

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 1 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES SANTANDEREANOS LTDA – COOTRASANDEREANOS LTDA.

ARTICULO PRIMERO: DEFINICIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Es un compendio de normas de comportamiento institucional que reúne los principios, valores y lineamientos de conducta que deben observar todos los directivos, asociados, contratistas, empleados y proveedores de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES SANTANDEREANOS LTDA. “COOTRASANDEREANOS LTDA.”** Este Código es, una guía de actuación por excelencia para nuestra comunidad cooperativa.

ARTICULO SEGUNDO: OBJETIVO GENERAL

Establecer la forma de ejecutar los negocios propios del objeto social de la Cooperativa, bajo unos parámetros claros y bien definidos de ética, con el fin de lograr que tanto directivos como miembros de comités y empleados conserven la reputación de profesionalismo, integridad, transparencia y responsabilidad y prevención de actos de corrupción y soborno.

ARTÍCULO TERCERO: ALCANCE DEL CÓDIGO

El presente Código de Ética y Conducta establece los principios, deberes y lineamientos que rigen el actuar de COOTRASANDEREANOS LTDA., sus directivos, miembros de entes de control, Comités Especiales, asociados y empleados, con el fin de asegurar el cumplimiento de su misión, visión, objetivos de calidad y plan de acción, así como la integridad, transparencia y legalidad en todas sus operaciones.

La información obtenida en el desarrollo del objeto social solo podrá usarse para las actividades propias de la Cooperativa, quedando prohibido su uso para beneficio personal o de terceros. Al finalizar la relación con la Cooperativa, se deberá hacer

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 2 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

entrega formal de toda la documentación física o electrónica, sin conservar copias o extractos.

El presente Código incluye la prevención y gestión de riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), así como de actos de corrupción, soborno y soborno transnacional, promoviendo una cultura de legalidad, transparencia y autocontrol en todas las operaciones de la Cooperativa, conforme a la Ley 1778 de 2016 y la Resolución 14673 de 2025.

Todos los miembros de la Cooperativa deberán identificar, reportar y abstenerse de realizar conductas que puedan constituir soborno transnacional, así como participar en la evaluación periódica de riesgos asociados a este delito, adoptando las medidas de prevención necesarias.

Todos los directivos, asociados, empleados, contratistas y demás contrapartes son responsables del cumplimiento del presente Código. La Alta Dirección, el Oficial de Cumplimiento y el Área de Gestión Humana liderarán su divulgación, implementación y seguimiento, promoviendo una cultura de ética, transparencia y cumplimiento en todos los niveles de la organización.

ARTICULO CUARTO: MARCO NORMATIVO

El presente Código de Ética y Conducta se enmarca en el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional aplicable en materia de prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), así como en la prevención de actos de corrupción y soborno, en desarrollo de los lineamientos del Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), conforme a la normatividad vigente tales como:

- Convención interamericana contra la corrupción de la OEA en 1997.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 3 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción UNCAC en 2005.
- Convención para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales en 2012.
- Convenio penal sobre la corrupción del Consejo de Europa.
- Convenio civil sobre la corrupción del Consejo de Europa.
- Artículo 323. Lavado de activos del Código Penal Colombiano, define que: El que adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, almacene, conserve, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, contrabando, contrabando de hidrocarburos o sus derivados, fraude aduanero o favorecimiento y facilitación del contrabando, favorecimiento de contrabando de hidrocarburos o sus derivados, en cualquiera de sus formas, o vinculados con el producto de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes, incurrirá por esa sola conducta, en prisión de diez (10) a treinta (30) años y multa de mil (1.000) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
La misma pena se aplicará cuando las conductas descritas en el inciso anterior se realicen sobre bienes cuya extinción de dominio haya sido declarada
El lavado de activos será punible aun cuando las actividades de que provinieren los bienes, o los actos penados en los apartados anteriores, se hubiesen realizado, total o parcialmente, en el extranjero.
- Artículo 345. Financiación del terrorismo y de grupos de delincuencia organizada y administración de recursos relacionados con actividades terroristas y de la delincuencia organizada del Código Penal Colombiano, define que: El que directa o indirectamente provea, recolecte, entregue, reciba, administre, aporte,

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 4 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

custodie o guarde fondos, bienes o recursos, o realice cualquier otro acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos de delincuencia organizada, grupos armados al margen de la ley o a sus integrantes, o a grupos terroristas nacionales o extranjeros, o a terroristas nacionales o extranjeros, o a actividades terroristas, incurrirá en prisión de trece (13) a veintidós (22) años y multa de mil trescientos (1.300) a quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- Artículo 250A y 250B del Código Penal Colombiano define la corrupción privada y la administración desleal como delito y establece las sanciones penales en que incurrir la persona natural que se vea inmersa en esta conducta.
- Artículo 407 del Código Penal Colombiano define el cohecho por dar u ofrecer como delito y establece las sanciones penales en que incurrir la persona natural que de manera directa o indirecta se vea inmersa en esta conducta.
- Artículo 433 del Código Penal Colombiano define el ST3 como delito y establece las sanciones penales en que incurrir la persona natural que de manera directa o indirecta se vea inmersa en esta conducta.
- Ley 80 de 1993: Estatuto General de contratación de la administración pública, dicta todas las disposiciones relacionadas con los contratos estatales, los principios rectores de la contratación estatal, las incompatibilidades e inhabilidades que limitan a los sujetos para contratar, la forma del contrato, así como; su nulidad, interpretación, forma, contenido, fines, perfeccionamiento y liquidación, entre otros aspectos.
- Ley 1474 de 2011. Estatuto anticorrupción, dicta 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 2016: Establece un régimen especial para investigar e imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional que se realicen en el contexto de un negocio o transacción internacional que involucre a una persona jurídica domiciliada en Colombia.
- Ley 2195 de 2022: adopta disposiciones tendientes a prevenir los actos de corrupción, a reforzar la articulación y coordinación de las entidades del Estado y

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 5 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

a recuperar los daños ocasionados por dichos actos con el fin de asegurar y promover la cultura de la legalidad e integridad y recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público. Modifica algunos artículos de la Ley 1474 de 2011 y 1778 de 2016.

- Resolución 2328 del 06 de marzo de 2025. Por medio de cual se establece el SARLAFT para el sector transporte, y las demás normas relacionadas en la política SARLAFT de la compañía
- Así mismo, la Cooperativa adopta y aplica los lineamientos establecidos en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), en cumplimiento de la Resolución 14673 de 2025, así como el Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT), promoviendo una cultura organizacional basada en la legalidad, la debida diligencia, la transparencia, el autocontrol y la prevención de riesgos en todas sus operaciones y relaciones con terceros.

ARTICULO QUINTO: VALORES MORALES

Bajo la premisa que los VALORES son CÓDIGOS MORALES; que son una virtud para vivir en sociedad; definimos los valores que **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, considera primordial para que todos los asociados los observemos y apliquemos tanto en nuestra conducta personal como en el desempeño y desarrollo de la interacción organizacional.

1. RESPONSABILIDAD.

Valor que está en la conciencia de la persona y les permite reflexionar, administrar, orientar, actuar y valorar las consecuencias de sus actos.

2. EQUIDAD.

Justicia, imparcialidad en un trato. Dar a cada uno lo que le corresponde, teniendo en cuenta la antigüedad, participación y la utilización en los servicios. Es brindar oportunidades cualificadas para lograr el bienestar.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 6 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

3. HONESTIDAD

Es elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia. Ser honesto es ser real, acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos; es ser genuino, auténtico, objetivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás, que, como nosotros, "son como son" y no existe razón alguna para esconderlo. Esta actitud siembra confianza en uno mismo y en aquellos quienes están en contacto con la persona honesta.

4. TRANSPARENCIA.

Designa la claridad de funcionamiento de una institución o persona con el grupo de interés. Cualidad por la cual una persona actúa de forma responsable y participativa, conociendo y ejerciendo sus derechos y obligaciones; colaborando activamente en el fomento a la integridad y combatiendo la corrupción.

5. LEALTAD.

Fidelidad o devoción de un ciudadano con un estado, con una comunidad, con una persona, con una causa o consigo mismo, porque creemos en lo que ésta afirma.

6. BUENA FE.

Es un principio general del derecho, referido al estado mental de honradez y de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión y a la rectitud de una conducta. Es la conciencia de haber adquirido el derecho de los bienes, por medios legítimos exentos de fraude o cualquier otro vicio.

7. PRUDENCIA.

Es la virtud de actuar de forma justa, adecuada y con cautela.

8. RESPETO.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 7 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Es valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. Crea un ambiente de seguridad y cordialidad. No hablar mal de los demás, ni subestimar su opinión o conocimiento. Aceptar como son.

9. JUSTICIA.

Actuar bajo un conjunto de reglas y normas, que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones.

10. CONFIDENCIALIDAD.

Compromiso de no revelar información de carácter privilegiado, obtenido durante la gestión personal o profesional.

11. SOLIDARIDAD.

Disposición de ayudar a los demás cuando lo necesitan. Es el propósito firme y perseverante por el bien común que ratifican al ser humano como ser social.

12. AUTO AYUDA.

El asociado no puede ser el sujeto

Los anteriores valores orientan el actuar de la Cooperativa y sus partes interesadas, fortaleciendo la cultura de legalidad, transparencia, debida diligencia y autocontrol, en el marco del Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

ARTICULO SEXTO: PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Principios establecidos por la “ACI” (Alianza Cooperativa Internacional: Considerada como el organismo representativo del Cooperativismo en el mundo) en Manchester – Inglaterra el 23 de Septiembre de 1995. Los principios Cooperativos son lineamientos por medio de los cuales las Cooperativas ponen en práctica sus valores. (Valores: Las Cooperativas se basan en los valores de: Ayuda Mutua, Responsabilidad, Democracia, Igualdad, Equidad y Solidaridad. Sus miembros creen en los valores éticos de:

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 8 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Honestidad, Transparencia, Responsabilidad Social y preocupación por los demás). Los nuevos principios del Cooperativismo son 7

Los PRINCIPIOS son reglas o NORMAS DE CONDUCTA de carácter intrínseco desarrolladas por una persona ateniéndose a sus instintos morales básicos aprendidos en la familia o en la sociedad en la que interactúa.

Los principios cooperativos son lineamientos por medio de los cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores. La cooperativa está integrada por personas con vínculo asociativo fundado en los siguientes principios de economía solidaria:

1. Adhesión voluntaria, responsable y abierta

Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

2. Gestión democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de políticas y toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa responden ante los asociados.

3. Participación económica de los Asociados, en justicia y equidad.

Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo que apruebe la membresía.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 9 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

4. Autonomía, autodeterminación, autogobierno e independencia.

Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua controladas por sus miembros. Si entran en acuerdo con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

5. Educación, formación e información para asociados en forma permanente, oportuna y progresiva.

Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general (particularmente jóvenes y creadores de opinión) acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

6. Cooperación entre cooperativas y entes del sector solidario.

Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

7. Servicio y compromiso con la comunidad.

La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros. La existencia de las cooperativas se justifica en primer lugar con el fin de dar satisfacción a las necesidades comunes económicas, sociales y culturales de sus asociados.

ARTICULO SÉPTIMO: PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios éticos son reglas, preceptos o normas que orientan la acción de un ser humano; que son de carácter general y universalmente aceptados y aplicados. Entre otros:

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 10 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

1. INTEGRIDAD

Facultad de todo ser humano para elegir hacer lo correcto, lo que va de acuerdo a los principios: es el cumplimiento del deber como misión. Implica obrar de acuerdo a los principios de verdad, de respeto, de responsabilidad y de participación entre otros. En este componente los medios son tan importantes como los objetivos que se persiguen y por consiguiente no tiene ningún asidero la infracción a la Ley o cualquier otra conducta reprobable con el argumento que es por una causa noble, justa, altruista o como se la quiera calificar.

2. HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA

Conceptos que vinculan convicciones y actividades relacionadas con honradez, decencia, franqueza, aplicadas a la empresa cooperativas en las finanzas, los precios; a la verdad en los informes y estados financieros.

3. RESPONSABILIDAD Y VOCACIÓN SOCIAL

Valores que hacen referencia a la presencia activa de las cooperativas y sus asociados en las comunidades donde actúa con el fin de contribuir a su mejoramiento integral o desarrollo humano sostenible.

4. RESPONSABILIDAD PROPIA

Significa asumir los deberes y obligaciones de cada persona en la conducción de las cooperativas y no delegarlas a otras personas conocidas u ajenas.

5. INDEPENDENCIA

Es gestionar acorde con los estándares sin dejarse influenciar por los lazos familiares, ni amistosos, ni mucho menos intereses particulares que hagan inclinar las opiniones y proceder a favor o en contra en determinadas situaciones. Independencia es tener criterio limpio de ataduras sociales. Precepto que nos prohíbe actuar como juez y parte.

6. DILIGENCIA

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 11 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Capacidad de hacer algo con agilidad, en búsqueda de óptimos resultados. El esmero y el cuidado en ejecutar algo con prontitud

7. PERTENENCIA

Es la relación de una cosa con quien tiene derecho a ella, es decir que es dueño y se desempeña como tal.

8. AYUDA MUTUA

Es contribuir al crecimiento del sector solidario como alternativa de cambio en Pro de la comunidad.

9. OBJETIVIDAD

Es utilizar la razón y la lógica para tomar decisiones y no el corazón, ni mucho menos los sentimientos. Es focalizarse en las metas y estrategias en forma conjunta y no individual.

10. COOPERACIÓN

Trabajar de manera conjunta para un mismo fin; de forma proactiva y anticipada.

11. LEGITIMIDAD

Cumplir las tareas y responsabilidades de acuerdo tanto con las leyes y normatividad jurídica del Estado Colombiano, como el estatuto, reglamentos y demás disposiciones internas de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**; en especial las relativas al cooperativismo y al transporte especial de pasajeros. Se cuidara la legalidad y la legitimidad de los actos.

12. LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Es un derecho constitucional de expresar libremente las ideas y sugerencias relacionadas con el objeto social de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, y su plan de acción, misión, visión y objetivos de calidad. No se aceptan las declaraciones a título personal sobre temas políticos y demás asuntos que vayan en contra de los derechos fundamentales de los conciudadanos.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 12 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

La aplicación de estos principios éticos implica el compromiso de todos los miembros de la Cooperativa con la prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), así como con la prevención de actos de corrupción y soborno, promoviendo conductas íntegras, transparentes y ajustadas a la normatividad vigente, en concordancia con el SARLAFT y el PTEE.

ARTICULO OCTAVO: PAUTAS DE COMPORTAMIENTO

Las siguientes pautas de comportamiento deben regir la conducta de directivos y asociados de la Cooperativa dentro y fuera de ella y buscan que todos cumplamos con los deberes legales, contractuales y éticos, con miras a conservar la confianza del público y como fundamento de una sana actividad en el servicio del transporte especial, respecto a:

1. Principios y valores fundamentales.

Nuestras actuaciones empresariales y personales deberán ser coherentes con los principios y valores fundamentales de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, como entidad de naturaleza cooperativa, respetuosa de la doctrina del cooperativismo universalmente reconocida.

2. Misión de la Cooperativa.

El espíritu solidario, el sentido de pertenencia, el compromiso y la lealtad del recurso humano de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, debe ser, en última instancia, el producto de su identificación personal con tales principios y valores. Nos corresponde entonces compartir los lineamientos básicos de la cultura organizacional de la Cooperativa.

3. Integridad personal.

La coherencia entre el pensar, el decir y el hacer, como base de la verdadera integridad personal, debe ser regla permanente de conducta de los directivos y empleados de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**,

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 13 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

4. Imagen corporativa - Convivencia Armoniosa.

Al realizar nuestras actividades, quienes formamos parte de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, debemos tener en cuenta el compromiso social que tiene la Cooperativa con la comunidad, ya que debe ser conocida tanto por su postura ética como por su seriedad, por la calidad de sus servicios, por el trato digno y justo para con sus servidores; por su sensibilidad y responsabilidad sociales y por su compromiso con el medio ambiente y el país, al igual que por sus aspectos cuantitativos, financieros y económicos. Todos debemos preocuparnos por proyectar una imagen positiva de la Cooperativa y abstenernos de cualquier conducta administrativa, laboral o personal que pueda deteriorar su buen nombre y reputación. Constituye una falta grave y un acto de deslealtad, divulgar información, sea cierta o no, a los clientes o a terceros en general, sobre asuntos que atenten contra la imagen corporativa de la institución.

5. Confrontación del conflicto.

Todos y cada uno de los integrantes de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, bajo el principio de libertad de expresión, tenemos el deber de manifestar los desacuerdos con acciones, decisiones y actividades que vayan en contra de los valores, los principios, la equidad, la ética y la dignidad humana. Dicha manifestación tiene que ser ejercida con responsabilidad y prudencia, pero con firmeza y mente receptiva; de manera espontánea, serena, cordial y positiva; en forma escrita y con la respectiva evidencia de hechos, datos y cifras.

6. Empeño en dar lo mejor de cada uno.

Es un valor ético fundamental el que cada uno se esfuerce en dar lo mejor de sí en el desempeño de sus responsabilidades y que los supervisores contribuyan en obtener los logros en forma conjunta. Dar lo mejor de sí mismo en las actividades asignadas y bajo los requerimientos establecidos, incrementa el grado de satisfacción y de autoridad moral que le permita exigir lo que le corresponde. No se toleran actitudes de impuntualidad, de facilismo, del menor esfuerzo y resistencia y de no comprometerse permanentemente.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 14 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

7. Sentido del liderazgo.

El liderazgo de directivos, miembros de entes de control, comités y empleados debe tener fundamento en los principios y valores de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, en su entrega a ella; en su integridad personal; en su coherencia y transparencia; en educar con el ejemplo; en no exigir a otros lo que uno no puede hacer; en ser ecuanímes y equitativos en las decisiones; en colaborar, compartir y dar crédito a quienes lo merezcan; en sus realizaciones y logros; en la atención que presten a sus colaboradores y en que generen a su alrededor un clima organizacional propicio para su desempeño y desarrollo.

8. Cumplimiento de los compromisos.

El cumplimiento de los compromisos adquiridos y el respeto a la palabra empeñada son también un deber de observancia estricta dentro de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, como expresión de genuino respeto por la dignidad del otro y confirmación permanente de nuestra seriedad personal e institucional.

9. Respeto por las diferencias.

Si el respeto por el ser humano es uno de nuestros principios constitucionales; por tanto, es nuestro deber el respetar las diferencias individuales, entendiéndolas como una rica fuente de crecimiento personal y organizacional. Significa que nadie será excluido, destituido de la Cooperativa, o discriminado en ella por razón de raza, nacionalidad, sexo, religión o credo, edad, filiación política, procedencia, extracción social, limitaciones físicas o de salud no totalmente inhabilitantes y a las diferencias relativas a las formas de ser, pensar, sentir, actuar y vivir, siempre y cuando éstas no atenten contra los principios y valores aquí indicados, el estatuto, las leyes y las sanas costumbres.

10. Ambiente y Condiciones de Trabajo

- Es deber y responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, cualquiera sea el rol desempeñado, fomentar el trabajo en equipo, demostrar una actitud positiva y favorable,

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 15 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

respetar a los demás, escuchar sugerencias y advertencias, opinar o refutar cuando corresponda, todo bajo un ambiente de confianza y de sana convivencia social.

- Ofrecer a los asociados, empleados y proveedores en general, un ambiente de trabajo seguro, sin riesgos laborales que amenacen su seguridad.
- Ofrecer a los integrantes de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, un ambiente de trabajo motivante, que permita desarrollar las habilidades de trabajo en equipo y todo su potencial personal y profesional
- Proporcionar cuando sea necesario, dotación de ropas o equipos de protección personal necesarios para prevenir los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

11. Protección y uso racional de los bienes de la Cooperativa.

La protección de los bienes de la entidad y de los de terceros que estén bajo la custodia de la Cooperativa, es una responsabilidad fundamental, especialmente para aquellos que bajo su cuidado se han puesto. Los Directivos, miembros de los entes de control, Asociados en general y Empleados debemos adoptar las acciones que sean necesarias y observar las medidas de seguridad y control interno establecidas para proteger los intereses de la entidad, con respecto a actos criminales, hechos naturales, uso no autorizado, pérdida o deterioro por insuficiente protección de tales bienes y manejo brusco o desobligante de los mismos.

Las herramientas, los medios y las facilidades que otorgue la Cooperativa a sus Directivos, miembros de los entes de control, Asociados en general y Empleados, para el mejor desempeño de sus labores, deberán ser utilizadas únicamente con fines empresariales directamente relacionados con el logro del objetivo para el cual fueron previstos, más nunca con fines diferentes o personales, a menos que se hubiere obtenido autorización previa y expresa para ello.

12. Conservación del medio ambiente.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 16 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Como quedó enunciado, la defensa y protección de la naturaleza es uno de los grandes imperativos éticos de la Cooperativa. Es un deber moral suyo para con la humanidad en general, que la obliga a actuar proactivamente y más allá de los principios legales, en procura de preservar un ambiente ecológicamente equilibrado, como condición necesaria para la calidad de vida de las presentes y futuras generaciones.

13. Control interno.

Debe ser una prioridad para la Cooperativa establecer un sistema adecuado de control interno para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, estrategias y planes de negocio, el acatamiento a sus políticas y directrices y el debido uso de sus bienes y derecho a la veracidad, confiabilidad y oportunidad de sus registros y asientos contables e informes financieros. Los Directivos, miembros de los entes de control, Comités Especiales, Asociados en general y Empleados, tenemos la obligación de cumplir con los controles internos establecidos y adoptar los que se requieran con tal propósito. El desacato a ello, debe ser objeto de las sanciones que el caso amerite.

14. Cumplimiento en materia de prevención de riesgos (SARLAFT y PTEE).

Todos los directivos, asociados, empleados y demás contrapartes deberán actuar conforme a los principios de legalidad, transparencia y debida diligencia, absteniéndose de participar, directa o indirectamente, en actividades relacionadas con el lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), así como en actos de corrupción, soborno o soborno transnacional.

Así mismo, deberán cumplir con los procedimientos establecidos por la Cooperativa en materia de conocimiento de contrapartes, reporte de operaciones inusuales o sospechosas, y demás lineamientos definidos en el Sistema SARLAFT y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

ARTICULO NOVENO: PAUTAS ESPECIFICAS DE COMPORTAMIENTO

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 17 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Todas las personas naturales y jurídicas que formamos parte de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, nos desempeñamos en diversos escenarios y con diferentes responsabilidades, en los cuales nuestro actuar será regido por los principios y valores aquí consignados. Recalcamos acciones vitales a seguir cuando nos encontramos:

a) Frente al Estado

- Respetar, apoyar y colaborar con las instituciones y autoridades legítimamente constituidas en la recta aplicación de las normas.
- Conocer, comprender, acatar y cumplir las leyes, decretos y demás disposiciones legales inherentes al transporte de pasajeros que promulgue el Estado y en especial las emanadas de los entes de control externo como la Superintendencia de Puertos y Transporte y la Superintendencia de la Economía Solidaria.
- Denunciar acciones relativas a la corrupción, al lavado de activos y financiación del terrorismo en cualquier momento en que se descubra.
- Presentar los informes que el Estado disponga para el control de lavado de activos y prevención de actividades terroristas, cuya información se ajustará a la realidad económica de la cooperativa.
- Pagar los impuestos y demás gravámenes económicos establecidos por la ley.
- Promover la concertación como mecanismo idóneo para la adopción de medidas y políticas que interesen al bien común.
- Regirse por el criterio más ético y que mejor consulte el espíritu general de la ley cuando en una determinada actuación no haya norma legal específica, o la norma existente admita más de una interpretación o existan normas contradictorias sobre el tema.
- Supervisar que nuestros compañeros de labor realicen sus actividades conforme al régimen legal

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 18 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Reflejar con veracidad en los libros, cuentas, informes o certificaciones expedidos por la Cooperativa, todas las transacciones financieras y comerciales, en cada una de las operaciones activas y pasivas.

b) Frente a los Clientes

- Recibir, atender y satisfacer las necesidades específicas y ofrecer servicios de calidad en condiciones competitivas.
- Desarrollar la labor buscando en todo momento proteger los intereses comunes de clientes y usuarios de los servicios, su integridad física y personal, cumpliendo con diligencia, buena fe y lealtad.
- Responder sus peticiones y reclamos legítimos, en forma satisfactoria y eficiente; una vez se haya hecho la investigación del caso y escuchadas las partes involucradas.
- Observar una conducta intachable hacia los clientes, regida por la seriedad, profesionalismo, equidad en el trato y responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Tratar a los clientes actuales y potenciales, así como todas aquellas personas a quienes se les presta algún servicio, con igual respeto y consideración, sin que reciban ninguna clase de tratamiento preferencial.

c) Frente a la Cooperativa

- Conocer, asimilar y cumplir con todas las disposiciones de ley en especial las del sector de transporte especial y del sector cooperativo.
- Ajustar nuestra conducta en todo momento de acuerdo con la ley y con el espíritu de todas las disposiciones emanadas de COOTRASANDEREANOS LTDA., incluyendo el Estatuto y este Código.
- Manejar con honestidad e integridad la información de carácter confidencial sin usarla en ningún caso para beneficio propio o el de terceros.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 19 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Mantener un clima laboral favorable, constructivo, respetuoso, equitativo, honesto, sincero y de colaboración mutua, atendiendo oportunamente los requerimientos de clientes externos e internos y comunidad en general.
- Reportar al superior inmediato o a las instancias de consulta y reporte correspondiente, cualquier actividad que se presuma como inusual o sospechosa por parte de los asociados, proveedores, compañeros de trabajo u otra persona natural o jurídica que tenga algún tipo de relación comercial o legal con COOTRASANDEREANOS LTDA..
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o los bienes de la Cooperativa.
- Conducir los negocios y actuar con honradez, responsabilidad, lealtad, buena fe, prudencia, diligencia, transparencia, claridad, seguridad, precisión, probidad comercial, cumplimiento y respeto en el desempeño de las actividades y funciones respectivas, procurando el mantenimiento del más alto nivel de seriedad y reputación de la Cooperativa ante las autoridades gubernamentales, clientes, padres de familia, instituciones educativas, proveedores, asociados y la integridad del mercado y del entorno en general.
- Observar con la debida diligencia, la recepción de solicitudes, captura de datos, análisis, aprobación, elaboración de contratos, seguimiento y en general operaciones propias de los negocios que desarrolla la cooperativa dentro de su objeto social.
- Estar capacitados y actualizados en conocimientos sobre los temas propios de las funciones y responsabilidades asignadas para realizar las tareas eficiente y satisfactoriamente. Debemos convertirnos en profesores permanentes de nuestros usuarios y de nuestros compañeros, en forma acertada y respetuosa.
- Saber escuchar y entender a los demás, en lo que dicen y hacen, en el momento adecuado y sin que haya factores de interrupción
- Cumplir completa y puntualmente con las obligaciones crediticias adquiridas con COOTRASANDEREANOS LTDA.
- Actualizar los datos personales, laborales, familiares y comerciales, cuando la entidad lo requiera.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 20 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Respetar los derechos de los grupos de interés, garantizándoles un tratamiento indiscriminado, respetuoso y acorde con los reglamentos y el Estatuto y velar porque esto se cumpla.

d) Frente a los Asociados

- Respetar, en todo momento, la dignidad de la persona humana y los derechos que le son inherentes.
- Suministrar oportunamente a los interesados, la información y documentación relevante para la realización transparente de las diferentes operaciones.
- Permitir el análisis, revisión y verificación de las actividades realizadas por el área administrativa; incluyendo contratos con otras entidades, nuevos convenios, libros contables y demás soportes, especialmente cuando se considere que se está afectando o amenazando los bienes de la cooperativa.
- Considerar la calidad de asociado para la prioridad en la asignación de rutas, sobre las otras formas de vinculación, como reza en la reglamentación interna de los asociados.
- Escuchar las sugerencias y recomendaciones presentadas por los asociados en las Asambleas o en cualquier momento y no descartarlas sin un estudio previo de dichas solicitudes.
- Actuar con transparencia y dar tratamiento equitativo en todas las actuaciones, sin discriminación de ninguna índole.
- Ofrecer programas de capacitación, formación y perfeccionamiento en el orden laboral, profesional y familiar.
- Velar por la seguridad física y social, de los grupos de interés según corresponda y gestionar los riesgos existentes en el desarrollo del objeto social de la Cooperativa en materia de salud ocupacional.

e) Frente a los intermediarios, proveedores y terceras partes

- Verificar que los intermediarios, proveedores de bienes y servicios y terceras partes que tengan relación con COOTRASANDEREANOS LTDA., cumplan

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 21 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

con las disposiciones legales y reglamentarias que regulen su actividad, además de las normas y exigencias internas, con la debida y suficiente anticipación de la entrega del bien o del servicio.

- Informar cuando se tenga conocimiento de que un intermediario, proveedor o tercera parte no cumple los requisitos exigidos para actuar como tal.
- Asegurar que quienes hacen la intermediación de bienes y servicios reciban, lean, comprendan y apliquen los lineamientos del presente código de ética y conducta y demás disposiciones reglamentarias.
- Sostener relaciones transparentes, leales y regidas por la buena fe para la obtención de bienes y servicios dentro de los estándares de calidad, cláusulas contractuales, selección de proveedores y demás criterios básicos comerciales.
- Realizar procesos de debida diligencia para el conocimiento de intermediarios, proveedores y demás terceros, incluyendo la verificación en listas restrictivas, validación de información y análisis de riesgos, previo al establecimiento de cualquier relación comercial o contractual.

f) Frente a los competidores

- Aceptar negocios y operaciones en general, obtenidos en procesos limpios, donde su oferta haya salido avante gracias a sus mejores condiciones frente a las de sus competidores.
- Cumplir con las normas que sobre libre competencia existan en Colombia.
- Obtener y usar información sobre las empresas competidoras de la Cooperativa exclusivamente por medios y para fines legítimos, autorizados por la ley y que sean compatibles con la lealtad y el respeto que impone la ética comercial y de negocios. Cualquier conducta que quebrante este principio debe ser evitada y sancionada ejemplarmente.

g) Frente a la comunidad

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 22 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Minimizar los impactos y riesgos provenientes de las operaciones de la cooperativa que puedan ocasionar daños en el bienestar de la comunidad.
- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos y no ser cómplice, indirecto o directo, en el abuso de los mismos.
- Velar por la mejora de la calidad de vida de los colombianos y en especial las familias de quienes forman parte de COOTRASANDEREANOS LTDA., bajo cualquier modalidad de trabajo.
- Participar en la medida de lo posible, en obras y actividades que contribuyan al desarrollo de la comunidad.
- Actuar bajo el principio de cero tolerancias frente a cualquier forma de corrupción o soborno.
- Abstenerse de ofrecer, prometer, entregar o recibir dádivas, beneficios, incentivos o cualquier tipo de ventaja indebida que pueda influir en la toma de decisiones.
- Rechazar cualquier intento de soborno por parte de terceros e informar de manera inmediata a los canales definidos por la Cooperativa.
- Actuar con transparencia en todas las relaciones con entidades públicas y privadas.

i) Frente al cumplimiento del SARLAFT

- Aplicar los procedimientos de conocimiento de contrapartes (clientes, asociados, proveedores y empleados), conforme a los lineamientos establecidos por la Cooperativa.
- Reportar de manera oportuna cualquier operación inusual o sospechosa.
- Abstenerse de realizar operaciones cuando no se cuente con la información suficiente para su validación.
- Colaborar con las autoridades y organismos de control en la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 23 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

ARTICULO DÉCIMO: COMPROMISOS DE LA ALTA DIRECCIÓN

Los directivos, gerentes y líderes de proceso de la Compañía se comprometen a conducir sus actividades con ética, transparencia y honestidad, impulsando una cultura de rechazo absoluto frente a cualquier conducta relacionada con el lavado de activos, la financiación del terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, la corrupción y el soborno transnacional.

Las operaciones, contratos, negocios y decisiones organizacionales deberán ajustarse estrictamente a las políticas internas y a las normas nacionales e internacionales sobre prevención del riesgo LA/FT/FP y C/ST. El compromiso parte de la alta dirección y permea todos los niveles jerárquicos.

Así mismo, la Alta Dirección garantizará la asignación de recursos, el fortalecimiento de los controles, la supervisión del cumplimiento del SARLAFT y el PTEE, y la toma de decisiones oportunas frente a los riesgos identificados.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO: PROHIBICIONES

Cualquier conducta contraria a la ley, a la reglamentación interna de **COOTRASANDEREANOS LTDA.**, y a las buenas y sanas costumbres será considerada violación al presente código de ética y conducta. Señalamos situaciones consideradas inapropiadas en el desarrollo normal del objeto social cooperativo, las de:

a) Actos relacionados con corrupción, soborno y LA/FT/FPADM

Se prohíbe de manera expresa a todos los directivos, asociados, empleados, contratistas y terceros vinculados a la Cooperativa, participar directa o indirectamente en actividades relacionadas con el lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), así como en actos de corrupción, soborno o soborno transnacional.

Igualmente, se prohíbe utilizar la Cooperativa como instrumento para ocultar, transformar o dar apariencia de legalidad a recursos de origen ilícito.

b) Uso de software debidamente licenciado

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 24 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Está terminantemente prohibido que los directivos, miembros de los entes de control, comités especiales, asociados en general y empleados de la Cooperativa usemos, en el desempeño de nuestras funciones o en los equipos de la Cooperativa, o conservemos dentro de sus instalaciones o dependencias, software no licenciado o no autorizado legalmente para ella.

Así mismo, está prohibido, por ser contrario a la ley, que personal de la entidad copie o reproduzca, con cualquier fin y para cualquier uso propio o de terceros, el software legalmente licenciado para la Cooperativa, a menos que el suministrador haya autorizado expresamente su reproducción para el uso de ésta y las copias tomadas estén dentro de los límites establecidos y se usen conforme a la licencia correspondiente.

c) Neutralidad en asuntos políticos.

Sin perjuicio de que, por medios lícitos y adecuados, la Cooperativa auspicie y promueva el fortalecimiento de los sistemas democráticos de gobierno y económico de libre empresa, sus directivos y empleados no estamos autorizados para disponer de fondos, bienes o facilidades de COOTRASANDEREANOS LTDA, en apoyo de ningún partido o movimiento político o candidatura a corporaciones públicas o cargos de elección popular.

d) Regalos e Invitaciones

Los intereses comerciales de la Cooperativa serán mejor servidos cuando sus decisiones estén basadas en criterios técnicos y comerciales, libres de cualquier influencia indebida derivada de regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos.

En consecuencia, los directivos, trabajadores, funcionarios, colaboradores, contratistas y terceros vinculados a COOTRASANDEREANOS LTDA. deberán abstenerse de dar, ofrecer, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, cualquier obsequio, atención o beneficio que pueda influir en sus decisiones o interpretarse como un medio para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 25 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Obsequios permitidos:

- Regalos o invitaciones institucionales o publicitarios que hagan parte del giro ordinario de los negocios, con objetivo comercial definido (p. ej., gorras, agendas, lapiceros, calendarios, discos, etc.) y de mínimo costo.
- Atenciones moderadas como comidas de negocios, siempre que estén relacionadas con la actividad comercial.
- Obsequios ocasionales a clientes, previa autorización del jefe inmediato.

Prohibiciones:

- Recibir dinero, efectivo, cheques, tarjetas débito, títulos valores o cualquier documento convertible en dinero, salvo autorización expresa en cumplimiento del Código de Ética.
- Regalos, obsequios o atenciones a personas naturales o jurídicas con las que la Cooperativa no tenga vínculo contractual.
- Descuentos comerciales fuera de los márgenes normales o sin informar previamente al superior jerárquico.

Límites y autorizaciones:

- El valor de un regalo no debe superar un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- Cuando no se pueda establecer el valor del obsequio o este sea elevado, se deberá solicitar autorización del Director de Área o Gerencia General.
- Regalos o atenciones con fines académicos podrán recibirse únicamente si están previamente autorizados por el Director de Área o Gerencia.

En ningún caso se permitirán regalos, atenciones o beneficios cuando estos tengan como finalidad influir en decisiones, obtener ventajas indebidas o eludir controles establecidos en el SARLAFT o el PTEE.

e) Omisión de reportes

Se prohíbe omitir, ocultar o retrasar el reporte de operaciones inusuales o sospechosas, así como cualquier información relevante para la gestión del riesgo LA/FT/FPADM o actos de corrupción

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 26 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE

La información que administra la Cooperativa es de carácter absolutamente reservado. Por consiguiente, su manejo se hará en forma confidencial, con honestidad e integridad, razón por la cual no podrá ser utilizada en beneficio propio o de terceros dentro o fuera de la Cooperativa, en concordancia con los parámetros establecidos en la Ley 222/95 y el Artículo 23 del Código de Comercio.

En tal sentido, se establecen las siguientes directrices:

- Ningún empleado puede divulgar aspectos propios de las áreas de control y seguimiento, tales como los detalles de las operaciones reportadas como sospechosas a la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF. De igual manera se obrará con los requerimientos de autoridad y demás información que se les suministre.
- Los empleados de la Cooperativa se abstendrán de realizar operaciones, directa o por interpuesta persona utilizando información que hayan obtenido en el cumplimiento de sus funciones, para obtener beneficio propio o incremento patrimonial.
- El uso de la información privilegiada debe ceñirse a las limitaciones de revelación establecidas por la Institución y por la ley. Se prohíbe expresamente a los empleados que tienen acceso a dicha información, en razón de su cargo, revelarla en tiempo, espacio y lugar que no corresponda a las limitaciones antes mencionadas.
- Los empleados evitaren suministrar información confidencial de los asociados sin el cumplimiento de los requisitos de procedimiento que se hayan diseñado por la administración de la Cooperativa para el efecto.
- La información interna debe ser protegida y no está autorizada la entrega de ningún tipo de reportes, bases de clientes, beneficiarios, planes estratégicos, software, etc., que no hayan sido requeridos por las autoridades judiciales, administrativas o de control, dentro de la esfera de su competencia y con el

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 27 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

pleno cumplimiento de los procedimientos de ley y con las reglamentaciones internas de verificación de la autenticidad de las personas que la solicitan.

- No se debe suministrar información a persona alguna fuera de la Cooperativa exceptuando los requerimientos de ley. Tampoco está permitido comentar la información con empleados de otras entidades, exceptuando lo estrictamente necesario contemplado en las funciones atinentes al cargo que ostente la persona dentro de la institución.
- La información que se obtenga en el ciclo operacional solo puede ser utilizada para las actividades propias del objeto social de la Cooperativa y en ningún caso para beneficio personal o beneficio de otros. Esta línea de conducta deberá ser inquebrantable en todos los casos, particularmente con respecto a terceros que sean o puedan llegar a ser competidores, o que puedan usarla en perjuicio de los intereses de la Cooperativa o de nuestros clientes. Al retirarnos de ella, debemos hacer entrega formal, a la persona que corresponda, de todos los documentos y materiales de esta índole que nos fueron confiados o que produjimos, quedándonos prohibido reservarnos copias, fotocopias, extractos o notas de los mismos, documentales o electrónicos.
- La información pública o la no reservada de la Cooperativa o de sus clientes a la que el Directivo, empleado, miembro de algún ente de control o de un comité especial, tenga acceso en función de su cargo, no podrá ser usada o facilitada por éste, en beneficio propio o de terceros o en perjuicio de aquellas.
- Se considera información privilegiada aquella a la cual solo tienen acceso directo ciertas personas en razón de su cargo y que se refieren concretamente ya sea directa o indirectamente a uno o varios servicios o negocios de la cooperativa, que no se haya hecho pública y que, de hacerse o haberse hecho pública, podría influir o hubiera influido de manera apreciable en favor de terceros.
- Salvo en caso de que la información se le suministre a las autoridades facultadas para solicitarla, ninguno de los empleados de la cooperativa podrá dar información a terceros sin el debido consentimiento de la Gerencia y si es del caso, con autorización especial del Consejo de Administración. La infracción de esta norma conducirá a las sanciones pertinentes de carácter administrativo so pena de las sanciones de carácter interno, civil y penal a que haya lugar.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 28 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Toda la información financiera y contable de la Cooperativa, así como la que se genere sobre sus clientes, y proveedores de bienes y/o servicios deben ser veraces e íntegros y revelar con exactitud los hechos relevantes o la verdadera naturaleza de sus transacciones. Son contrarios a las políticas de la Cooperativa y constituyen una violación de los deberes de sus Directivos, miembros de los entes de control, Comités Especiales, Asociados en general y Empleados, la elaboración de informes o certificaciones fraudulentas o ajenas a la verdad.
- La gestión de la información deberá realizarse en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), garantizando su uso adecuado, su protección y la prevención de su utilización en actividades ilícitas, actos de corrupción, soborno o cualquier conducta que atente contra la legalidad y la transparencia de la Cooperativa.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO: PRINCIPIOS RECTORES PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

El régimen disciplinario del Código será regulado por los siguientes principios:

1. **Celeridad.** Se deberán tomar decisiones sin demora con respecto a los procesos disciplinarios recibidos, reduciendo papeleo innecesario y evitando acciones que tomen mucho tiempo y sean innecesarias para tomar una decisión final. Sin embargo, se deberá reunir toda la evidencia requerida y tomar todos los pasos necesarios para llegar a la conclusión de un proceso.
2. **Debido Proceso.** Toda persona o empleado o directivo que esté sujeto a investigación disciplinaria, deberá ser juzgado de acuerdo con las normas y procedimientos pertinentes. Las pruebas y descargos deben valorarse integralmente.
3. **Publicidad.** Todo procedimiento sancionatorio que se adelante por falta hacia el CEC Código de Ética y Conducta, debe ser informado a los implicados desde su inicio. Las investigaciones adelantadas y las decisiones finales deberán ser

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 29 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

confidenciales, a menos que se haya acordado de manera diferente por parte de la persona investigada o que su divulgación sea requerida.

4. **Tratamiento Equitativo.** Todos los investigados recibirán igual trato con motivo de las investigaciones en curso.
5. **Contradicción.** Los investigados podrán ejercer su derecho de contradicción y defensa dentro de las oportunidades previstas para ello, presentar descargos y solicitar y/o aportar pruebas.
6. **Presunción de inocencia:** Toda investigación debe partir de la presunción de inocencia en favor del contraventor, por lo que la carga de la prueba recaerá sobre la dirección de COOTRASANDEREANOS Ltda. La duda respecto a la responsabilidad del contraventor, se resolverá a su favor.
7. **Motivación de la decisión:** Una vez se tenga la suficiente ilustración respecto a los hechos motivo de investigación, se procederá a expedir la comunicación con la sanción respectiva.
8. **Proporcionalidad:** Las medidas formativas o sancionatorias deben imponerse proporcionalmente a la falta cometida.
9. **Impugnación:** Los sancionados podrán impugnar motivadamente la decisión, ante quien la expidió y ante las instancias respectivas en COOTRASANDEREANOS Ltda.

Las disposiciones del presente régimen disciplinario serán aplicables a todas las conductas que constituyan incumplimiento del Código de Ética y Conducta, así como a aquellas relacionadas con la inobservancia de los lineamientos del Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), sin perjuicio de las acciones legales, administrativas o contractuales a que haya lugar.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO: CONFLICTOS DE INTERÉS

Los delitos de corrupción, soborno y competencia desleal suelen estar asociados a conflictos de interés, es decir, situaciones en las que la objetividad de una persona se ve comprometida por buscar un beneficio propio en lugar de proteger los intereses de la

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 30 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

compañía. El conflicto de interés no es ilegal por sí mismo, pero se sanciona cuando quien debe actuar en favor de la empresa decide favorecer sus intereses personales.

Un conflicto de interés surge, por ejemplo, cuando un directivo o trabajador (directo o indirecto) actúa en nombre propio o de otra persona/empresa y sus intereses particulares prevalecen sobre los de la compañía, o cuando factores personales, familiares o de amistad interfieren o aparentan interferir en sus decisiones.

Para prevenirlo, todos los directivos, empleados y contrapartes deben actuar con equidad, cumplir sus obligaciones sin esperar beneficios distintos a los pactados y abstenerse de buscar ventajas personales o para terceros. Las situaciones específicas y su gestión se detallan en el Código de Buen Gobierno.

Así mismo, deberán declarar de manera oportuna cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés real, potencial o aparente, informando a su superior inmediato o a las instancias definidas por la Cooperativa.

En caso de presentarse un conflicto de interés, la persona involucrada deberá abstenerse de participar en la toma de decisiones, procesos o actividades relacionadas con dicha situación.

En el marco del Código de Ética y Conducta, se consideran conductas contrarias a la transparencia e integridad, entre otras:

- Beneficiarse a sí mismo o a terceros, de forma material o inmaterial, por encima de los intereses de la compañía.
- Alterar o falsificar información o documentos.
- Usar de forma indebida información interna o confidencial.
- Manipular procesos de contratación o licitación para obtener o entregar dádivas.
- Destruir u ocultar información, registros o activos.
- Simular legalidad de recursos ilícitos o financiar actividades terroristas.
- Utilizar indebidamente bienes de la compañía o cometer fraude informático.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 31 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Cualquier otra conducta similar a las anteriores

La gestión de los conflictos de interés se realizará en concordancia con los lineamientos del Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), como mecanismo para prevenir actos de corrupción, soborno y el uso indebido de la organización para fines ilícitos.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO: REMUNERACIONES Y PAGO DE COMISIONES A CONTRAPARTES Y SERVIDORES PÚBLICOS

Está absolutamente prohibido realizar sobornos, descuentos ilícitos o pagos ilegales a funcionarios del Estado, integrantes de la fuerza pública, autoridades aduaneras, de Tránsito y Transporte proveedores o cualquier otra contraparte. Esta prohibición aplica tanto para pagos directos como para pagos indirectos realizados a través de asesores, intermediarios o terceros.

Asimismo, se considera una infracción grave toda forma de incentivo o beneficio económico, material o en especie, que busque influir indebidamente en decisiones de funcionarios públicos o contrapartes con quienes la compañía mantiene o proyecta mantener relaciones contractuales o comerciales.

La Cooperativa implementará mecanismos de debida diligencia para la evaluación y selección de sus contrapartes, con el fin de prevenir riesgos de corrupción, soborno y la canalización de pagos indebidos a través de terceros.

Estas disposiciones hacen parte esencial del marco de prevención de delitos financieros y riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva, conforme a lo dispuesto por el Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). Su cumplimiento riguroso constituye un componente obligatorio de la cultura ética y del sistema de control interno de la compañía.

ARTICULO DÉCIMO QUINTO: CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 32 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

En el marco del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT), COOTRASANDEREANOS LTDA. adopta la presente política para prevenir, controlar y sancionar el uso indebido de información privilegiada, reservada o confidencial, con el fin de proteger la legalidad de sus operaciones, su reputación corporativa y la confianza depositada por sus clientes, usuarios, empleados, contratistas, proveedores y demás partes interesadas.

Se entiende por información privilegiada aquella que, por su naturaleza, no es de conocimiento público y cuyo acceso está restringido a determinadas personas debido a su cargo, función o relación contractual con la compañía. Su divulgación o uso indebido podría generar beneficios indebidos para quien la maneje o para terceros, o poner en riesgo los intereses de la organización.

Esta política aplica, sin excepción, a todos los colaboradores, directivos, contratistas, proveedores y contrapartes que tengan acceso a información sensible, incluyendo, pero no limitada a:

- Información sobre operaciones inusuales o sospechosas detectadas respecto a clientes o usuarios.
- Reportes remitidos a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) u otras autoridades competentes.
- Datos personales, financieros, tecnológicos, operativos, estratégicos, comerciales o legales, tanto de la compañía como de sus clientes, usuarios o proveedores.
- Principios de manejo de la información confidencial:
- Debe ser tratada con precisión y diligencia.
- Debe protegerse contra alteraciones, manipulaciones, errores o accesos no autorizados.
- No debe ser divulgada sin causa legal justificada ni utilizada para fines distintos a los legítimos de la compañía.
- La confidencialidad se mantiene incluso después de finalizada la relación contractual o laboral.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 33 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Prohibiciones:

- Utilizar la información para obtener beneficios propios o de terceros.
- Compartirla con personas no autorizadas.
- Difundirla por medios no oficiales como redes sociales, mensajería o conversaciones informales.
- Filtrar, alterar, ocultar o destruir información con el fin de obstaculizar investigaciones o favorecer intereses indebidos.
- La información conservará su carácter de confidencial o privilegiada hasta que sea oficialmente divulgada por los canales autorizados de la compañía.
- El uso indebido, filtración o divulgación no autorizada de información será considerado falta grave, sujeta a sanciones disciplinarias, contractuales, civiles y penales, de acuerdo con la legislación colombiana.
- La confidencialidad no solo es un deber ético, sino una obligación legal y parte esencial de la cultura de cumplimiento y transparencia de la empresa, en línea con los principios del Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), así como con las mejores prácticas para prevenir actividades ilícitas, actos de corrupción y soborno.

ARTICULO DECIMO SEXTO: CONTRATOS O ACUERDOS CON CONTRAPARTES

En cumplimiento del Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT), del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y de las políticas antisoborno y anticorrupción, todos los contratos y acuerdos que suscriba la compañía con trabajadores, proveedores, contratistas o terceros deben incluir cláusulas que prohíban conductas relacionadas con el lavado de activos, financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT-FP), así como actos de corrupción o soborno.

El responsable de la contratación debe garantizar, con el apoyo de las áreas competentes, que dichas cláusulas estén presentes antes de la firma. La compañía se reserva el derecho de terminar cualquier contrato si se detecta incumplimiento del Código de Ética y Conducta, de las políticas SARLAFT o de la legislación vigente.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 34 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Previo a la firma, se deberán cumplir las políticas internas de vinculación y verificar que la contraparte no esté sancionada, investigada, inhabilitada o incluida en listas restrictivas por delitos relacionados con LA/FT-FP. Las contrapartes deberán aceptar auditorías y entregar la información requerida cuando la compañía lo solicite.

Así mismo, las contrapartes deberán conocer, aceptar y cumplir los lineamientos establecidos en el presente Código de Ética y Conducta, como condición para el establecimiento y continuidad de la relación contractual.

Reglas de control y transparencia:

- Prohibido canalizar pagos a terceros o servidores públicos a través de intermediarios.
- Todos los pagos deben corresponder al valor real de los bienes o servicios contratados.
- Los estados financieros y registros contables deben reflejar fielmente la situación de la compañía, sin cuentas paralelas ni registros falsos.
- Se prohíbe falsificar, alterar o destruir documentos antes del tiempo legal permitido.
- Todas las transacciones deben registrarse con precisión, autorización y transparencia.
- La información confidencial se debe proteger incluso después de terminada la relación contractual, y no puede ser divulgada sin autorización legal o comercial.
- La propiedad intelectual y los desarrollos realizados durante la relación con la compañía pertenecen a la organización.
- Las comunicaciones externas serán emitidas únicamente por el representante legal o voceros autorizados.

Prohibiciones específicas:

- Crear registros falsos o inexactos para encubrir sobornos o alterar gastos.
- Presentar pagos falsos o a nombre de terceros.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 35 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Generar rendiciones de gastos inexactas o encubrir la naturaleza real de una transacción.
- Mantener cuentas ocultas o documentos que no reflejen fielmente las operaciones.
- La compañía cuenta con sistemas de auditoría y revisoría fiscal independientes para verificar el cumplimiento de estas políticas.

ARTICULO DÉCIMO SÉPTIMO: MANEJO RESPONSABLE DE RECURSOS Y GASTOS

La compañía fomenta una cultura basada en la responsabilidad, eficiencia y transparencia en el uso de sus recursos, con especial atención a la austeridad en el gasto operacional. Todo desembolso debe responder exclusivamente a necesidades justificadas para el desarrollo administrativo, operativo o estratégico de la organización, y realizarse bajo criterios de racionalidad, oportunidad y eficiencia.

Queda prohibido que cualquier directivo, colaborador, contratista o tercero vinculado, de forma directa o indirecta, obtenga beneficios o ganancias personales derivados de erogaciones, contrataciones o gastos autorizados por la compañía.

Requisitos para el reembolso de gastos:

- Ser reales y plenamente justificados.
- Contar con soportes documentales idóneos.
- Presentarse dentro de los plazos establecidos.
- Haber sido previamente autorizados por la persona competente.

Todo gasto debe ser razonable en su monto y necesario para la actividad que lo origina, observando en su autorización los principios de control interno y de prevención del riesgo de fraude y corrupción, en coherencia con el Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

Las personas responsables de aprobar o certificar reportes de gastos deberán garantizar su veracidad, pertinencia y legalidad, verificando la coherencia entre la actividad realizada, los documentos de soporte y las políticas internas vigentes. Cualquier omisión, falsedad o

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 36 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

irregularidad en este proceso será considerada una infracción a los principios éticos y de cumplimiento de la organización.

El manejo de recursos y gastos no podrá ser utilizado para encubrir actos de corrupción, soborno o pagos indebidos, ni para eludir controles internos o regulatorios establecidos por la Cooperativa.

ARTICULO DÉCIMO OCTAVO: REPORTE DE CONDUCTAS ANTIÉTICAS

Es un mecanismo de comunicación que permite reportar de manera confidencial y anónima las irregularidades y conductas fraudulentas en el ejercicio de las actividades propias de la compañía.

La Cooperativa garantiza la confidencialidad de la información reportada y la protección del denunciante de buena fe, prohibiendo cualquier tipo de represalia en su contra. Ningún colaborador, contratista o tercero será objeto de sanción, discriminación o trato adverso por reportar de manera oportuna y de buena fe posibles irregularidades.

La línea ética sirve para reportar fraudes internos u otras conductas irregulares o contrarias a las políticas establecidas por la empresa, enfocadas en el CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, el reglamento interno de trabajo, el Código de Buen Gobierno y demás normas vigentes. También permite reportar actos y condiciones relacionadas con conflictos de interés, incumplimiento de regulaciones y leyes, operaciones irregulares o ilícitas, disposiciones del SARLAFT y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), y cualquier otra política de gestión ética de la compañía.

La empresa conformará un Comité de Ética encargado de analizar las comunicaciones recibidas a través de la línea ética, liderado por el Oficial de Cumplimiento y los responsables de las áreas involucradas, quienes evaluarán los casos y adoptarán las decisiones correspondientes frente a posibles incumplimientos del presente Código y demás políticas internas.

Para realizar un reporte en el Buzón ético lo puede realizar por el siguiente enlace:
<https://forms.gle/iexWYV5rFVNouT6q8>

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 37 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

o escanee este código qr:



ARTICULO DÉCIMO NOVENO: SANCIONES

La compañía pondrá en marcha procedimientos sancionatorios adecuados y efectivos, de conformidad con las normas laborales y disciplinarias, respecto de infracciones al Código de Ética y Conducta, al Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), cometidas por cualquier colaborador.

Hablar de sanciones implica reconocer la posibilidad de ocurrencia de acciones que están en contra de los límites éticos o que vulneran disposiciones legales, incluyendo aquellas relacionadas con actos de corrupción, soborno o uso indebido de la organización para fines ilícitos, asociadas a actitudes irresponsables, permisivas, negligentes, ineficientes u omisivas en el desarrollo comercial y operacional de la compañía. Esto acarrea una serie de sanciones para los directivos y empleados responsables, que serán impuestas por los organismos del Estado o por la compañía, según corresponda. A título enunciativo, se mencionan algunas de las sanciones aplicables ante el incumplimiento de este código o de cualquier norma interna o externa:

- Sanciones disciplinarias posibles:

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 38 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- Llamado de atención verbal
- Llamado de atención escrito
- Suspensión temporal del puesto de trabajo
- Desvinculación de la empresa

Sanciones de carácter laboral: Todo colaborador que tenga conocimiento de la comisión de una infracción disciplinaria debe informarla inmediatamente a su superior, suministrando en lo posible los documentos o pruebas disponibles. El conocimiento y omisión de una conducta indebida también puede dar lugar a sanciones. Los superiores que reciban dicha información deben verificar los hechos, emitir la sanción correspondiente o archivar el caso si se determina que no hay infracción, todo esto conforme al Código de Ética y Conducta y al reglamento interno de trabajo.

Cancelación del contrato de trabajo: Si la conducta del empleado infringe normas legales vigentes o internas, como la violación de la reserva bancaria o el encubrimiento de operaciones ilegales relacionadas con el lavado de activos, financiación del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, la compañía podrá cancelar el contrato de trabajo por justa causa. Esta medida se aplicará conforme al Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones del Código de Ética y Conducta SARLAFT.

Motivos de carácter externo: Cuando un regulador exija la remoción inmediata de un directivo o empleado por infringir una norma legal o reglamento interno, la Dirección de Recursos Humanos deberá cancelar el contrato de trabajo por justa causa.

Motivos de carácter interno: Cuando el empleado ha violado disposiciones del Código de Ética y Conducta, normas internas de la compañía, o cualquier disposición aplicable emitida por un ente de control, especialmente las relacionadas con el SARLAFT.

Sanciones administrativas para la compañía: De acuerdo con la Ley 1778 de 2016, la Superintendencia de Sociedades podrá imponer sanciones a la persona jurídica por incurrir en conductas tipificadas como actos de corrupción o soborno transnacional. Las sanciones podrán incluir multas, inhabilidades para contratar con el Estado, publicaciones de las decisiones sancionatorias y prohibición de recibir incentivos gubernamentales.

Graduación de las sanciones: Según lo dispuesto por la ley, las sanciones se graduarán teniendo en cuenta el beneficio económico obtenido o pretendido, la

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 39 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

capacidad patrimonial del infractor, la reiteración de la conducta, la obstrucción al proceso de investigación y otros factores relacionados.

Responsabilidad penal: Las conductas violatorias no solo transgreden los principios éticos y corporativos, sino que además pueden configurar delitos conforme al Código Penal colombiano o legislaciones extranjeras, lo cual puede conllevar penas privativas de libertad, sanciones económicas, e inhabilidades para la persona natural o jurídica involucrada.

Estas sanciones se imponen sin perjuicio de las acciones que adopte el regulador competente, y cualquier funcionario, directivo o empleado que incurra en una conducta delictiva podrá enfrentar también procesos penales si con su accionar ha infringido la ley.

Las disposiciones aquí establecidas también serán aplicables a contratistas, proveedores y demás contrapartes, quienes podrán ser objeto de terminación de la relación contractual, reporte a autoridades competentes o inclusión en listas internas de restricción, en caso de incumplimiento de los lineamientos del Código de Ética, SARLAFT o PTEE.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. DISPOSICIONES FINALES

Los integrantes de la cooperativa pondrán a disposición de sus clientes internos y externos el presente Código de Ética y Conducta y, en todo caso, les informarán sobre su existencia y la posibilidad de ser consultado, promoviendo su conocimiento, comprensión y aplicación.

El presente Código de Ética y Conducta entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y se ordena su inmediata publicación, divulgación e implementación en todos los niveles de la organización.

Este documento deberá ser revisado periódicamente con el fin de ajustarlo a los cambios normativos, en especial aquellos relacionados con el Sistema de Administración del Riesgo de LA/FT/FPADM (SARLAFT) y el Programa de

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 40 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), así como a los requerimientos del sector cooperativo, del gobierno nacional y de las partes interesadas.

Este Código de Ética y Conducta es de obligatorio cumplimiento para todos los directivos, empleados, asociados, contratistas, proveedores y demás contrapartes vinculadas a COOTRASANDEREANOS LTDA.

La Cooperativa garantizará su adecuada divulgación y capacitación periódica, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, la legalidad y el cumplimiento.

Este código fue revisado y actualizado el día 21 de julio del año 2026

Publíquese, comuníquese y cúmplase.



Gerente General

COOTRASANDEREANOS LTDA

	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		M-RRH-004
	Revisión No: 002	Fecha de revisión: Julio 21 del 2026	Página 41 de 41
	Revisado por: HSEQ	Aprobado por: Gerente	

1. IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS

REVISIÓN No.	CAMBIO	FECHA CAMBIO	DE
00	Revisión y codificación del documento	06/06/2023	
01	Inclusión de directrices de prevención de lavado de activos de la resolución 2328 de 2025.	02/08/2025	
02	Actualización	21/07/2026	

