1. OBJETIVO

El presente Código de Ética tiene como objeto establecer, definir y dar a conocer los valores, principios éticos y las pautas de conducta que orientan las acciones, relaciones y decisiones de Cootransa y de sus colaboradores y que son de estricto cumplimiento en el ejercicio de sus funciones tanto al interior de las instalaciones de la empresa como en las actividades que se desarrollen fuera de ella.

Cootransa reconoce que la sumatoria de las conductas éticas individuales y colectivas contribuye a la construcción de la imagen y distinción como una empresa íntegra y confiable.

Este documento representa el compromiso de Cootransa con un comportamiento ético en sus relaciones laborales, comerciales y en general, en todas las actuaciones en que intervenga la empresa y sus colaboradores, en tanto reconoce la ética en los negocios como un pilar fundamental para su desarrollo sostenible en los entornos y mercados en que opera.

2. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La empresa y sus colaboradores deben cumplir con:

- Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) es un organismo intergubernamental cuyo propósito es el desarrollo y la promoción de políticas para combatir el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, publico 40 recomendaciones en 1990 y para el año 2001 incorpora 9 recomendaciones relacionadas con la Financiación del Terrorismo.
- Ley 1708 de 2014 – Código de Extinción de Dominio. De acuerdo con el artículo 119, la empresa tiene la obligación de informar a la fiscalía general de la Nación sobre la existencia de bienes que haya detectado en desarrollo de sus actividades y que pueden ser objeto de la acción de extinción de dominio.
  De igual forma, el artículo 7, impone a la empresa una carga de actuar con buena fe exenta de culpa para que en caso de tener que comparecer a un proceso de extinción de dominio pueda demostrar que actuó con diligencia y prudencia, y de esta forma ejercer su derecho a la defensa.
- Ley 599 de 2000, por el cual se expide el Código Penal.
- Ley 1474 de 2011, por el cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública
- Ley 1778 de 02 de febrero de 2016, por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción
- Decreto 1736 de 2020 por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Sociedades.
- Circular Externa 100-000011 de 2021, por la cual se profundizan las instrucciones y recomendaciones administrativas relacionadas con la promoción de los Programas de Transparencia y Ética Empresarial, así como los mecanismos internos de auditoría,

anticorrupción y prevención los riesgos de corrupción y soborno transnacional (C/ST), en el contexto de la ley 1778 de 2016 y el Decreto 1736 de 2020.

- Circular Externa 100-000012 de 2021, por medio de la cual se define la Política de Supervisión de los Programas Transparencia y Ética Empresarial – PTEE.
- Ley 2195 de 2021, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- Ley 190/1995: Moralidad en la administración pública / corrupción administrativa.
- Ley 365/1997: Normas tendientes a combatir la delincuencia organizada - Tipificación de delitos de Lavado de Activos.
- Ley 526/1999: Creación de la Unidad de Información y Análisis Financiero UIAF.
- Ley 747/2002: Reformas y adiciones al Código Penal (Ley 599 de 2000), se crea el tipo penal
- Ley 1474/2011: Estatuto Anticorrupción.
- La Resolución 14673 de 2025
- La Resolución 2328 de 2025

3. ALCANCE

El presente Código tiene su aplicación en todas las actuaciones que se desarrollen en nombre y/o representación de Cootransa, ya que ello representa un compromiso fundamental de la empresa en velar por los valores y principios éticos de cada uno de los diferentes miembros de los grupos de interés.

Todos los colaboradores de Cootransa y/o contratistas de la empresa son responsables de demostrar integridad y liderazgo mediante el cumplimiento de las disposiciones de este Código de Conducta, las políticas de la empresa y toda la normatividad vigente en el territorio nacional. Al incorporar plenamente la ética y la integridad a nuestras relaciones comerciales en curso y al proceso de toma de decisiones, demuestra su compromiso por una cultura que promueve los estándares éticos más altos.

4. VALORES CORPORATIVOS

Reconocer que el éxito depende de la capacidad de decidir, actuar y relacionarse de forma coherente con los valores establecidos por nuestra empresa:

- En COOTRANSA, estamos comprometidos con nuestro trabajo, nuestros clientes, nuestros colaboradores, profesando valores como:

- ▪ **SERVICIO**: La actitud está orientada a ayudar al cliente, prestando un servicio con buen trato que aporte al continuo mejoramiento de las actividades para satisfacer las necesidades de los clientes.

- ▪ **RESPONSABILIDAD**: Consiste en cumplir al cliente con el servicio adquirido bajo sus cinco necesidades: seguridad, puntualidad, comodidad, buen trato y servicio adquirido o servicio ofrecido.

- ▪ **HONESTIDAD**: Elegir actuar siempre con base en la verdad, buscando que los pensamientos y acciones sean reconocidos por su integridad y coherencia, y que los colaboradores trabajen con honradez y rectitud en todas sus acciones.

- ▪ **COMPROMISO**: El cliente es lo primero para el logro de los objetivos y el cumplimiento de estos valores, contando con el liderazgo y la capacidad de entrega de todos los colaboradores.

- ▪ **PROFESIONALISMO**: Conducta profesional que da a los clientes la seguridad de que sus procesos e información están siendo analizados y manejados por personal con la más alta competencia.

- ▪ **RESPETO**: Reconocer el valor que cada individuo tiene, y valorar en igualdad de condiciones las necesidades e intereses que tienen los clientes que demandan los servicios.

- ▪ **SOLIDARIDAD**: Practicar de manera activa el reconocimiento por la diferencia, valorando la diversidad, la colaboración mutua y el trabajo en equipo para el logro efectivo de la misión y los objetivos de la empresa.

5. DEFINICIONES

5.1 Conflicto de Interés: Corresponde a aquellas situaciones en las cuales los colaboradores de la empresa enfrentan en la toma de decisiones sus intereses personales con los de la Sociedad, sus proveedores, asociados, inversionistas o Grupos de Interés y/o terceros, lo que podría interferir en su capacidad para decidir objetivamente y en el mejor interés de la empresa.

5.2 Información Confidencial: Se considera información confidencial, toda información o documento al cual tengan acceso los colaboradores para el desarrollo de sus funciones y que la empresa no ha catalogado como pública. Se refiere, entre otras, a cualquier información técnica, financiera, contable, estratégica, corporativa o comercial, incluyendo información propia de los procesos, políticas empresariales, información de cualquier naturaleza de colaboradores y ex colaboradores, planes comerciales o de mercadeo, diseño de producto, las operaciones de negocios presentes y futuros o situaciones legales, administrativas y/o financieras de Cootransa Ltda.

5.3 Fraude: Se define como una acción intencionalmente engañosa destinada a proporcionar al autor un beneficio ilícito o a negar un derecho de la víctima, se puede presentar en

tener vínculos con personas que presentan documentación soporte falsa con la finalidad de realizar operaciones en la empresa o que suplantan a otra para ocultar su verdadera identidad.

5.4 Corrupción: Serán todas las conductas encaminadas a que Cootransa se beneficie, o busque un interés, o sea usada como medio en la comisión de delitos contra la administración o el patrimonio públicos o en la comisión de conductas de soborno transnacional.

5.5 Soborno: oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de la misma

5.6 Cohecho: El cohecho, también conocido como soborno, consiste en solicitar u ofrecer dinero u otro tipo de prestación a las autoridades o funcionarios públicos a cambio de realizar u omitir una tarea propia de su cargo.

6. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA

Cootransa tiene una política de cero tolerancias frente al soborno y la corrupción en cualquiera de sus modalidades, por lo cual NO se tolera la corrupción ni el soborno de ningún tipo y velaremos porque cada uno de sus colaboradores cumplan con los más altos estándares organizacionales basados en nuestros principios. Por lo tanto, velaremos porque cada grupo de interés conduzca sus negocios con Cootransa, de manera transparente y responsable, promoviendo una cultura de lucha contra la corrupción y el soborno que permita conducir sus negocios y operaciones con altos estándares éticos, en cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes.

Para lo anterior, se dará cumplimiento adicional a los siguientes compromisos:

6.1 CONFLICTO DE INTERÉS

Se deben declarar y gestionar todas las situaciones que puedan afectar la objetividad en la toma de decisiones.

Los conflictos de interés pueden surgir de una situación en la que intereses empresariales, financieros, familiares, políticos o personales pueden interferir en el juicio de los colaboradores en el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades.

No contratar familiares como proveedores o contratistas. En caso de presentarse debe ser previamente autorizado por gerencia y cumplir con la totalidad de los controles definidos en el procedimiento de selección de proveedores, – Selección, evaluación y reevaluación de proveedores.

- ✔ Los familiares directos en primer grado de los colaboradores pueden ser contratados siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el colaborador y su familiar o pareja.

COOTRANSA reconoce que la existencia de vínculos familiares dentro de la organización puede generar riesgos asociados a conflictos de interés, por lo cual establece las siguientes directrices:

- Todos los colaboradores deberán declarar relaciones familiares dentro de la empresa.
- Se deberán implementar mecanismos de control que garanticen la segregación de funciones.
- Ningún colaborador podrá participar en decisiones donde exista un interés personal o familiar directo.
- El Oficial de Cumplimiento deberá contar con independencia en el ejercicio de sus funciones.
- Se aplicarán procedimientos de debida diligencia a todos los colaboradores, sin excepción.

6.2 PROHIBICIÓN DE SOBORNO Y CORRUPCIÓN

En Cootransa no se permiten pagos, contribuciones o dádivas a ningún tercero que tenga relación con la empresa, con la finalidad de tomar ventaja o beneficio de cualquier negociación.

Se prohíbe:

- ✔ Ofrecer o recibir dádivas para obtener beneficios
- ✔ Realizar pagos indebidos a funcionarios públicos o privados
- ✔ Cualquier práctica que constituya corrupción

6.3 DONACIONES Y PATROCINIOS

COOTRANSA establece que toda donación y/o patrocinio deberá obedecer a fines legítimos, transparentes y verificables, alineados con los principios de responsabilidad social empresarial y en ningún caso podrá ser utilizada como mecanismo para encubrir actos de soborno, corrupción o cualquier actividad ilícita.

En este sentido, las donaciones y/o patrocinios únicamente serán permitidos cuando:

- Su motivación y destino sean claros, trazables y debidamente justificados.
- Están dirigidos a entidades sin ánimo de lucro, instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales (ONG) u otras iniciativas de carácter social debidamente constituidas.
- Las entidades beneficiarias sean consideradas idóneas, legales y reputacionalmente confiables.

COOTRANSA prohíbe expresamente realizar donaciones y/o patrocinios a:

- Personas naturales o jurídicas vinculadas con actividades ilícitas.

- Organizaciones relacionadas con el lavado de activos, financiación del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Entidades o terceros que no puedan ser plenamente identificados o verificados.

Previo a la aprobación de cualquier donación o patrocinio, la organización deberá garantizar la aplicación de procedimientos de **debida diligencia**, que permitan:

- Verificar la identidad y naturaleza jurídica del beneficiario.
- Validar su reputación y antecedentes en listas restrictivas o vinculantes.
- Evaluar el riesgo asociado a la operación.

Asimismo, toda donación y/o patrocinio deberá contar con **trazabilidad completa**, lo cual implica:

- Soporte documental de la solicitud y aprobación.
- Identificación del beneficiario.
- Justificación del aporte.
- Registro del valor entregado.
- Evidencia del destino y uso de los recursos, cuando sea aplicable.

Las donaciones y/o patrocinios deberán ser aprobados previamente por la alta dirección o por quien ésta delegue, conforme a los lineamientos internos de la organización.

El incumplimiento de esta política dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes y a las acciones legales a que haya lugar.

6.4 VIAJES, HOSPITALIDAD, ENTRETENIMIENTO Y GASTOS RELACIONADOS

Las erogaciones por concepto de viajes, entretenimiento, alimentación y gastos relacionados están permitidas cuando se desarrollen para la consecución de clientes o por visitas de los mismos que sean aprobados por el CEO y con fines comerciales que aporten un valor agregado al negocio.

Entendemos que nuestros grupos de interés, lo que incluye a proveedores, contratistas, clientes y otros terceros, en ocasiones querrán intercambiar regalos con nosotros y que nuestros negocios en ocasiones involucran cortesías comerciales como viajes, alimentación y hospedaje.

Ofrecer y recibir regalos no va en contra de nuestra política siempre que el regalo o cortesía sea razonable, se realice por razones comerciales legítimas y no busque provocar una influencia indebida en nosotros o en cualquier tercero.

Estas actividades deben ser aprobadas por el CEO de la empresa y cumplir los requisitos establecidos para las compras.

6.5 REGALOS, HOSPITALIDAD Y CORTESÍAS

COOTRANSA establece que la entrega, ofrecimiento o recepción de regalos, hospitalidades o cortesías deberá realizarse exclusivamente con fines legítimos, transparentes y acordes con las prácticas comerciales permitidas, evitando en todo caso que dichas actuaciones puedan interpretarse como un mecanismo para influir indebidamente en decisiones de negocio o generar ventajas indebidas.

En desarrollo de lo anterior, la organización adopta una política de **cero tolerancia frente a cualquier forma de soborno o corrupción**, por lo cual se prohíbe a sus directivos, colaboradores y terceros vinculados:

- Ofrecer, prometer, autorizar, entregar o recibir dinero, regalos, beneficios o cualquier cosa de valor, de manera directa o indirecta, con el propósito de obtener, retener o direccionar negocios o generar cualquier ventaja indebida.
- Otorgar o recibir regalos que puedan comprometer la independencia, objetividad y transparencia en la toma de decisiones.
- Entregar beneficios a funcionarios públicos o particulares que puedan constituir actos de corrupción o soborno.
- Ofrecer o aceptar viajes, entretenimientos u hospitalidades que no guarden relación razonable con las actividades propias de la empresa.

COOTRANSA permitirá únicamente la entrega o recepción de regalos, hospitalidades o cortesías que cumplan con las siguientes condiciones:

- Tengan un propósito legítimo, institucional o comercial.
- Sean ocasionales y no recurrentes.
- Sean razonables, proporcionales y acordes con las prácticas del mercado.
- No generen conflicto de interés ni comprometan la independencia de las partes.

En todo caso, el valor de los regalos, hospitalidades o cortesías no podrá exceder el equivalente al **cincuenta por ciento (50%) del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)** por evento o por persona. Cualquier excepción a este límite deberá ser debidamente justificada, documentada y autorizada previamente por la alta dirección, conforme a los lineamientos internos de la organización.

Se prohíbe en todos los casos la entrega o recepción de dinero en efectivo o equivalentes, así como cualquier beneficio que no pueda ser debidamente soportado y registrado.

El incumplimiento de esta política dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar. (Anexo política de Regalos)

6.6 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

COOTRANSA establece que la organización es políticamente neutral y, en consecuencia, no participa en actividades políticas partidistas ni promueve intereses de carácter político.

En desarrollo de lo anterior, se prohíbe expresamente a la empresa, sus directivos y colaboradores:

- Realizar contribuciones económicas, directas o indirectas, a partidos políticos, candidatos, campañas políticas o cualquier organización o persona vinculada a actividades políticas.
- Utilizar recursos financieros de la empresa para apoyar actividades políticas.
- Ofrecer, prometer o autorizar cualquier tipo de beneficio que pueda interpretarse como apoyo indebido a intereses políticos.

La participación de los colaboradores en actividades políticas, cívicas o religiosas será de carácter estrictamente personal, voluntario e independiente, y no podrá involucrar el nombre, recursos o representación de COOTRANSA.

No obstante, la organización podrá autorizar, de manera excepcional, el uso de espacios físicos o la participación en actividades de carácter cívico, institucional o comunitario en las que intervengan actores políticos, siempre que:

- Dichas actividades no impliquen apoyo económico, directo o indirecto.
- Se garantice la neutralidad e imparcialidad de la organización.
- No promueve ni favorece a ningún partido, candidato o movimiento político en particular.
- Se cuente con la aprobación previa de la alta dirección.
- Se deja evidencia documental y trazabilidad de la actividad realizada.
- Se verifique el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

En ningún caso estas actividades podrán ser utilizadas como mecanismo para encubrir contribuciones políticas o generar ventajas indebidas.

6.7 INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y PARTICIPACIONES

COOTRANSA establece que cualquier pago por concepto de incentivos, reconocimientos, bonificaciones o participaciones económicas deberá obedecer a criterios objetivos, transparentes y verificables, alineados con los principios de ética, integridad y prevención de la corrupción.

La organización no maneja esquemas de comisiones comerciales; sin embargo, podrá reconocer:

- Participaciones económicas a socios, derivadas del cumplimiento de resultados financieros, rentabilidad o metas organizacionales.
- Incentivos o gratificaciones a empleados, asociados al cumplimiento de indicadores, desempeño, eficiencia operativa o mejoras en los procesos.

En todo caso, estos reconocimientos deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- Estar previamente definidos o sustentados en criterios objetivos y medibles.
- Ser proporcionales y razonables frente al resultado obtenido.
- Contar con la aprobación formal de la alta dirección.
- Estar debidamente documentados y soportados.
- Ser registrados contablemente de manera transparente.

Se prohíbe expresamente:

- Otorgar pagos discrecionales sin justificación objetiva.
- Utilizar incentivos como mecanismo para ocultar actos de soborno o corrupción.
- Realizar pagos sin soporte documental o por fuera de los canales formales de la organización.

Los incentivos o reconocimientos no podrán, en ningún caso, estar condicionados a la obtención de ventajas indebidas, ni al favorecimiento de terceros en procesos contractuales o decisiones empresariales.

7. RELACIONES LABORALES

Cootransa respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada colaborador, es por ello por lo que busca fomentar un ambiente laboral responsable y ético para todas las partes interesadas.

Cootransa recluta, contrata, fomenta y ofrece condiciones de empleo independientemente de la etnicidad, color, religión, sexo, edad, origen nacional, orientación sexual, estado civil o cualquier otra circunstancia. No se tolera en ninguna circunstancia el acoso laboral.

Los colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados anteriormente, pueden plantear sus preocupaciones al comité de convivencia laboral.

Cootransa ofrecerá el material de trabajo necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada cargo, así como el establecimiento y fortalecimiento de relaciones dinámicas entre los colaboradores de la empresa.

7.1 VALORAMOS EL PERSONAL DE COOTRANSA COMO NUESTRO MEJOR RECURSO

Cootransa es una empresa que valora la capacidad de sus colaboradores como una herramienta fundamental para lograr el éxito en las operaciones directa y/o indirectamente relacionadas con el objeto social de la empresa, para ello se compromete a:

- ✔ Seleccionar, ubicar y pagar sin ningún tipo de discriminación todo el personal de Cootransa en base a sus capacidades y aptitudes laborales.

- ✔ Ofrecer oportunidades de capacitación, educación y ascenso que permitan que todo el personal de Cootransa se desarrolle y progrese en su carrera profesional.
- ✔ Realizar evaluaciones de desempeño del personal.
- ✔ Prohibir y sancionar el acoso laboral.
- ✔ Evitar el favoritismo en el ámbito laboral.
- ✔ Mitigar los posibles peligros que puedan presentarse en el ámbito laboral y ofrecer un entorno seguro.
- ✔ Respetar la privacidad de las partes interesadas.
- ✔ Generar actividades de bienestar.

7.2 LOS COLABORADORES SE COMPROMETEN A

Cumplir las disposiciones consagradas en el presente Código de ética, para ello deberán:

- ✔ Realizar las funciones propias del cargo con respeto, confianza, honestidad, equidad y excelencia.
- ✔ Poner en práctica las normas éticas dispuestas en este código.
- ✔ No participar en transacciones que provoquen inexactitudes en los libros y registros contables de la empresa.
- ✔ Tratar a los compañeros con cortesía y respeto.
- ✔ No divulgar información de carácter confidencial, salvo que exista autorización previa y escrita de la Gerencia
- ✔ Proteger y conservar los bienes de la empresa y utilizarlos únicamente para las actividades autorizadas.
- ✔ Colocar al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias de su cargo.
- ✔ Cumplir de buena fe las funciones propias de su cargo.
- ✔ No desarrollar actividades fuera de Cootransa si las mismas interfieren con las responsabilidades que se tienen para con la empresa o cuando impliquen un riesgo para la reputación de Cootransa.
- ✔ Los colaboradores no podrán competir con la empresa ni tomar ventaja personal de las oportunidades comerciales que se presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que Cootransa abandone expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.
- ✔ No aceptar regalos o dádivas por parte de proveedores o potenciales proveedores que tengan más que un valor simbólico o viajes de ocio o no vinculados de manera razonable a las operaciones de la empresa.
- ✔ No ofrecer, pagar, prometer en pago, autorizar el pago, solicitar, recibir o autorizar el recibo de dineros o cualquier cosa de valor, sea directa o indirectamente, con el propósito de

obtener, retener o direccionar negocios hacia cualquier persona o para cualquier otro tipo de ventaja impropia

8. LINEAMIENTOS GENERALES

Para garantizar el cumplimiento del Código debe utilizarse un criterio sensato de conducta al momento que surjan dudas. Si algún miembro de los diferentes grupos de interés no está seguro, antes de tomar una medida específica deberá hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Es congruente con el Código?
- ¿Es ético?
- ¿Es legal?
- ¿Refleja bien mi imagen y la de la empresa?

Si la respuesta es negativa o si tiene duda o inquietud respecto a la interpretación y/o aplicación del Código de ética de alguna norma, política y/o procedimiento relacionado con Cootransa, se deberá analizar la situación con el superior jerárquico inmediato o con el responsable de talento humano y/o Gerencia.

Cootransa no tomará ninguna medida adversa contra aquella persona que presente reclamos, denuncias, participe o colabore en la investigación de una presunta infracción a este Código, salvo que la acusación realizada o la información suministrada sea intencionalmente falsa. Cootransa mantendrá la confidencialidad de todos los reclamos.

En Cootransa contamos con lineamientos para evitar el fraude.

9. SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Cootransa ha asumido el compromiso de brindar un entorno laboral seguro a sus colaboradores, para ello deberán cumplirse las normas de salud ocupacional y seguridad industrial establecidas por la empresa.

Un entorno laboral seguro también significa un lugar de trabajo sin violencia. Las amenazas y la intimidación son comportamientos no tolerados por Cootransa.

10. UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN CON RESPONSABILIDAD

Los colaboradores deberán utilizar los recursos de tecnología de la información de Cootransa con responsabilidad y de forma congruente con los lineamientos de la empresa, incluidos los relacionados a la protección de datos, información confidencial y/o derechos de propiedad intelectual. Los recursos de tecnología de la información de Cootransa incluyen todos los equipos

informáticos que Cootransa posee, arrienda o alquila, independientemente de su ubicación, los dispositivos informáticos portátiles, los servidores de red, el acceso a Internet y los dispositivos de acceso al correo electrónico.

Todos los recursos de tecnología de la información de Cootransa forman parte de su patrimonio e incluyen la totalidad de la información generada, almacenada o transmitida por medio de dichos recursos.

Los recursos de tecnología de la información de Cootransa se deben utilizar para los fines de la empresa. Quedan prohibidos los siguientes usos:

- ✔ Enviar mensajes acosadores, discriminatorios, difamatorios, fraudulentos o amenazantes, incluidos aquellos que abordan de modo ofensivo temas relacionados con la etnicidad, el sexo, la edad, la orientación sexual, la religión, las ideas políticas, la religión, entre otras.
- ✔ Enviar, consultar o almacenar cualquier forma de comunicación o material ofensivo u obsceno.
- ✔ Distribuir y/o utilizar sin autorización información de propiedad exclusiva o confidencial de Cootransa provoca o permite brechas de seguridad o interrupciones de las comunicaciones de la red.
- ✔ Violar los derechos de cualquier persona o empresa protegidos por las leyes de propiedad intelectual, secretos comerciales, patentes u otros derechos.

Cootransa se reserva la facultad de supervisar los equipos, los sistemas y las actividades de red, facultad el derecho de dar por finalizado el acceso de cualquier usuario a sus recursos de tecnología de la información en cualquier momento, con o sin aviso previo.

11. DROGAS Y SUSTANCIAS ALCOHÓLICAS

Está estrictamente prohibido que los colaboradores de Cootransa desarrollen las funciones a su cargo bajo la influencia del alcohol, drogas o medicamentos usados indebidamente durante las horas de trabajo, sean estas dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, de acuerdo a la **POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.**

El uso, venta, posesión, distribución de drogas y/o alcohol por parte de los colaboradores dentro de las instalaciones de la empresa constituirá justa causal de despido, sin que medie ningún tipo de indemnización.

Cootransa se reserva la facultad de requerir pruebas de alcohol y/o drogas como requisito para iniciar y/o continuar las funciones laborales.

12. TRATAMIENTO ÉTICO A LOS PROVEEDORES

El objetivo de Cootransa es llevar a cabo operaciones de compra para garantizar la existencia de fuentes de aprovisionamiento fiables y continuas. El trato honesto con los clientes y los proveedores

es fundamental para establecer relaciones sólidas y duraderas. En este sentido, Cootransa seleccionará a todos los proveedores bajo criterios de imparcialidad, calidad y experiencia, así como la fiabilidad e integridad de su estructura organizacional

13. INCLUSIÓN LABORAL

Cootransa considera a las personas como un agente activo en el logro de los objetivos de la empresa, por esto, asegura que todos sus colaboradores tengan las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones y para el crecimiento profesional. La Empresa entiende que inclusión es el resultado de todas las acciones y esfuerzos realizados para fomentar la incorporación de personas con discapacidad, para ello brinda las condiciones adecuadas al interior de la organización para el desempeño armónico y la excelencia del trabajo diario. Los lineamientos definidos en esta Política buscan desarrollar espacios de inclusión, entregar los conocimientos necesarios para aprender a convivir con las personas con discapacidad, y así, respetar y comprender sus complejidades y aspectos favorables, acciones impulsadas a través de la capacitación, la entrega de herramientas para la buena convivencia y el fomento a espacios de trabajo en equipo y respeto mutuo, con la implementación de las siguientes actividades:

- ✔ Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.
- ✔ Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.
- ✔ Estimular el trabajo en equipo buscando constantemente el talento y las competencias en las personas.
- ✔ Valorar el apoyo que los colaboradores brindan a los demás en el logro de los objetivos.

14. CANAL DE DENUNCIAS

COOTRANSA dispone de un canal para reportar:

- Fraude
- Corrupción
- Conductas indebidas

Garantizando:

- Confidencialidad
- Anonimato (cuando aplique)
- Protección contra represalias

15. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE transparenciaetica.sig@gmail.com

COOTRANSA garantiza la protección de todas las personas que, de buena fe, reporten posibles incumplimientos a la ley, a la presente política o a cualquier normativa interna relacionada con ética, transparencia, prevención del soborno, corrupción o LA/FT/FP.

En desarrollo de lo anterior, la organización se compromete a:

- No tomar represalias, directa o indirectamente, contra ningún denunciante.
- Proteger la identidad del denunciante, salvo requerimiento legal de autoridad competente.
- Garantizar la confidencialidad de la información reportada.
- Permitir la realización de denuncias anónimas a través de los canales establecidos.
- Investigar de manera objetiva, imparcial y oportuna todos los reportes recibidos.

Se entenderá como represalia cualquier acción que afecte negativamente al denunciante, incluyendo, pero no limitándose a:

- Despido o terminación de contrato
- Cambios injustificados en funciones o condiciones laborales
- Acoso laboral o discriminación
- Amenazas o intimidaciones

La protección al denunciante aplicará siempre que la información haya sido reportada de buena fe, incluso si posteriormente no se comprueba la irregularidad.

No obstante, cuando se evidencie que una denuncia fue realizada con mala fe, intención de causar daño o con información falsa, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

16. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

COOTRANSA, sus directivos, colaboradores y terceros vinculados, desarrollan sus actividades en estricto cumplimiento de la Constitución, las leyes, decretos, resoluciones y demás normas aplicables, así como de las políticas, procedimientos y lineamientos internos de la organización.

En este sentido, la empresa se compromete a:

- Cumplir con la normativa vigente aplicable a su actividad, incluyendo aquellas relacionadas con transporte, prevención del soborno, corrupción y gestión de riesgos LA/FT/FP.
- Implementar mecanismos de control que permitan asegurar el cumplimiento normativo.
- Promover una cultura organizacional basada en la legalidad, la ética y la transparencia.
- Capacitar periódicamente a sus colaboradores en materia de cumplimiento.

Por su parte, los colaboradores deberán:

- Conocer y cumplir las normas internas y externas aplicables a sus funciones.
- Actuar con diligencia, integridad y responsabilidad en el desarrollo de sus actividades.
- Reportar cualquier incumplimiento, irregularidad o sospecha de acto indebido.

Ningún colaborador podrá justificar el incumplimiento de la ley o de las políticas internas alegando desconocimiento, presión de superiores o búsqueda de beneficios para la organización.

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en esta política dará lugar a la aplicación de medidas conforme a la normatividad vigente y a los reglamentos internos de la organización, incluyendo:

- Sanciones disciplinarias
- Terminación del vínculo laboral o contractual
- Reportes a autoridades competentes
- Acciones legales a que haya lugar



_____

YONNY BELTRAN PACHECO
GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL
COOTRANSA.