



## **CÓDIGO DE ÉTICA**

### **Índice**

<b>I.</b>	<b>OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>VISIÓN, MISIÓN Y VALORES DE LA COMPAÑÍA.....</b>	<b>3</b>
<b>III.</b>	<b>ÁMBITO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .....</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>COMPROMISO CON LA LEGALIDAD, LA ÉTICA Y LA INTEGRIDAD.....</b>	<b>6</b>
<b>V.</b>	<b>RELACIONES CON COLABORADORES INTERNOS.....</b>	<b>6</b>
<b>VI.</b>	<b>USO DE LOS BIENES DE LA COMPAÑÍA.....</b>	<b>8</b>
<b>VII.</b>	<b>RELACIONES DE NEGOCIOS.....</b>	<b>9</b>
<b>VIII.</b>	<b>ÉTICA EN LOS NEGOCIOS.....</b>	<b>11</b>
<b>IX.</b>	<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.....</b>	<b>12</b>
<b>X.</b>	<b>CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....</b>	<b>12</b>
<b>XI.</b>	<b>FUNCIONARIO RESPONSABLE.....</b>	<b>13</b>
<b>XII.</b>	<b>SANCIONES.....</b>	<b>14</b>
<b>XIII.</b>	<b>VIGENCIA DEL CÓDIGO.....</b>	<b>14</b>
<b>XIV.</b>	<b>DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO .....</b>	<b>15</b>

## **I. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.**

Los principios éticos contenidos en este Código orientan las relaciones de los que integramos LOGIA y de quienes se vinculan con la Compañía, como lo son sus colaboradores, proveedores, clientes, bancos, competidores, poder público y comunidad en general.

Constituyen una exteriorización de los valores que reivindicamos y del modo en como nos proponemos desarrollar nuestra actividad frente a la comunidad.

Mediante la implementación del Código de Ética buscamos contribuir al crecimiento personal de los que están llamados a aplicarlo y aportar así un valor a la comunidad, asegurándole a la Compañía bases éticas sobre las que proyectar un desarrollo responsable, viable y sostenido.

## **II. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES DE LA COMPAÑÍA**

LOGIA es una compañía dedicada a la comercialización de artículos e insumos tecnológicos, cuya Visión está orientada a facilitar el acceso de la sociedad a la tecnología, contribuyendo de esa manera a la capacitación y al desarrollo de las personas.

Su Misión consiste en satisfacer la creciente demanda comunitaria de tecnología mediante la comercialización, a través un modelo de negocios exitoso y a precios acordes, de productos de calidad y prestaciones comprobadas.

Los Valores de LOGIA conforman el núcleo de su cultura empresarial y definen a la Compañía frente a los terceros y la comunidad en general, mostrándoles cuáles son nuestras convicciones y de qué manera desempeñamos nuestra actividad.

Los valores que le abrieron LOGIA un lugar en el mercado son los siguientes:

### **Identificación y trabajo sostenido**

Aspiramos a que los colaboradores internos de la Compañía puedan consustanciarse con los valores que vivifican y articulan este Código y que fomenten su cumplimiento, así como el de los procedimientos de trabajo y, en general, el de las normas que rigen la actividad de LOGIA.

De la misma manera, los alentamos a desempeñar su función laboral poniendo lo mejor de sí y tomando la iniciativa en lo que emprendan.

Estamos convencidos de que realizar nuestras tareas con ánimo, responsabilidad y empeño nos ayuda a disfrutarlas y a potenciar nuestras capacidades.

### **Espíritu colaborativo**

Apostamos al fortalecimiento de los vínculos humanos que se establecen entre nuestros colaboradores, y que deben construirse y consolidarse en un marco de empatía, cordialidad y colaboración mutua.

Nos proponemos generar las condiciones para la creación de un ámbito de trabajo agradable, que contribuya al desarrollo humano y expanda las capacidades individuales de quienes colaboramos en la Compañía, y en el que los intereses individuales no primen por sobre los objetivos grupales.

### **Versatilidad y capacidad de reinversión**

Consideramos que es muy importante desarrollar aptitudes para adecuarnos con rapidez a las modificaciones del entorno y del estado de las cosas, manteniéndonos listos para satisfacer las necesidades y abastecer las demandas sociales del momento.

Para eso tenemos que estar atentos a lo que pasa a nuestro alrededor, considerar las opiniones de los demás, y ser permeables a las críticas que recibamos sobre las nuestras, así desechar los hábitos y procedimientos inflexibles y contribuir a llevar a cabo las soluciones propuestas por otros cuando acordemos que éstas son útiles.

### **Foco en los objetivos**

Debemos siempre desarrollar nuestras tareas intentando que el propósito que tuvimos en miras al emprenderlas se logre de la manera más eficiente y en línea con los intereses de la Compañía.

### **Honestidad y actuar consecuente**

Las normas de este Código y los valores que le dan sustento necesitan verse encarnados en acciones concretas que ayuden a difundirlos y generen confianza sobre sus beneficios.

Por eso, además de darlos a conocer, debemos aplicarlos en nuestro comportamiento diario.

### **Pensamiento creativo**

Estimulamos los aportes de quienes propongan miradas o soluciones innovadoras para mejorar la eficiencia de la Compañía.

### **Crecimiento profesional**

Valoramos el espíritu de crecimiento y superación de quienes intenten capacitarse y aumentar su conocimiento en temas de su especialidad, en la convicción de que su desarrollo es beneficioso para ellos mismos y para la Compañía.

## **III. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Este Código es aplicable sin excepción a las autoridades y a todos los colaboradores internos de LOGIA. Rige también las relaciones de LOGIA con sus clientes, proveedores y competidores, con personas y organizaciones externas, con poderes y funcionarios públicos, y con la comunidad en las que desarrolla su actividad.

#### **IV. COMPROMISO CON LA LEGALIDAD, LA ÉTICA Y LA INTEGRIDAD.**

##### **Manifestación de las autoridades.**

Las autoridades de LOGIA están convencidas sobre la bondad y el valor intrínseco de las normas de este Código y de los principios y valores que las sustentan y articulan. Trabajan activamente para su difusión y aplicación efectiva, bajo la convicción de que su cumplimiento es beneficioso para quienes integran la Compañía, para los terceros que se relacionan con ella, para la comunidad en general y para el crecimiento de la propia Compañía en forma sostenida, responsable y ética. Del mismo modo, aspiran y desean que los colaboradores internos de LOGIA y todos los que se relacionan con la Compañía los estimen buenos y los hagan propios.

##### **Legalidad y Ética**

Las autoridades de LOGIA sostienen y reivindican el apego de la Compañía a las normas del ordenamiento jurídico que regulan su actividad, así como a los principios de la ética y de equidad y justicia.

#### **V. RELACIONES CON COLABORADORES INTERNOS.**

##### **Pluralidad y no Discriminación**

En LOGIA respetamos las singularidades y condiciones personales de todos los que integran la Compañía. Tenemos como meta fomentar vínculos francos, honestos y abiertos, basados en el respeto, la empatía y la cordialidad.

Valoramos las diferencias y buscamos integrar a la actividad de la Compañía las diversas capacidades, miradas y talentos de las personas.

Brindamos a todos las mismas oportunidades de trabajo y de crecimiento, basándonos en criterios de compromiso, idoneidad y mérito.

No consentimos ni otorgamos tratos privilegiados ni favoritismos.

No toleramos ninguna actitud discriminatoria o por la que se menoscabe a alguien debido a una condición personal.

No aceptamos ningún tipo de agravio verbal o físico entre los colaboradores de la Compañía.

### **Resguardo de la privacidad**

En LOGIA no nos inmiscuimos en los asuntos personales ni en la vida privada de quienes integran la Compañía. Tomamos exclusivamente en consideración los actos de nuestros colaboradores en el desempeño de sus tareas o funciones y aquellos que pudieran afectar de cualquier modo la imagen o los intereses de la Compañía.

### **Ambiente seguro y saludable**

Estamos atentos a que el ámbito de trabajo sea seguro y saludable para todos los que integramos la Compañía. Además, procuramos que nuestra actividad cause el menor impacto ambiental posible y, en lo posible, que se beneficie para el medio ambiente. Para eso, respetamos todas las normas vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo y en materia medio ambiental, y esperamos además que cada uno de nosotros las respete también al desarrollar sus tareas.

### **Uso de sustancias**

Está prohibido el consumo de drogas ilícitas, bebidas alcohólicas y el uso de armas de cualquier tipo en el ámbito de trabajo, en la medida en que pueden poner en riesgo nuestra salud y seguridad.

### **Comunicación abierta. Relaciones de trabajo.**

Consideramos de suma importancia la creación de un ámbito propicio para que, en forma respetuosa, cordial y receptiva, puedan dar a conocer sus

opiniones, propuestas y expectativas sobre los asuntos de la Compañía quienes la integran. Alentamos el ejercicio de esta posibilidad y descartamos la imposición de cualquier castigo por aprovecharla.

Nos parece fundamental que el entorno que generamos al desarrollar nuestras funciones sea agradable para todos, de modo que cada uno disfrute, sea libre de expresarse y pueda desarrollarse humana y profesionalmente mientras realiza su actividad.

## **VI. USO DE LOS BIENES DE LA COMPAÑÍA**

Los colaboradores de la Compañía somos responsables por el uso apropiado y la conservación de sus bienes, que no pueden ser aplicados a fines personales.

Son bienes de la Compañía, a modo de ejemplo, sus oficinas, instalaciones, equipos, planes de negocios, desarrollos informáticos, softwares, informaciones técnicas y de mercado, correspondencias. La apropiación o el uso indebido de los bienes de la Compañía, así como el hecho de reproducirlos, copiarlos, disponer de ellos de cualquier forma o facilitárselos o transferírselos a terceros, constituyen faltas graves que pueden ser pasibles de sanciones en el ámbito de trabajo y de sanciones penales.

### **Derechos de propiedad intelectual**

La Compañía es propietaria de los conocimientos desarrollados en su ámbito y tiene derecho a explotarlos. La titularidad de la propiedad intelectual abarca planos, sistemas, procedimientos, metodologías, cursos, informes, proyecciones, dibujos o cualquier otra actividad desarrollada en la Compañía o por contratación de éstas.

### **Registros contables y otros**

Los registros de la Compañía son llevados y controlados por los responsables directos bajo supervisión de las autoridades societarias, de acuerdo con las

normas aplicables y con respaldo en documentación suficiente. Están a disposición de quienes los administran, y de quienes controlan y auditan la Compañía.

### **Informaciones privilegiadas**

Los colaboradores que tengan acceso a información confidencial deben mantenerla en reserva. Usarla en beneficio propio o de terceros puede ser considerado un delito y es pasible de sanciones en el ámbito de trabajo y de sanciones penales.

La Compañía puede solicitar que sus colaboradores firmen acuerdos de confidencialidad para el manejo de esta información.

### **Herramientas informáticas**

Las herramientas informáticas como los softwares, el e-mail y el servicio de internet están destinadas a desarrollar las actividades de la Compañía y no pueden ser aplicadas a fines personales.

## **VII. RELACIONES DE NEGOCIOS.**

Quienes se relacionan con la Compañía tienen que ajustarse al contenido de este Código del mismo en modo en que lo hacemos nosotros.

Los actos de terceros que vulneran los preceptos de nuestro Código afectan la reputación de la Compañía y pueden comprometer su responsabilidad frente a terceros.

La Compañía considera que las relaciones éticas con sus clientes, proveedores y con las demás personas y actores con los que se vincula son muy importantes para su desarrollo.

Por eso, los colaboradores internos de la Compañía debemos negociar en forma franca, cordial y respetuosa.



Debemos presentar y describir nuestros productos de manera clara y comprensible. En sentido contrario, no podemos ser ambiguos, desleales, ni incurrir en falsedades en relación con sus características y cualidades.

No podemos proponer o comprometer a los clientes beneficios o ventajas a cambio de obtener beneficios o ventajas personales.

No aceptamos bienes o favores ni nada que sea de valor para concederle preferencias o beneficios a proveedores, clientes o a terceros.

La contratación con proveedores se debe definir según el procedimiento de selección establecido por la Compañía, evaluando siempre con objetividad y desde un punto de vista técnico las necesidades de la empresa, las características del producto o servicio ofrecido y la conveniencia económica de contratarlo o adquirirlo al precio propuesto.

La Compañía debe desarrollar sus actividades en competencia con otros actores del mercado de manera leal y transparente, y con estricto apego a las regulaciones vigentes en materia de defensa de la competencia.

La Compañía contrae el compromiso ineludible de brindar al sistema financiero, a potenciales inversores y a los accionistas, información clara, completa y veraz sobre todos los aspectos que pudieran incidir en las operaciones que realiza con ellos, cumpliendo en cada caso con todas las regulaciones vigentes en la materia.

## **VIII. 4. ETICA EN LOS NEGOCIOS**

### **Conflicto de intereses**

Estamos ante un conflicto de interés cuando nuestros intereses propios o privados de cualquier tipo se interponen a los intereses de la Compañía, pudiendo de alguna manera dificultar el cumplimiento de nuestra función o causarle un perjuicio a la empresa.

Pueden suscitarse un conflicto de interés, por ejemplo, en los siguientes supuestos:

Cuando un colaborador interno o un allegado suyo recibe un beneficio personal por haber aprovechado información que obtuvo en el desarrollo de su función, fuera que hubiese utilizado esa información en beneficio propio o que se la hubiese cedido a un tercero para beneficiarlo.

Cuando la Compañía le otorga un préstamo de dinero a un colaborador interno o garantiza una obligación que un colaborador interno tiene frente a terceros.

Cuando un colaborador interno realiza tareas o preste funciones, ya en relación de dependencia o como proveedor, para un proveedor.

Los conflictos de intereses no siempre son evidentes y en algunas situaciones puede presentarse la duda acerca de su configuración. En casos como estos, las inquietudes deben ser elevadas al colaborador que se desempeña como superior inmediato y/o al Oficial de Cumplimiento y esperar de su parte una resolución.

### **Transparencia**

La Compañía lleva a cabo su actividad con apego a las pautas de las normas vigentes en materia regulatoria, contable, e impositiva, y en forma transparente, leal y honesta.

Por esa razón no se admiten ni toleran comportamientos que pudieran asociarse en forma directa o indirecta a actos de corrupción.

Existe un acto de corrupción cuando un colaborador interno de la Compañía o alguien que actúa en su nombre ofrece, en forma directa o a través de otra persona, una ventaja, beneficio o cualquier cosa de valor a un funcionario público o a cualquier persona que desempeña un cargo oficial, para que éste haga, demore o deje de hacer algo relacionado con sus funciones.

Existe también un acto de corrupción cuando un colaborador interno de la Compañía requiere o acepta ventajas, beneficios o cualquier cosa de valor para cumplir y desarrollar o abstenerse de cumplir y desarrollar sus tareas o funciones en la empresa, o bien para ejercer indebidamente su influencia sobre un funcionario público.

Del mismo modo es un acto de corrupción la conducta del colaborador interno de la Compañía que aprovecha una dádiva requerida o aceptada en abuso de su cargo, o que desvía en propio interés información o datos de la empresa, o que comete enriquecimiento ilícito, o que publica, certifica o autoriza balances falsos con el propósito de disimular actos de corrupción.

Los colaboradores internos de la Compañía debemos evitar los comportamientos que pudieran fomentar, propiciar o generar sospecha sobre la comisión de un acto de corrupción.

El cumplimiento de las normas contables es un resguardo contra los actos de corrupción. Por esa razón deben registrarse y respaldarse con documentación suficiente las operaciones contables de la Compañía, y confeccionarse y presentarse sus estados financieros, asegurándose el ejercicio libre y pleno de los sistemas de control, revisión y auditoría internos y externos.

Cuando un colaborador interno percibe o sospecha la comisión de un acto de corrupción o de una conducta que fomente, propicie o facilite, por negligencia o con deliberación, un acto de corrupción, debe informarlo inmediatamente, a través de los canales de comunicación para asuntos éticos o acudiendo al Oficial de Cumplimiento.

## **IX. RESPONSABILIDAD SOCIAL. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.**

Es un objetivo primordial de LOGIA integrarse a la comunidad en la que desarrolla su actividad asegurando que su comportamiento empresarial se concilie sus valores, su idiosincrasia y sus costumbres, y que sea ambientalmente sustentable.

### **Cumplimiento de la ley**

Consideramos indispensable cumplir las normas que son aplicables a nuestra actividad, así como rechazar e impugnar por los mecanismos institucionales correspondientes aquellas que sean arbitrarias, abusivas o discriminatorias.

### **Actividades políticas**

No desarrollamos actividades políticas. Las actividades políticas de las que tomen participación los colaboradores internos no pueden desarrollarse en el ámbito de trabajo ni comprometer el nombre de la Compañía o sus recursos.

### **Relación con autoridades, agentes políticos y partidos políticos.**

Las relaciones con autoridades, agentes políticos y partidos políticos deben enmarcarse dentro de la legalidad vigente y orientarse al tratamiento y la resolución de aspectos regulatorios, operativos y técnicos de la actividad de la empresa.

Deben rechazarse y reportarse a los superiores inmediatos las intromisiones, intimidaciones o presiones ejercidas por funcionarios o agentes públicos en exceso competencia.

### **Actividades sindicales.**

Nuestros vínculos con las asociaciones sindicales deben estar orientados a establecer sinergias que contribuyan a promover humanamente y ampliar las capacidades de los colaboradores internos, así como a potenciar la actividad de la Compañía. Las relaciones entre la Compañía y las asociaciones sindicales deben enmarcarse en la legalidad vigente y estar regidas por el mutuo respeto.

### **Medio ambiente.**

Consideramos indispensable adecuar nuestra actividad empresarial al respeto del medio ambiente, ciñéndonos a la regulación vigente en materia ambiental.

En cumplimiento de ese propósito, intentamos hacer un uso eficiente y prudente de los recursos naturales, que implica minimizar y gestionar adecuadamente los residuos y los agentes contaminantes que la empresa produce al desarrollar su actividad.

## **X. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.**

Los que formamos parte de LOGIA podemos dirigirnos a nuestros superiores inmediatos y al Oficial de Cumplimiento para resolver todas las inquietudes que tengamos sobre el alcance de este Código y su aplicación a situaciones concretas.

### **Canal de comunicación para asuntos éticos**

De conocer o sospechar la existencia de situaciones o hechos que pudieran configurar un incumplimiento de las disposiciones de este Código, debemos reportarlas sin demora a nuestro superior inmediato y/o al Oficial de Cumplimiento y/o informarlas a través del canal de comunicación para asuntos éticos.

El canal de comunicación para asuntos éticos es una línea de contacto confidencial destinada a recibir información sobre comportamientos que pudieran configurar una violación a las disposiciones de este Código, con el objeto de proceder a su análisis y, de corresponder, a su investigación y sanción.

Canal de contacto para asuntos éticos: [integridad@logiasolution.com](mailto:integridad@logiasolution.com)

Correo Postal: Reconquista 336, piso 11º, oficina X, CABA.

### **Prohibición de represalias**

LOGIA se compromete a evitar por todos los medios la imposición de medidas o la adopción acciones perjudiciales contra quienes de buena fe comunicaren o efectuaren consultas sobre situaciones pasibles de ser consideradas un

incumplimiento a las normas de este Código, o de quienes contribuyeren en su investigación.

Quien se considerase afectado o tuviese conocimiento de que alguien es afectado por medidas o acciones dispuestas en su perjuicio en violación de este compromiso, deberá comunicarlo al superior inmediato y/o al Oficial de Cumplimiento y/o informarlas a través del canal de comunicación para asuntos éticos.

## **XI. FUNCIONARIO RESPONSABLE**

### **Oficial de Cumplimiento**

El cumplimiento de este Código será monitoreado por el Oficial de Cumplimiento. Entre las funciones del Oficial de Cumplimiento se encuentra la implementación de las normas del Código y el conocimiento e investigación de conductas que pudieran configurar una violación de sus principios y preceptos.

Podemos dirigirnos al Oficial de Cumplimiento para evacuar dudas y consultas sobre el alcance de las normas del Código en su aplicación a casos concretos, o bien para informarle situaciones o conductas que pudieran configurar un incumplimiento de sus preceptos o de las Políticas de Integridad de la Compañía.

El Oficial de Cumplimiento elevará a las autoridades de la Compañía sus conclusiones, sugerencias y dictámenes sobre los asuntos de la Política de Integridad de la Compañía que son de su competencia.

## **XII. SANCIONES**

Las autoridades, empleados, colaboradores, e integrantes en general de la Compañía, serán pasibles ser sancionados cuando incurran en violación de alguna

de las normas contenidas en este Código o cuando tomen conocimiento de conductas realizadas en violación de alguno de sus preceptos y/o principios y no los informen por los canales de comunicación establecidos. Lo serán asimismo en el que caso de que de cualquier modo dificulten o entorpezcan los procedimientos seguidos para investigar conductas comprendidas en la clasificación previa.

La incursión en alguno de los incumplimientos detallados en esta cláusula podrá ser considerados causal de despido y, dará lugar, en su caso, a la radicación de denuncias penales y al ejercicio de acciones laborales, civiles y comerciales, según corresponda.

Los incumplimientos cometidos por terceros darán lugar, en su caso, a la rescisión de su vínculo con la Compañía y a la radicación de denuncias penales y el ejercicio de acciones laborales, civiles y comerciales, según corresponda.

### **XIII. VIGENCIA DEL CÓDIGO**

El presente código se encuentra vigente desde Enero de 2023 y podrá ser complementado cuando así lo consideren oportuno las autoridades societarias y/o el Oficial de Cumplimiento.

Desde LOGIA nos imponemos como meta capacitar a nuestros colaboradores para su mejor y más amplia comprensión y para lograr la vigencia y aplicación efectiva de sus preceptos y principios.

### **XIV. DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.**

Declaro, haber leído, comprendido y recibido un ejemplar del Código de Ética de LOGIA y haberme interiorizado de sus disposiciones, asumiendo el deber de cumplirlas en su totalidad.

Firma y aclaración del empleado