

Declaración ética

En **Servicios Logísticos Internacionales S.A.S.**, reconocemos los **Derechos Humanos** como la base ética que orienta nuestras relaciones laborales, comerciales y comunitarias. Actuamos en coherencia con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, la protección integral de niños, niñas y adolescentes, y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país. Asimismo, adoptamos los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, adaptando su aplicación a la realidad operativa colombiana y a la cultura propia de la compañía.

Alcance

Esta política de Derechos Humanos aplica a todas las personas que se relacionan con **Servicios Logísticos Internacionales S.A.S.**, incluyendo pero sin limitarse a:

- Trabajadores vinculados directamente a la compañía, en cualquiera de sus modalidades de contratación.
- Aprendices, practicantes y personal en proceso de formación.
- Contratistas, consultores y personal de empresas aliadas que presten servicios a la organización.
- Proveedores de bienes y servicios que tengan relación contractual con la empresa.
- Clientes y visitantes que interactúen en nuestras instalaciones físicas o en entornos virtuales asociados a la operación.

Su aplicación cubre todas las actividades laborales, comerciales y administrativas desarrolladas por **Servicios Logísticos Internacionales S.A.S.**, tanto en modalidad presencial como remota, independientemente del lugar geográfico donde se ejecuten, siempre que exista vínculo directo con la compañía.

Glosario y definiciones clave

Para efectos de esta política, se adoptan las siguientes definiciones con el fin de garantizar claridad, coherencia y trazabilidad en su aplicación:

Derechos Humanos: Principios universales que reconocen la dignidad y libertad inherentes de todas las personas. Incluyen el derecho a la igualdad, al trato digno, a la no discriminación, a la seguridad, a la libertad de expresión y a un ambiente laboral respetuoso.

Trato digno: Relación interpersonal basada en el respeto, la cortesía, el reconocimiento y la valoración de las personas, independientemente de su rol, características personales o condiciones laborales.

Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen nacional o social, religión, discapacidad, opiniones políticas o cualquier otro factor protegido por la ley, que tenga como efecto anular o afectar el ejercicio de derechos.

Acoso laboral: Conducta demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de empleadores, jefes o compañeros, encaminada a infundir miedo, intimidación, desmotivación o persecución laboral, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

Violencia o maltrato: Acciones, palabras o comportamientos que generen daño físico, verbal, psicológico o emocional hacia cualquier persona en el entorno laboral.

Retaliación: Cualquier acción adversa, directa o indirecta, contra una persona que presente de buena fe un reporte o denuncia de posible vulneración de Derechos Humanos o acoso. Incluye amenazas, exclusión, cambios injustificados de funciones, comentarios ofensivos o afectación del clima laboral.

Reporte o denuncia: Comunicación verbal o escrita mediante la cual una persona informa sobre un hecho que podría constituir una vulneración a los Derechos Humanos, trato inadecuado o incumplimiento de esta política.

Confidencialidad: Compromiso de la empresa de proteger la identidad del denunciante y la información proporcionada, compartiéndola únicamente con las personas estrictamente necesarias para la atención del caso.

Revictimización: Acciones o preguntas repetitivas, inapropiadas o innecesarias que puedan causar daño emocional adicional a la persona afectada durante el proceso de atención del caso.

Buen trato: Conjunto de actitudes y comportamientos orientados a garantizar relaciones laborales respetuosas, colaborativas, seguras y empáticas.

Compromisos generales

Nos guía un compromiso firme con la **dignidad humana**. Por ello, mantenemos un entorno laboral libre de discriminación, acoso, violencia o cualquier trato irrespetuoso. Valoramos el talento exclusivamente con base en el mérito, las capacidades, la conducta ética y el desempeño. Rechazamos de manera categórica el trabajo infantil, la trata de personas, el trabajo forzoso y cualquier práctica que vulnere la libertad o integridad de un ser humano. **Consideramos que un ambiente seguro, saludable y respetuoso es la condición mínima** para el desarrollo pleno de las personas.

Relaciones comerciales

En nuestras relaciones comerciales siempre priman los valores, el buen trato y la confianza, en consecuencia, actuamos bajo un **principio de buena fe**. Creemos que los **proveedores, clientes y aliados** que deciden trabajar con nuestra organización **entienden y comparten los principios esenciales de respeto por los Derechos Humanos**.

Por esa razón, no realizamos auditorías ni inspecciones formales a terceros en materia de Derechos Humanos. No obstante, nuestro rol consiste en ser actores vigilantes: **promovemos prácticas éticas, declaramos abiertamente nuestros valores y nuestra política, y permanecemos atentos ante información confiable sobre posibles vulneraciones**. Si se presenta una situación de gravedad, evaluaremos la continuidad de la relación comercial desde la gerencia y, cuando corresponda, remitiremos el caso a las autoridades competentes, que son quienes tienen la responsabilidad, el criterio y la legitimidad legal, para investigar, determinar hechos y sancionar.

En materia de gestión del talento, en **Servicios Logísticos Internacionales S.A.S.** actuamos bajo un criterio de absoluta imparcialidad. No contratamos personas para cumplir cuotas de inclusión de ningún tipo, ni por razones relacionadas con género, orientación sexual, identidad de género, religión, color de piel, origen, edad o cualquier otra característica personal. **Nuestros procesos de selección se basan exclusivamente en el mérito, las capacidades, el potencial y el ajuste real a las competencias y características requeridas para cada cargo**. Creemos firmemente que la verdadera equidad se construye garantizando que todas las personas participen en igualdad de condiciones y que las decisiones se tomen con objetividad, responsabilidad y respeto por la dignidad humana.

Dialogo interno y relación empresa-trabajadores

Nuestra filosofía de gestión privilegia la **comunicación directa, constante y transparente**. Creemos en la importancia de relaciones laborales basadas en la **confianza, la escucha activa y la resolución ágil de inquietudes**.

Mantenemos canales abiertos a todos los niveles y de todas las modalidades, que facilitan **la participación, la conversación respetuosa y la identificación temprana de necesidades o situaciones relevantes**.

Cuando la compañía actúa con **coherencia, respeto y cumplimiento**, las personas encuentran soluciones efectivas a través del diálogo cercano, lo que reduce tensiones laborales, fortalece el ambiente de trabajo y promueve condiciones dignas para todos.

Conductas no permitidas

No toleraremos ningún tipo de discriminación, acoso laboral, maltrato, violencia verbal o física, humillación, intimidación o retaliación. Cualquier situación que afecte la dignidad humana será atendida con **respeto, confidencialidad y celeridad**, aplicando las medidas correctivas necesarias y remitiendo a las autoridades cuando lo exija la normativa.

Gestión, reporte y mejora continua

Cualquier persona puede reportar situaciones relacionadas con **Derechos Humanos** a través de los canales definidos. La empresa garantiza escucha respetuosa, manejo reservado de la información y una respuesta diligente orientada a la solución justa.

Esta política se revisará **de manera anual**, o antes si ocurre algún cambio significativo en la legislación o en las operaciones de la compañía que lo haga necesario. Nuestro compromiso es mantener un documento vivo, coherente con nuestra cultura ética y con las exigencias regulatorias del país.

Procedimiento interno para la atención de casos relacionados con Derechos Humanos

En **Servicios Logísticos Internacionales S.A.S.** contamos con un procedimiento simple, claro y respetuoso para atender cualquier situación que pueda involucrar posibles vulneraciones a la dignidad humana, trato inadecuado, acoso, discriminación,

comportamientos inapropiados o cualquier hecho que comprometa los lineamientos establecidos en esta política.

El objetivo del procedimiento no es judicializar, sino **proteger a las personas, actuar con diligencia**, evitar la revictimización y garantizar un ambiente laboral seguro, digno y coherente con nuestros valores.

1. Recepción del caso

Cualquier empleado, cliente, contratista o tercero puede comunicar una situación a través de los siguientes canales oficiales:

- **Correo de Gestión Humana:** Para reportes formales, confidenciales o que requieran acompañamiento directo. Human.resources@lotrading.com
- **Buzón de sugerencias interno:** Para reportes escritos, anónimos o cuando la persona desee no revelar su identidad.
- **Comunicación directa con Gestión Humana:** Conversación privada, presencial o virtual, para quien prefiera un proceso acompañado.
- **Comunicación directa con la Gerencia General:** Útil cuando la situación involucra a jefaturas o cuando la persona considera necesaria una instancia superior.

Todos los canales son válidos y equivalentes, y se garantizará la confidencialidad de la información proporcionada.

Aclaración sobre confidencialidad y no anonimato

Aunque la empresa garantiza absoluta **confidencialidad** en el manejo de cualquier reporte relacionado con Derechos Humanos, esto **no implica anonimato**. Para que un caso pueda ser atendido de manera responsable, proporcional y justa, es necesario que exista un **denunciante identificado**, con hechos claros, fechas aproximadas y, cuando sea posible, evidencia mínima que permita comprender la situación.

El propósito de solicitar identificación no es exponer a la persona, sino: Protegerla de posibles retaliaciones mediante la gestión formal del caso, brindarle acompañamiento adecuado, evitar rumores o situaciones ambiguas, asegurar un proceso serio, con trazabilidad y responsabilidad, y garantizar que las decisiones que tome la compañía estén fundamentadas en información verificable.

La identidad del denunciante será manejada bajo estricta reserva, compartiéndola únicamente con quienes sea absolutamente necesario para la atención del caso.

Adicionalmente Servicios Logísticos Internacionales S.A.S. prohíbe de manera absoluta y categórica cualquier forma de retaliación contra las personas que reporten, de buena fe, situaciones relacionadas con Derechos Humanos, trato inadecuado, acoso, discriminación o cualquier conducta no permitida.

Se considera **retaliamiento** cualquier acción adversa, directa o indirecta, que busque castigar, desmotivar o afectar a una persona por haber presentado un reporte, incluyendo entre otras: Exclusión, comentarios ofensivos, presiones, amenazas, evaluaciones injustificadamente negativas, cambios laborales no sustentados, o cualquier forma de hostilidad.

La empresa adoptará medidas correctivas y disciplinarias frente a cualquier caso confirmado de retaliación.

Garantizamos que quienes reporten recibirán **acompañamiento y trato respetuoso**, y que su identidad será manejada bajo estricta reserva, compartiéndola únicamente con quienes deban intervenir en el proceso.

2. Registro inicial

Gestión Humana realizará un **registro interno y reservado** del caso. Este registro no constituye señalamiento ni sanción; solo documenta que la situación fue reportada para garantizar trazabilidad y seguimiento.

3. Análisis preliminar

Una vez recibido el reporte:

- Se escucha a la persona afectada o informante.

- Se aclaran hechos, fechas y contexto.
- Se evalúa la posible naturaleza del caso (trato inadecuado, acoso, discriminación, conflicto interpersonal, etc.).
- Se determina si se requiere intervención inmediata por seguridad, bienestar o clima laboral.

El objetivo de esta etapa es comprender qué ocurrió, sin juicios apresurados, evitando interpretaciones subjetivas o actuaciones reactivas.

4. Acciones de acompañamiento y contención

Según la naturaleza del caso, la empresa podrá ofrecer:

- **Canales externos de acompañamiento emocional básico** (escucha y orientación).
- **Mediación respetuosa** entre las partes, si es pertinente y voluntaria.
- Involucrar al **Comité de Convivencia Laboral** y/o al **COPASST** cuando su alcance y la normatividad lo indiquen.
- **Orientación sobre rutas legales** cuando corresponda.

La prioridad siempre será la protección y la dignidad de la persona que reporta la situación.

5. Revisión de hechos

Con base en la información recibida, la empresa revisa: Qué ocurrió, qué normas o lineamientos internos pudieran haberse vulnerado, si el hecho requiere correcciones, ajustes o medidas administrativas y si amerita ser reportado a una autoridad según la ley colombiana.

Este análisis se hace con **objetividad, confidencialidad y respeto**.

 SLI SERVICIOS LOGÍSTICOS INTERNACIONALES	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	<i>Versión N°2 25/11/2025</i>
RSE		

6. Decisiones y medidas

Una vez revisado el caso, la empresa podrá tomar medidas como:

- **Correcciones internas**, orientadas a restaurar el ambiente laboral.
- **Llamados de atención privados** cuando la conducta así lo exija.
- **Capacitaciones correctivas** para evitar reincidencias.
- **Aplicación de medidas disciplinarias** definidas en el Reglamento Interno de Trabajo, si corresponde.
- **Reporte a autoridades competentes** en casos que así lo exija la ley (violencia, vulneración grave de DDHH, situaciones que involucren menores de edad, etc.).

Siempre se priorizará la proporcionalidad y la justicia.

7. Comunicación del cierre del caso

Según corresponda y respetando la confidencialidad: A la persona que reportó se le informará que el caso fue atendido y gestionado, Por otro lado, no se revelarán detalles sensibles, pero sí se dará certeza de que la empresa actuó, y se dejará constancia reservada del cierre para seguimiento interno.

8. Seguimiento

Gestión Humana podrá hacer seguimiento para verificar: Que no exista retaliación, que las condiciones laborales sean adecuadas, que la solución implementada haya sido suficiente y que las personas involucradas se encuentren en un entorno seguro y respetuoso.

Este seguimiento es preventivo y orientado al bienestar colectivo.

Tiempos de respuesta y plazos máximos

Con el fin de garantizar un proceso serio, ágil y respetuoso, **Servicios Logísticos Internacionales S.A.S.** establece los siguientes tiempos máximos para la gestión de

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	Versión N°2 25/11/2025
RSE		

cualquier reporte relacionado con posibles vulneraciones a Derechos Humanos, trato inadecuado o conductas no permitidas:

- 1. Confirmación de recepción del reporte:** Se realizará en un plazo máximo de **3 días hábiles** después de recibido el caso por cualquiera de los canales oficiales.
- 2. Análisis preliminar del caso:** Se llevará a cabo en un plazo máximo de **5 días hábiles** posteriores a la recepción, con el fin de comprender los hechos, contextos y necesidades de intervención.
- 3. Implementación de acciones de acompañamiento inicial:** Se iniciarán en un plazo máximo de **cinco (5) días hábiles** después del análisis preliminar, cuando la situación lo requiera.
- 4. Investigación o revisión interna del caso (cuando aplique):** Tendrá un plazo máximo de **quince (15) días hábiles**, prorrogable solo en situaciones complejas que requieran ampliación de información o intervención de instancias internas (Comité de Convivencia, COPASST o Gerencia).
- 5. Comunicación del cierre del caso:** Se realizará en un plazo máximo de **cinco (5) días hábiles** después de la decisión o medida adoptada.
- 6. Tiempo total estimado del proceso:** El plazo total para la gestión y cierre de un caso no deberá superar los **treinta (30) días hábiles**, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas y documentadas.

Instancias responsables del análisis de casos

El análisis y atención de casos se realiza únicamente a través de las instancias que, por ley o por estructura interna, tienen competencia en la organización. En nuestra empresa estas instancias son las **adecuadas y suficientes** para **garantizar** un manejo **confiable, pertinente y respetuoso** de cada situación.

Dado el tamaño de la compañía y la naturaleza de nuestras operaciones, **no contamos con un oficial de cumplimiento ni con comités adicionales**, ya que la realidad de nuestras funciones y del equipo de trabajo no demanda la existencia de dichas figuras. Por el contrario, creemos firmemente que **mantener una estructura pequeña, eficiente y cercana favorece una revisión más directa, humana y confiable** de los

 <p>SLI SERVICIOS LOGÍSTICOS INTERNACIONALES</p>	<p>POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS</p>	<p>Versión N°2 25/11/2025</p>
<p>RSE</p>		

casos, permitiendo actuar con celeridad y evitar procesos innecesariamente complejos o distantes.

Nuestra fortaleza radica en la **coherencia entre lo que declaramos en nuestras políticas, la manera en que actuamos y el impacto real en nuestro equipo de trabajo**. La calidad de nuestras decisiones no depende del tamaño de la estructura, sino de la integridad, claridad y responsabilidad con que gestionamos cada situación.

Gestión Humana: Recibe y registra los reportes, realiza el análisis preliminar, acompaña a las personas involucradas y recomienda acciones y hace seguimiento.

Comité de Convivencia Laboral: Atiende los casos relacionados con presunto acoso laboral o convivencia y emite recomendaciones dentro del marco de la Ley 1010 de 2006.

COPASST: Participa cuando la situación involucra riesgos o condiciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gerencia General: Toma decisiones finales en casos que lo requieran, define medidas disciplinarias cuando corresponda, evalúa la continuidad de relaciones laborales o comerciales en situaciones graves y convoca a las autoridades competentes cuando el caso lo amerite.

Cada instancia actúa únicamente dentro de sus competencias y siempre respetando la confidencialidad, el debido proceso y la dignidad de las personas involucradas.

Socialización y capacitación

Para garantizar que esta política sea conocida, comprendida y aplicada por todas las personas de la organización, **Servicios Logísticos Internacionales S.A.S.** implementa un proceso continuo de socialización y formación.

La política se comunica en los siguientes momentos:

- **Inducción y reincidencia:** todos los trabajadores, aprendices y contratistas reciben información clara sobre sus principios, canales de reporte y procedimiento de atención de casos.
- **Publicación permanente:** la política estará disponible en la página web de la compañía para la libre consulta.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	Versión N°2 25/11/2025
RSE		

Estas acciones buscan promover una cultura de respeto, comunicación abierta y convivencia sana, asegurando que todas las personas conozcan sus derechos, los mecanismos para protegerlos y el rol que desempeñan en la protección de los derechos humanos y el mantenimiento de un entorno laboral digno.

Indicadores de seguimiento

Para asegurar la mejora continua y la efectividad de esta política, la empresa realizará un seguimiento anual basado en indicadores básicos y medibles. Estos indicadores no buscan cuantificar a las personas, sino verificar que el proceso se está gestionando de manera adecuada.

Los indicadores serán:

- **NP(AAAA): Número de reportes recibidos** durante el año.
- **TR: Tiempo promedio de respuesta** desde la recepción hasta el análisis inicial.

Definición del cálculo: El *tiempo promedio de respuesta* se calcula tomando el número de días hábiles transcurridos entre: la fecha en que el reporte fue recibido por cualquiera de los canales oficiales, y la fecha en que Gestión Humana completó el análisis inicial del caso. Para obtener el promedio, se suman los días hábiles de todos los casos gestionados y el resultado se divide entre el número total de reportes.

Fórmula:

$$\text{Tiempo promedio de respuesta} = \frac{\sum(\text{fecha análisis inicial} - \text{fecha de recepción})}{\text{total de casos}}$$

Este cálculo se realiza únicamente en días hábiles y excluye fines de semana y festivos.

Protección de datos personales

Servicios Logísticos Internacionales S.A.S. garantiza que toda la información recibida en el marco de esta política será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012 y a las normas de protección de datos personales vigentes en Colombia.

Los datos recolectados durante la gestión de un caso serán manejados bajo criterios de:

- **Confidencialidad:** La información solo será conocida por el personal estrictamente necesario para atender el caso.
- **Seguridad:** Los registros se almacenarán en medios protegidos, con acceso restringido y medidas de resguardo acordes a su nivel de sensibilidad.
- **Finalidad:** La información se utilizará exclusivamente para la atención, análisis, seguimiento y cierre del caso reportado.
- **Conservación adecuada:** Los datos se conservarán únicamente por el tiempo necesario para cumplir las obligaciones legales y garantizar trazabilidad interna.
- **Prohibición de divulgación:** Ningún dato personal o sensible será compartido con terceros sin autorización expresa del titular, salvo que exista obligación legal.

La empresa se compromete a proteger la identidad de las personas involucradas y a evitar cualquier uso indebido de la información.



Aprobación y firma
Juan Camilo Londoño Cárdenas
Representante Legal

Servicios Logísticos Internacionales S.A.S.

Última revisión
25 de Noviembre de 2025



Juan Diego Taborda López
Especialista de Recursos Humanos