada de la Compañía.
- c. Recibir beneficios por información a la que hayan tenido acceso en el desempeño de sus funciones.
- d. Utilizar la Información Privilegiada con respecto a los Administradores, Colaboradores, Proveedores, Contratistas y otros, incluyendo la información que se mantiene en forma electrónica y los secretos profesionales salvo en los casos previstos en la Ley o en desarrollo de una transacción normal y directa de los negocios de la Compañía.
- e. Acceder o usar información para la cual no ha sido autorizado.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 17 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

- f. Suministrar información por teléfono, fax, correo electrónico y otros medios, cuando no se pueda validar la identificación del solicitante.

5.9 Soborno Transnacional

Los Administradores y Colaboradores tienen prohibido dar, ofrecer o prometer a un servidor público nacional o extranjero, directa o indirectamente: i) sumas de dinero; ii) cualquier objeto de valor pecuniario; o iii) otro beneficio o utilidad, para que dicho servidor público realice, omita y/o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

La anterior prohibición se establece sin perjuicio de la responsabilidad administrativa imputable a Administradores o Colaboradores en virtud de lo señalado por la Ley 1778 de 2016.

5.10 Incumplimiento de Otras Obligaciones Legales

Se considerará que los Administradores y Colaboradores actúan contrariando este Código cuando desconozcan sus obligaciones legales bajo el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión de los Riesgos Asociados al Lavado de Activos y/o Financiación del Terrorismo y/o Actos de Corrupción de la Compañía y en materia de Política de Conflictos de Interés incluida en el Código de Gobierno Corporativo. Así mismo, se considera que violan el presente Código cuando: i) presentan falsos reportes de cumplimiento de regulaciones legales; e ii) incurren en ocultamiento deliberado de las conductas constitutivas de violaciones legales.

6. CONFLICTO ÉTICO

Un Administrador o Colaborador estará inmerso en un conflicto ético (“Conflicto Ético”) cuando tenga dudas o inquietudes sobre la mejor opción para proceder en situaciones reales o aparentes, de acuerdo con este Código o de la Política de Conflictos de Interés contenida en el Código de Gobierno Corporativo.

Cuando un Administrador se encuentre inmerso en un Conflicto Ético deberá elevar su consulta al Comité Directivo y, cuando sea un Colaborador quien se encuentre inmerso en un Conflicto Ético, deberá elevar su consulta a la Oficina de Recursos Humanos.

Es importante señalar que, según lo define la Política de Conflictos de Interés consagrada en el Código de Gobierno Corporativo de la Compañía, la existencia de un Conflicto Ético no excluye la posibilidad de la misma situación constituya a su vez un Conflicto de Interés.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 18 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

Por lo anterior, el Administrador o Colaborador deberá evaluar el Conflicto Ético bajo la perspectiva de la Política de Conflictos de Interés de la Compañía y dar cumplimiento a la misma. En todo caso debe tenerse en cuenta que:

- a. La duda respecto de la configuración de un Conflicto Ético como Conflicto de Interés no exime al Administrador o Colaborador de la obligación de abstenerse de participar en las actividades u operaciones respectivas o, si ya está actuando para el momento en que advierta la existencia del Conflicto de Interés, de suspender su actuación.
- b. Bajo el Código de Gobierno Corporativo de la Compañía, todos los Colaboradores y Administradores están obligados a informar las situaciones que puedan entrañar un Conflicto de Interés tan pronto sean percibidas y antes de tomar cualquier decisión.

7. PROCEDIMIENTO

7.1 Denuncia Presentada en Contra de Colaboradores, Trámite y Sanciones Aplicables

En caso de conocer la comisión de Conductas Prohibidas por parte de Colaboradores, el denunciante deberá ponerlo en conocimiento de la Compañía mediante una denuncia ("Denuncia") y deberá proceder de la siguiente manera:

- a. Presentar la Denuncia a través de la Oficina de Recursos Humanos.
- b. La Oficina de Recursos Humanos analizará la Denuncia y podrá pronunciarse por escrito al respecto determinando si la conducta descrita en la Denuncia constituye o no una Conducta Prohibida y propondrá alternativas para adecuar el comportamiento del Colaborador a lo dispuesto en el presente Código caso en el cual, luego de surtir el trámite previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y atendiendo la gravedad de la conducta, podrá imponer alguna de las sanciones descritas en el Reglamento Interno de Trabajo y, en caso de mayor gravedad, dará inicio al procedimiento para la desvinculación del cargo del Colaborador.
- c. Escalar la Denuncia a un comité interno que se conformará como segunda instancia, integrado por el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente Jurídico ("Comité de Ética de Segunda Instancia").
- d. El comportamiento negligente, subjetivo y parcializado de los miembros de la Oficina de Recursos Humanos o del Comité de Ética de Segunda Instancia, al momento de evaluar las circunstancias que constituyen o no una Conducta Prohibida, es absolutamente reprochado por parte de la Compañía y se considera una Conducta Prohibida en sí misma, que será objeto del procedimiento descrito en la presente Sección.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 19 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

7.2 Denuncia Presentada en Contra de Administradores, Trámite y Sanciones Aplicables

En caso de conocer la comisión de Conductas Prohibidas por parte de Administradores, el denunciante deberá ponerlo en conocimiento de la Compañía mediante una Denuncia y deberá proceder de la siguiente manera:

- Enviar un escrito al Comité Directivo poniendo en conocimiento los hechos constitutivos de la Denuncia.
- El Comité Directivo evaluará el caso y decidirá si puede ofrecer una solución o si resulta conveniente llevarlo a instancias de la Junta Directiva si así lo considera.
- De ser sometido a conocimiento de la Junta Directiva, ésta podrá, bajo su propio criterio, iniciar investigaciones que se refieran a acusaciones específicas sobre la mala conducta de alguno de los Administradores.
- En caso de determinar que el Administrador incurrió en una Conducta Incorrecta, la Junta Directiva tomará las medidas necesarias atendiendo la gravedad de la conducta y lo señalado en el Código de Gobierno Corporativo, los Estatutos Sociales y la Ley – especialmente el régimen de responsabilidad de administradores.
- El comportamiento negligente, subjetivo y parcializado del Comité Directivo y de la Junta Directiva, al momento de evaluar las circunstancias que constituyen o no una Conducta Prohibida, es absolutamente reprochado por parte de la Compañía y se considera una Conducta Prohibida en sí misma, que será objeto del procedimiento descrito en la presente Sección.

8. IMPLEMENTACIÓN

8.1 Difusión y Cumplimiento

8.1.1 Principios

Las normas legales y, en particular, los principios contenidos en el presente Código de Conducta se darán a conocer a todos los Colaboradores de DEVIMAR, conforme el mecanismo que se considere más acertado. De tal suerte, la Alta Gerencia se ocupará de que los Colaboradores cumplan la Ley y las disposiciones aplicables y exigirán el cumplimiento de estos principios.

Se prestará atención para que la comunicación con todas las partes con las que DEVIMAR y sus Colaboradores interactúan sea respetuosa, profesional y puntual. Igualmente, la

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN		Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.		Página 20 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA		

información que se presente, especialmente a las autoridades o a la opinión pública, se basarán en ser íntegras, honestas, veraces, objetivas, puntuales y comprensibles.

8.1.2 Medidas concretas para transmitir los contenidos del Código de Conducta

DEVIMAR ha previsto las siguientes medidas con el objetivo de transmitir correctamente lo dispuesto en el Código de Conducta a todos los empleados y garantizar así el mejor cumplimiento posible de las reglas recogidas en el mismo:

- El Código de Conducta se publicará en el sitio web de DEVIMAR.
- Los contenidos del Código de Conducta y su estructuración, se darán a conocer mediante el correo electrónico.

8.1.3 Declaración de conocimiento y compromiso de cumplimiento

Todos los Administradores y Colaboradores de la Compañía son responsables del conocimiento y entendimiento de lo establecido en este Código dentro de sus áreas específicas de responsabilidad y de supervisión. Al ingreso de todo Administrador o Colaborador a la Compañía se le suministrará acceso al presente Código y se requerirá que certifique su conocimiento del mismo mediante la declaración contenida en el Anexo 1. De la misma manera, posteriormente deberán certificar su conocimiento cuando haya actualizaciones al Código o cuando la Compañía así lo disponga.

	MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN	Edición: 01
	Centro: CONCESIONARIA DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S.	Página 21 de 21
	CÓDIGO DE CONDUCTA	

ANEXO 1 DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO

Yo, _____ identificado con Cédula de Ciudadanía No. _____ de _____, declaro que conozco, entiendo y acepto las obligaciones derivadas del Código de Conducta de la Sociedad Desarrollo Vial al Mar S.A.S., sociedad a la cual estoy vinculado en calidad de ____ Colaborador ____ Administrador.

Del mismo modo manifiesto que conozco, entiendo y acepto el régimen de sanciones previsto en el Código Conducta, las cuales serán aplicadas sin perjuicio de otras medidas legales que puedan proceder.

Firmado en _____ a los ____ días del mes de ____ del año 20 ____.