CÓDIGO DE ÉTICA
SARLAFT y PTEE

En TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S., la integridad no es una opción, es la base de nuestra reputación y el compromiso que guía cada una de nuestras decisiones.

TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S.

DOCUMENTO NO CONTROLADO

ÍNDICE TEMÁTICO

1. Aspectos Generales

2. Definiciones

3. Responsabilidades frente al Código de Ética

4. Aspectos relacionados con el Código de Ética SARLAFT

5. Aspectos relacionados con el Código de Ética PTEE

6. Estándares de comportamiento al interior de la compañía

    6.4 No discriminación y acoso

    6.5 Violencia en el trabajo

    6.6 Prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ley 2528 de 2025)

7. Compromisos éticos organizacionales

8. Disposiciones especiales

9. Sanciones

10. Canales de denuncia, reportes y Comité de Convivencia

11. Capacitación y divulgación

12. Auditoría periódica

13. Vigencia

Estimado colaborador,

En el sector transporte, la confianza constituye un elemento esencial para el desarrollo sostenible de las organizaciones. No obstante, prácticas inadecuadas en algunas empresas han impactado negativamente la percepción del sector. En este contexto, quienes formamos parte de TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S. asumimos el compromiso de actuar bajo los más altos estándares de integridad, transparencia y cumplimiento.

Nuestra organización ha consolidado una reputación basada en la seriedad y el cumplimiento de sus obligaciones, la cual ha sido construida y protegida a lo largo del tiempo mediante una cultura organizacional fundamentada en principios éticos y en la gestión responsable del riesgo.

DOCUMENTO NO CONTROLADO

En línea con lo anterior, se adopta el presente Código de Ética SARLAFT, el cual establece los principios, lineamientos y pautas de conducta que deben orientar el actuar de todos los colaboradores y contrapartes, con el propósito de prevenir el riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM).

Al tiempo, el presente Código incorpora el alcance del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), orientado a la prevención de riesgos asociados a prácticas de corrupción y soborno transnacional. En este sentido, el presente código aplica a todos los colaboradores, directivos, administradores, contratistas, proveedores y demás contrapartes vinculadas a la organización, independientemente de su nivel jerárquico o modalidad de vinculación, y cubre todas las operaciones, procesos y relaciones comerciales desarrolladas por la compañía, tanto a nivel nacional como internacional.

Así mismo, en cumplimiento de la Ley 2528 de 2025, mediante la cual Colombia aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, este Código reafirma el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos los que se ejercen por razón de género, bajo un enfoque de tolerancia cero.

Invitamos a todos los colaboradores y terceros vinculados a conocer, interiorizar y aplicar los lineamientos aquí establecidos, como parte de nuestro compromiso con la excelencia, la legalidad y la mejora continua.

Agradecemos su compromiso y responsabilidad en la construcción de una organización íntegra y confiable.

1. Aspectos generales

1.1 Compromiso Organizacional

TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S. reafirma su compromiso con el cumplimiento de la ley, la ética empresarial y la gestión integral de riesgos, como pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de sus operaciones.

En este sentido, la Alta Dirección, los administradores y todos los colaboradores asumen la responsabilidad de promover y mantener una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la debida diligencia, orientada a la prevención del Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo, la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM), así como de los riesgos asociados a la corrupción y el soborno en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

La organización adopta una política de cero tolerancia frente a conductas indebidas, tales como el soborno, la corrupción, el fraude, los conflictos de interés no declarados, la violencia

y el acoso en el mundo del trabajo, y cualquier práctica contraria a la normativa vigente o a los principios éticos corporativos. En consecuencia, se compromete a:

- Implementar y mantener sistemas eficaces de prevención, detección y control de riesgos LA/FT/FPADM, de corrupción y de violencia y acoso laboral.
- Garantizar la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la adecuada operación del SARLAFT, del PTEE y de las medidas de prevención de la violencia y el acoso.
- Fomentar la capacitación continua de sus colaboradores en materia de cumplimiento, ética, gestión del riesgo y convivencia laboral.
- Promover mecanismos seguros, confidenciales y accesibles para la denuncia de conductas irregulares, asegurando la protección del denunciante de buena fe.
- Actuar de manera oportuna, objetiva y diligente frente a cualquier situación que pueda comprometer la integridad de la organización o la dignidad de las personas.

Así mismo, todos los colaboradores y contrapartes están obligados a actuar con diligencia, lealtad y responsabilidad, reportando cualquier operación inusual, sospechosa o conducta contraria a este Código, contribuyendo activamente al fortalecimiento del sistema de cumplimiento.

El presente compromiso es de obligatorio cumplimiento y constituye un elemento esencial en la toma de decisiones y en el desarrollo de todas las actividades de la organización.

1.2 Objetivos generales

Establecer los principios, lineamientos y reglas de conducta que orienten el actuar de TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S., sus colaboradores y contrapartes, con el fin de prevenir, detectar y gestionar de manera efectiva los riesgos asociados al Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo, la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM), los riesgos de corrupción y soborno, así como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, el respeto a la dignidad humana y el cumplimiento normativo.

1.3 Objetivos específicos

- Fortalecer la cultura de cumplimiento mediante la adopción de principios éticos claros y obligatorios para todos los niveles de la organización.
- Prevenir la materialización de riesgos LA/FT/FPADM, mediante la implementación de controles, debida diligencia y mecanismos de monitoreo adecuados.

- Prevenir, detectar y mitigar riesgos de corrupción y soborno, en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- Prevenir, atender y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los ejercidos por razón de género, garantizando entornos laborales seguros, dignos e inclusivos, conforme a la Ley 2528 de 2025.
- Establecer lineamientos de conducta que orienten la toma de decisiones de colaboradores, directivos y contrapartes.
- Promover la debida diligencia en la vinculación y gestión de contrapartes, incluyendo clientes, proveedores, contratistas y aliados estratégicos.
- Fomentar mecanismos de reporte y denuncia, asegurando canales confidenciales, accesibles y efectivos.
- Garantizar la transparencia y trazabilidad de las operaciones.
- Capacitar y sensibilizar permanentemente a los colaboradores en materia de ética, cumplimiento, gestión de riesgos y convivencia laboral.
- Asegurar el cumplimiento de la normatividad aplicable en materia de SARLAFT, PTEE y prevención de la violencia y el acoso laboral.
- Proteger la reputación corporativa mediante estándares de conducta que generen confianza en el mercado y en las autoridades.

1.4 Misión

Promover una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, el respeto a la dignidad humana y el cumplimiento, mediante la implementación de lineamientos y controles orientados a la prevención, detección y gestión de los riesgos de LA/FT/FPADM, de la corrupción y el soborno (PTEE), y de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, garantizando que todas las actuaciones de TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S. se desarrollen conforme a la normativa vigente y a los más altos estándares de integridad empresarial.

1.5 Visión

Consolidar a TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S. como una organización referente en el sector transporte por su compromiso con la ética, la legalidad, la gestión efectiva de riesgos y el respeto por entornos laborales libres de violencia y acoso, fortaleciendo la confianza de sus clientes, aliados y autoridades, y posicionándose como un modelo de buenas prácticas en la implementación del SARLAFT y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

DOCUMENTO NO CONTROLADO

1.6 Alcance

El presente Código de Ética SARLAFT y PTEE es de obligatorio cumplimiento y aplica a todos los niveles de la organización, incluyendo accionistas, administradores, directivos, colaboradores, contratistas, proveedores, aliados estratégicos y demás contrapartes vinculadas a TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S., independientemente de su modalidad de vinculación (empleados, afiliados, subtransporte, contratistas y estudiantes en práctica).

Su alcance comprende todas las operaciones, procesos, actividades y relaciones comerciales desarrolladas por la compañía, tanto a nivel nacional como internacional, incluyendo aquellas realizadas a través de terceros o en representación de la organización.

El Código establece los lineamientos de conducta y las directrices para la gestión de riesgos asociados a LA/FT/FPADM y a prácticas de corrupción y soborno (PTEE), siendo aplicable en todas las etapas de la relación comercial, desde la vinculación y conocimiento de contrapartes, hasta la ejecución, seguimiento y terminación de las relaciones contractuales.

Alcance en materia de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ley 2528 de 2025). Para efectos de la prevención de la violencia y el acoso, en el marco del Convenio 190 de la OIT, la protección prevista en este Código cobija a todas las personas vinculadas al mundo del trabajo de la organización, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo trabajadores dependientes, aprendices, pasantes, practicantes, personas en formación, voluntarios, contratistas, afiliados, subtransportadores, proveedores, trabajadores tercerizados, postulantes o candidatos a un empleo, personas cuyo contrato haya terminado, y quienes ejerzan la autoridad, las funciones o las responsabilidades del empleador. Esta protección aplica en todos los sectores y modalidades, tanto en la economía formal como informal, y en zonas urbanas o rurales.

1.7 Principios

- Legalidad: todas las actuaciones de la organización se desarrollarán en estricto cumplimiento de la normativa vigente aplicable.
- Enfoque basado en riesgos: la gestión del riesgo se orienta a la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos, priorizando los controles conforme al nivel de exposición.
- Debida diligencia: la compañía promoverá el conocimiento adecuado de sus contrapartes y del entorno en el que opera.
- Transparencia: las operaciones y relaciones comerciales se desarrollarán de manera clara, verificable y conforme a principios éticos.

- Responsabilidad: todos los niveles de la organización asumen el compromiso de actuar conforme a los lineamientos del sistema de cumplimiento.
- Confidencialidad: la información relacionada con la gestión del riesgo y con las denuncias será tratada con reserva, garantizando su uso adecuado y restringido.
- Dignidad humana y respeto: toda actuación reconoce el derecho de las personas a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, fundado en el respeto mutuo.
- Igualdad y no discriminación con enfoque de género: la organización promueve la igualdad de oportunidades y reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, adoptando medidas con perspectiva de género.
- Mejora continua: la organización promoverá el fortalecimiento permanente de sus sistemas de cumplimiento y prevención.

Valores éticos corporativos

- **Lealtad:** fidelidad a los compromisos con nuestros clientes, proveedores y miembros de la organización.
- **Actitud de servicio:** disposición de ayudar oportunamente a nuestros compañeros y clientes.
- **Responsabilidad:** asumimos los deberes y compromisos inherentes a nuestras funciones, cuidando su impacto en los grupos de interés.
- **Excelencia en el servicio:** nos consideramos competentes para satisfacer continuamente las expectativas de nuestros clientes internos y externos.
- **Honestidad:** nos guiamos por la sinceridad y la coherencia de nuestras acciones dentro de un marco de franqueza y transparencia.
- **Respeto:** reconocemos el derecho de cada persona a actuar según sus convicciones y sentimientos, dentro del marco de la ley. El trato es cordial y digno y está por encima de cualquier forma de discriminación por razón de género, etnia, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología, cargo, religión o condición económica.
- **Efectividad:** hacemos las cosas bien, con adecuado uso de los recursos, articulando acciones para cumplir los objetivos e impactando positivamente a la comunidad.

2. Definiciones

El presente Código define conceptos clave en la gestión de riesgo LA/FT, en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y en la prevención de la violencia y el acoso en el

mundo del trabajo, incorporando las directrices del GAFI, los tratados internacionales suscritos por Colombia y el Convenio 190 de la OIT aprobado por la Ley 2528 de 2025.

Control del riesgo de LA/FT: comprende la implementación de políticas, procesos, prácticas u otras acciones existentes que actúan para minimizar el riesgo LA/FT en las operaciones, negocios o contratos que realice la empresa.

Debida Diligencia: ejecutar algo con suficiente cuidado; conjunto de procesos necesarios para adoptar decisiones suficientemente informadas y evitar responsabilidades administrativas, civiles o penales.

Evento: incidente o situación de LA/FT que ocurre en la empresa durante un intervalo particular de tiempo.

Fuentes de riesgo: agentes generadores de riesgo de LA/FT que se deben tener en cuenta para identificar situaciones que puedan generar este riesgo.

Financiación del terrorismo: delito que comete toda persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el artículo 345 del Código Penal.

Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI): organismo intergubernamental cuyo propósito es elaborar y promover medidas para combatir el lavado de activos.

Gestión del riesgo de LA/FT: adopción de políticas que permitan prevenir y controlar el riesgo de LA/FT.

Lavado de activos: delito que comete toda persona que busca dar apariencia de legalidad a bienes o dinero provenientes de las actividades descritas en el artículo 323 del Código Penal.

Operación Inusual: aquella cuya cuantía o características no guardan relación con la actividad económica de los clientes o que se sale de los parámetros de normalidad establecidos.

Operación sospechosa: aquella que por su número, cantidad o características no se enmarca en las prácticas normales del sector y no ha podido ser razonablemente justificada; debe reportarse a la UIAF.

Personas Expuestas Políticamente (PEP): personas que por razón de su cargo manejan recursos públicos, tienen poder de disposición sobre estos o gozan de reconocimiento público.

Señales de alerta: hechos, situaciones, eventos, cuantías e indicadores a partir de los cuales se puede inferir la posible existencia de un hecho que escapa a lo que la empresa determine como normal.

Actos o Hechos de Corrupción: acciones u omisiones que busquen obtener un beneficio indebido propio o para un tercero, en contra de la ley y de los principios de transparencia e integridad.

Beneficiario(s) Final(es): persona(s) natural(es) que finalmente posee(n) o controla(n) directa o indirectamente a un cliente o en cuyo nombre se realiza una transacción.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE): instrumento que integra políticas, lineamientos, mecanismos y herramientas para identificar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción.

Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF): Unidad Administrativa Especial adscrita al Ministerio de Hacienda, cuyo objetivo es la prevención y detección de operaciones de lavado de activos o financiación del terrorismo.

Definiciones incorporadas en el marco de la Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT)

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia y acoso por razón de género: aquellos dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Mundo del trabajo: ámbito que comprende, además del lugar de trabajo, los espacios y situaciones donde la violencia o el acoso ocurren durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo, incluyendo: lugares de descanso, alimentación, aseo y vestuarios; desplazamientos, viajes, eventos y actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo; las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por tecnologías de la información y la comunicación (TIC); el alojamiento proporcionado por la empresa; y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Acoso sexual: toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, no deseada, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Violencia doméstica con impacto laboral: aquella que, originada en el entorno familiar o doméstico, repercute en la seguridad, salud o desempeño de la persona en el mundo del trabajo, y frente a la cual la organización adoptará, en la medida en que sea razonable y factible, medidas de apoyo y mitigación.

DOCUMENTO NO CONTROLADO

Represalia: toda acción u omisión que perjudique directa o indirectamente a quien reporte de buena fe, testifique o participe en la investigación de un caso de violencia o acoso.

Enfoque de género: perspectiva que reconoce que la violencia y el acoso afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a personas por su identidad u orientación sexual, y orienta la adopción de medidas de prevención, atención y reparación diferenciadas y seguras.

3. Responsabilidades frente al Código de Ética

El Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT), junto con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y las medidas de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S., se fundamentan en una estructura de gobierno corporativo que garantiza la adecuada dirección, supervisión y control, bajo un enfoque basado en riesgos.

3.1 Responsabilidad del máximo órgano social

- Aprobar el Código de Ética en lo relativo a SARLAFT, PTEE y prevención de la violencia y el acoso laboral.
- Definir el compromiso institucional frente a la prevención del LA/FT/FPADM, la corrupción y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Asignar los recursos necesarios para la adecuada implementación y funcionamiento de los sistemas y medidas de cumplimiento.
- Realizar seguimiento periódico a la gestión del riesgo y a los informes presentados por el Oficial de Cumplimiento y por el Comité de Convivencia Laboral.
- Promover una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, el respeto a la dignidad humana y el cumplimiento normativo.

3.2 Responsabilidad del representante legal

- Garantizar la implementación efectiva del Código en materia de SARLAFT, PTEE y prevención de la violencia y el acoso laboral.
- Velar por el cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles establecidos.
- Apoyar la gestión del Oficial de Cumplimiento y del Comité de Convivencia Laboral, asegurando su autonomía e independencia.
- Presentar informes al máximo órgano social sobre el estado de los sistemas de cumplimiento y del clima de convivencia laboral.

- Adoptar las medidas necesarias frente a incumplimientos o riesgos identificados, incluidas las conductas de violencia y acoso.

3.3 Responsabilidades del Oficial de Cumplimiento

- Diseñar, implementar y actualizar el Código en materia SARLAFT y PTEE.
- Identificar, evaluar y monitorear los riesgos de LA/FT/FPADM, de corrupción y soborno transnacional.
- Recibir, analizar y gestionar reportes de operaciones inusuales o sospechosas.
- Presentar informes periódicos al Representante Legal y al máximo órgano social.
- Promover la capacitación y sensibilización en materia de cumplimiento.
- Velar por el adecuado funcionamiento de los canales de denuncia, en articulación con el Comité de Convivencia Laboral para los casos de violencia y acoso.

3.4 Responsabilidades de la Revisoría Fiscal

- Verificar el cumplimiento de las normas legales y de las políticas internas relacionadas con SARLAFT y PTEE.
- Evaluar la eficacia de los controles implementados por la organización.
- Reportar oportunamente a los órganos competentes cualquier irregularidad o incumplimiento detectado.
- Informar a las autoridades cuando exista obligación legal de hacerlo.
- Incluir en sus informes las observaciones relacionadas con el sistema de cumplimiento.

3.5 Deberes de los colaboradores de la compañía

- Cumplir estrictamente los lineamientos del Código en materia de SARLAFT, PTEE y convivencia laboral.
- Actuar con integridad, transparencia, diligencia y buena fe y con respeto por la dignidad de las personas.
- Aplicar los procedimientos de debida diligencia en la vinculación, conocimiento y gestión de contrapartes.
- Identificar y reportar oportunamente cualquier operación inusual o sospechosa, así como cualquier conducta de violencia o acoso en el mundo del trabajo.
- Abstenerse de participar en actos de corrupción, soborno, fraude, conflictos de interés no gestionados, violencia o acoso.

- Proteger la información confidencial de la compañía y de las personas implicadas en una denuncia.
- Participar activamente en los programas de capacitación en ética, cumplimiento, gestión de riesgos y convivencia laboral.
- Colaborar con las auditorías e investigaciones internas y externas.
- Informar cualquier situación de conflicto de interés real o potencial.
- Utilizar los canales de denuncia establecidos garantizando reportes veraces y de buena fe.
- Cumplir con las políticas contables, administrativas y de control interno.

4. Aspectos relacionados con el Código de Ética SARLAFT

Las siguientes determinaciones tendrán aplicación transversal a todos los miembros de la compañía y a los terceros vinculados con los cuales se tenga algún punto de contacto.

4.1 Conductas prohibidas

- Vincular o mantener relaciones con personas incluidas en listas restrictivas o vinculadas a actividades ilícitas.
- Omitir la aplicación de procedimientos de debida diligencia o debida diligencia intensificada.
- Aprobar vinculaciones sin información completa, verificable y actualizada.
- Ocultar o no identificar al beneficiario final de una operación o relación contractual.
- Permitir estructuras que dificulten la trazabilidad de los recursos.
- Suministrar o validar información falsa, incompleta, inconsistente o engañosa.
- Alterar, destruir, ocultar o manipular documentos relacionados con el SARLAFT.
- Omitir el registro de operaciones o transacciones relevantes.
- Fraccionar operaciones para evadir controles o reportes.
- Recibir o efectuar pagos por fuera de los canales autorizados o en efectivo sin controles.
- Utilizar terceros para ocultar el origen o destino de los recursos.
- Ignorar, omitir o minimizar señales de alerta, o no reportar operaciones inusuales o sospechosas.

- Revelar a terceros la existencia de reportes o investigaciones (tipping off).
- Utilizar la infraestructura, vehículos, rutas o servicios de la compañía para actividades ilícitas.
- Abusar de la posición o funciones para facilitar operaciones irregulares.
- Evadir o debilitar los controles internos y obstaculizar auditorías o supervisión.
- No participar en las capacitaciones obligatorias en materia SARLAFT.
- Actuar en contravía de los principios de ética, transparencia y legalidad.

5. Aspectos relacionados con el Código de Ética PTEE

5.1 Conductas prohibidas

- Ofrecer, prometer, entregar o autorizar pagos o beneficios indebidos para obtener o mantener un negocio o ventaja.
- Solicitar, aceptar o recibir beneficios indebidos a cambio de favorecer decisiones dentro de la compañía.
- Realizar pagos de facilitación para agilizar trámites ante entidades públicas o privadas.
- Realizar pagos indirectos a través de terceros para ocultar actos de soborno.
- Ofrecer beneficios a funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, para influir en decisiones o contratos.
- Utilizar intermediarios para canalizar sobornos.
- Vincular o mantener relaciones con terceros que realicen prácticas de corrupción o soborno.
- Participar en decisiones en las que exista un interés personal, familiar o económico.
- Omitir la declaración de conflictos de interés reales o potenciales.
- Ofrecer o recibir regalos o beneficios que puedan influir en decisiones de negocio.
- Registrar operaciones de forma inexacta, crear cuentas paralelas o registros falsos.
- Manipular procesos de contratación o selección de proveedores.
- Entregar información falsa o incompleta a entidades de control.
- Omitir el reporte de actos de corrupción o sospechas de soborno.
- Obstaculizar investigaciones internas o auditorías, o tomar represalias contra quien reporte irregularidades.

6. Estándares de comportamiento al interior de la compañía

6.1 Pulcritud en el manejo de los recursos

Los colaboradores deberán utilizar los recursos económicos y materiales de la empresa de manera responsable, sin obtener beneficios personales con su uso. Las instalaciones, equipos, servicios y recursos están dispuestos para el desarrollo de los negocios de la empresa y deberán utilizarse de forma eficiente y adecuada. Por ningún motivo deberán realizarse o autorizarse registros falsos o engañosos.

6.2 Conflicto de intereses

Un conflicto de interés ocurre cuando el interés personal interfiere con los intereses de la empresa. El personal deberá conducirse de manera honesta y responsable y no podrá anteponer su interés personal, profesional o financiero al de la empresa. No podrá aceptar, directa o indirectamente, regalos, efectivo u otros incentivos de personas o empresas que tienen o buscan hacer negocio con TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S., salvo obsequios no monetarios de promoción y publicidad.

6.3 Información privilegiada

Está prohibido utilizar información privilegiada de la empresa para beneficio personal o de terceros, así como distorsionar registros o falsear operaciones. La información a auditores internos y externos deberá ser fidedigna, sin intentos de influir, manipular o coaccionar. La obligación de salvaguardar la información confidencial continúa después de que la persona salga de la empresa.

6.4 No discriminación y acoso

En **TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S.** se promueve un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación, garantizando igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su género, orientación sexual, identidad de género, etnia, discapacidad, edad, religión o cualquier otra condición. Todos los procesos de selección, promoción y desarrollo se basan en el mérito y el potencial.

Se previene, corrige y sanciona toda forma de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana. Se prohíben las discriminaciones de tipo económico, social, religioso, cultural y político, así como las basadas en género, étnico-racial, generacionales, capacidades físicas, identidad y orientación sexual.

Tolerancia cero y enfoque de género. La organización declara una política de tolerancia cero frente a toda forma de violencia y acoso, y reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, por lo que adopta

medidas de prevención, atención y reparación con perspectiva de género, conforme a la Ley 2528 de 2025.

6.5 Violencia en el trabajo

TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S. no tolerará ninguna conducta violenta ni amenazas. Son ejemplos de esta conducta, sin limitación: comportamiento peligroso, intimidante o agresivo; amenazas verbales; violencia física; hostigamiento o acecho.

Si una persona se siente amenazada o considera que está en riesgo su seguridad personal o la de cualquier compañero, empleado, visitante o invitado deberá notificarlo inmediatamente a Gestión Humana. La empresa investigará todos los incidentes o actos de violencia reportados.

Cualquier colaborador que muestre conducta violenta, o que se pueda interpretar como tal, recibirá una sanción inmediata y apropiada, incluyendo el posible despido y/o la acción penal. La empresa garantiza que quien reporte una amenaza no será objeto de represalias, intimidación ni medidas disciplinarias por ello.

El desarrollo y crecimiento de cada colaborador se basa en su esfuerzo, resultados, responsabilidad y actitud; por tanto, las actitudes y hechos de favoritismo se deben evitar y combatir, y toda decisión sobre promociones, ascensos o permisos debe darse en un marco de equidad, justicia y transparencia.

6.6 Prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ley 2528 de 2025 – Convenio 190 OIT)

Declaración de tolerancia cero. **TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S**. reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos los que se ejercen por razón de género, y adopta un compromiso de tolerancia cero frente a estas conductas, en cumplimiento de la **Ley 2528 de 2025**, que aprobó el **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, y en armonía con la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral** y demás normas concordantes.

Ámbito de aplicación (mundo del trabajo). Estas disposiciones aplican a la violencia y el acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo, en cualquiera de los siguientes escenarios:

- En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados cuando son lugar de trabajo.
- En los lugares de descanso, alimentación, aseo, servicios sanitarios y vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos y actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- En las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios digitales y tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Personas protegidas. La protección cobija a todas las personas del mundo del trabajo de la organización, sin importar su situación contractual: trabajadores dependientes, aprendices, pasantes, practicantes, personas en formación, voluntarios, contratistas, afiliados, subtransportadores, proveedores, trabajadores tercerizados, postulantes o candidatos a un empleo, personas cuyo contrato haya terminado, y quienes ejerzan la autoridad, funciones o responsabilidades del empleador, tanto en la economía formal como informal.

Conductas prohibidas. Quedan expresamente prohibidas, entre otras, las siguientes conductas:

- El acoso sexual y cualquier insinuación, contacto o comportamiento de naturaleza sexual no deseado.
- La violencia física, verbal o psicológica, las amenazas, la intimidación, el hostigamiento y el acecho.
- El maltrato, la humillación, la burla, el trato degradante o la exposición a un entorno hostil.
- El acoso o la violencia por razón de género, orientación sexual o identidad de género.
- El ciberacoso y el hostigamiento a través de medios digitales o TIC relacionados con el trabajo.
- El daño económico deliberado, entendido como la afectación indebida de los ingresos, oportunidades o condiciones laborales de una persona como forma de violencia o acoso.
- Las represalias contra quienes reporten testifiquen o participen de buena fe en una investigación.

Derecho a apartarse de situaciones de peligro. Toda persona tiene derecho a alejarse de una situación de trabajo, sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas, cuando tenga motivos razonables para considerar que esta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia o acoso, con el deber de informar de inmediato a la dirección o a Gestión Humana.

Gestión del riesgo psicosocial. La organización integrará la identificación de peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-

SST), con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptará las medidas de prevención y control correspondientes.

Violencia doméstica con impacto laboral. La organización reconoce los efectos que la violencia doméstica puede tener en el mundo del trabajo y, en la medida en que sea razonable y factible, adoptará medidas de apoyo y mitigación para las personas afectadas.

Ruta de atención de casos de violencia y acoso

La organización establece la siguiente ruta interna, segura, confidencial y con enfoque de género, sin perjuicio del derecho de las personas a acudir a las autoridades administrativas o judiciales competentes:

- Recepción del reporte: a través de los canales dispuestos en la Sección 10 o directamente ante Gestión Humana o el Comité de Convivencia Laboral, garantizando la confidencialidad desde el primer momento.
- Medidas de protección inmediatas: adopción de medidas provisionales para proteger a la presunta víctima, testigos e informantes frente a la victimización y las represalias.
- Investigación: adelantada de manera objetiva, imparcial y oportuna, respetando el debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho de defensa de la persona señalada.
- Medidas de apoyo: orientación y, cuando proceda, acceso a asistencia psicológica, médica, jurídica, social o administrativa para las víctimas.
- Decisión y sanción: aplicación de las sanciones que correspondan conforme a la Sección 9 y a la normativa laboral vigente, según la gravedad de la conducta.
- Seguimiento y reparación: verificación de la eficacia de las medidas adoptadas y de la no repetición, así como acompañamiento a la persona afectada.

Confidencialidad y privacidad. Toda la información relacionada con reportes, investigaciones y decisiones sobre violencia y acoso será tratada con estricta reserva, protegiendo la privacidad de las personas implicadas y velando por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida para impedir el acceso a la justicia.

Articulación con el Comité de Convivencia Laboral. La gestión de estas conductas se articulará con el Comité de Convivencia Laboral, en los términos de la normativa vigente, como instancia complementaria de prevención y solución de conflictos derivados de acoso laboral.

7. Compromisos éticos organizacionales

7.1 Por parte del empleado, contratista, afiliado, sub-transporte o estudiante en práctica

- Mantener una adecuada presentación personal y una conducta íntegra en sus actividades diarias.
- Adoptar la autorregulación, el autocontrol y la autoevaluación como parte de la cultura de la empresa.
- Ser imparciales, evitando juicios de valor anticipados.
- Cuidar y proteger los recursos físicos y naturales, haciendo buen uso de ellos.
- Estar comprometidos con la imagen de la empresa y expresarse en los mejores términos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad de las personas, a sus creencias y sentimientos, y abstenerse de toda conducta de violencia o acoso.
- Actuar de acuerdo con los valores y normas del presente Código.
- Hacer negocios de forma honesta y veraz, manteniendo registros precisos.
- Dar uso apropiado al celular corporativo y limitar el uso del celular personal durante la jornada laboral.
- Utilizar el servicio de internet de la empresa solo para actividades propias del cargo.
- Dar cumplimiento a la normatividad legal aplicable a la empresa.
- Dar cumplimiento a los derechos humanos de compañeros, clientes, comunidad, familia y demás personas que lo rodean.

7.2 Por parte de la alta dirección

La Alta Dirección siempre debe ser modelo de la conducta adecuada, por lo cual se compromete a:

- Actuar de acuerdo con los valores y normas del Código y dar cumplimiento a la normatividad legal aplicable.
- Garantizar que los colaboradores y contrapartes comprendan sus responsabilidades según el Código.
- Aprovechar las oportunidades para reforzar la importancia de la ética, el cumplimiento y la convivencia laboral.
- Crear un ambiente donde las personas se sientan seguras al presentar inquietudes o denuncias.
- Nunca fomentar el cumplimiento de objetivos en detrimento de los valores del Código o de la ley.



- Actuar siempre para impedir violaciones al Código o a la ley, incluidas las conductas de violencia y acoso.
- Velar por el cumplimiento de los derechos humanos de todas las partes involucradas.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- No discriminar a persona en situación de discapacidad, conforme a la ley.
- Liderar la política de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con enfoque de género.

8. Disposiciones especiales

8.1 Conducta esperada en la prestación de servicios turísticos

TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S. ha establecido el siguiente código de conducta de obligatorio cumplimiento para el personal propio y contratista asignado a la prestación de servicios turísticos:

- Abstenerse de ofrecer, expresa o subrepticiamente, planes de explotación sexual de niños, niñas y adolescentes.
- Abstenerse de dar información o conducir a los turistas a lugares donde se practique la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.
- Abstenerse de facilitar vehículos en rutas turísticas con fines de explotación o abuso sexual de niños, niñas y adolescentes.
- Impedir el ingreso de niños, niñas y adolescentes a establecimientos con fines de explotación o abuso sexual.
- Proteger a los niños, niñas y adolescentes, nacionales o extranjeros, de toda forma de explotación y violencia sexual.
- Denunciar ante el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y demás autoridades competentes los hechos o sospechas relacionados con explotación sexual de niños, niñas y adolescentes.
- Conservar el entorno natural y respetar los recursos culturales y el patrimonio arqueológico y cultural.
- Hacer uso racional y eficiente de los recursos naturales y realizar la adecuada separación de residuos sólidos.
- Rechazar prácticas de discriminación racial, étnica, religiosa, política o social.

- Denunciar alteraciones del orden público o afectaciones en las vías a la Policía Nacional de Tránsito y Transporte (línea 018000 910 112).

8.2 Transporte de mascotas, animales de asistencia y/o de apoyo emocional

Los usuarios podrán transportar mascotas y animales de asistencia, siempre que sean tenidos y transportados en condiciones de salubridad, seguridad, comodidad y tranquilidad, cumpliendo los deberes de aviso previo, uso de instrumentos de seguridad (bozales, guacales o contenedores), porte de certificaciones de salubridad y demás condiciones establecidas por la empresa. Para los animales de asistencia, se deberá acreditar el adiestramiento en centros homologados y el porte de arnés y chaleco distintivo, así como la documentación exigida.

9. Sanciones

El incumplimiento de las disposiciones del presente Código, en el marco del Sistema SARLAFT, del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y de las medidas de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes, de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la falta.

Las sanciones serán aplicables a todo colaborador, afiliado, subtransportador, contratista o tercero vinculado que autorice, ejecute, participe o facilite conductas contrarias a lo establecido. También serán responsables quienes omitan reportar infracciones, oculten información relevante o impidan el adecuado conocimiento de los hechos.

Se considerará falta grave la adopción de cualquier represalia, directa o indirecta, contra quienes reporten de buena fe posibles incumplimientos, así como la omisión de los superiores jerárquicos que, teniendo conocimiento de una conducta irregular, no adopten las medidas necesarias para su reporte, corrección o mitigación.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Las conductas de violencia y acoso, incluidas las ejercidas por razón de género y el acoso sexual, se considerarán faltas graves y serán sancionadas atendiendo a la gravedad, intencionalidad, impacto y reincidencia, pudiendo dar lugar, en el caso de colaboradores, a medidas disciplinarias que van desde el llamado de atención hasta la terminación del contrato de trabajo, conforme a la normativa laboral vigente, y en el caso de terceros, a la aplicación de cláusulas contractuales por incumplimiento y la terminación de la relación comercial. La adopción de represalias contra quien reporte testifique o participe de buena fe en una investigación constituye igualmente falta grave autónoma.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando las conductas constituyan posibles infracciones de carácter penal, civil o administrativo, la organización pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades competentes y coadyuvará con las investigaciones. Las sanciones serán impuestas por las instancias competentes, garantizando el debido proceso.



10. Canales de denuncia, reportes y Comité de Convivencia

En **TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S.** se conformará un Comité de Ética que velará por el desarrollo y cumplimiento del presente Código, con potestad para resolver los conflictos o situaciones de incertidumbre que se produzcan frente a conductas contrarias al mismo. La empresa insta a su personal a consultar con el Comité de Ética cualquier asunto en el que consideren que están en juego los principios éticos.

Para la recepción de inquietudes, sugerencias, denuncias u opiniones relacionadas con el Código de Ética, el Programa de Ética o sus infracciones, incluidas las conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, se ponen a disposición los siguientes canales confidenciales:

- Correo electrónico: cocolab@transbrasilia.com y cumplimiento@transbrasilia.com

Garantías de los canales. Los canales serán seguros, accesibles, confidenciales y estarán disponibles para todas las personas del mundo del trabajo, con independencia de su vínculo contractual. Los reportes de violencia y acoso podrán presentarse igualmente ante Gestión Humana o el Comité de Convivencia Laboral, y se tramitarán conforme a la ruta de atención prevista en la Sección 6.6, garantizando la protección de víctimas, testigos e informantes frente a la victimización y las represalias.

Cualquier persona que tenga dudas acerca de lo adecuado de una situación, relación o transacción debe consultar con su jefe inmediato, su coordinador o cualquier miembro del Comité de Ética. Cualquier persona que viole este Código será sujeta a acciones disciplinarias, incluyendo la destitución o remoción del puesto.

11. Capacitación y divulgación

TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S. garantizará la difusión permanente del Código de Ética y la capacitación continua en materia de cumplimiento, SARLAFT y Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), dirigida a todos los colaboradores y contrapartes relevantes.

La compañía asegurará que dichas capacitaciones se realicen como mínimo una (1) vez por semestre, sin perjuicio de jornadas adicionales cuando se presenten actualizaciones normativas, cambios en los riesgos o ajustes en los sistemas de cumplimiento.

Formación en prevención de la violencia y el acoso. Los programas de capacitación incluirán, como mínimo una vez al año, formación y sensibilización sobre la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con enfoque de género, así como sobre los derechos, responsabilidades y rutas de atención, dirigida a todos los niveles de la organización y a sus contrapartes relevantes, en cumplimiento de la Ley 2528 de 2025.

12. Auditoría periódica

TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S. garantizará la realización de auditorías y revisiones periódicas al cumplimiento del presente Código, con el fin de evaluar su adecuada aplicación, efectividad y alineación con los lineamientos del Sistema SARLAFT, del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y de las medidas de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los resultados serán puestos en conocimiento de los órganos de administración, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional y garantizar la mejora continua.

13. Vigencia

El presente Código de Ética de **TRANSPORTES ESPECIALES BRASILIA S.A.S**. rige a partir de su aprobación por el máximo órgano social y será de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores y terceros vinculados a la organización. Este Código permanecerá vigente de manera indefinida, sin perjuicio de las actualizaciones necesarias por cambios normativos, operativos o del entorno de riesgo. Cualquier modificación deberá ser aprobada por el máximo órgano social, garantizando su adecuada divulgación y aplicación.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ:
Sebastián Gutierrez Asesor Externo	Directora SGI	Gerente