



## INTRODUCCIÓN

El **Código de Ética** de **Autobuses El Poblado Laureles S.A.**, es el conjunto de valores, normas y principios que constituyen una parte esencial de nuestra cultura organizacional, permitiéndonos establecer conductas y comportamientos adecuados entre empleados, afiliados, accionistas, proveedores, usuarios y demás partes interesadas; estableciendo lineamientos de buenas prácticas empresariales, acuerdos y compromisos enmarcados en los valores de la empresa.

El Código de Ética de **Autobuses El Poblado Laureles S.A.**, es de obligatorio cumplimiento por parte de todos sus empleados. En él se establecen pautas generales sobre cómo llevar a cabo nuestra actividad diaria de acuerdo con nuestro objetivo y nuestros valores, respetando, además, cualquier requisito legal pertinente, así como de las políticas, normas y principios éticos. Todos los miembros de la empresa, incluyendo sus directivos debemos seguir el presente código. Además, esperamos que todos nuestros afiliados, accionistas, proveedores y partes interesadas, así como cualquier otra persona que mantenga actividad comercial o actúe en nuestro nombre, observen normas de comportamiento similares.

Autobuses El Poblado Laureles S.A., espera de todos los directivos y miembros de la empresa, el acatamiento del presente código, así como las normas y políticas establecidas; el incumplimiento de estos podrá conllevar acciones disciplinarias que podrían incluso acarrear la terminación del contrato laboral, en la medida en que lo permita la ley.

Todos y cada uno de los empleados, debemos familiarizarnos tanto con el código, como con las políticas y normas aplicables al puesto que desempeña en Autobuses El Poblado Laureles S.A., además, debemos participar puntual y activamente en los cursos, charlas, talleres, etc., obligatorios sobre cumplimiento y código ético. Dado que, evidentemente, nuestro código y nuestras políticas no permiten abarcar cualquier situación posible, es nuestra responsabilidad hacer uso de su buen juicio y solicitar ayuda siempre que tenga alguna duda sobre cuál es la forma correcta de actuar. Para ello se recomienda, se espera y se determina que ante las distintas situaciones:

- **Expresemos cualquier preocupación:** Si sospechamos que algún empleado se comporta de forma ilegal o poco ética, comuniquémoslo a través de la línea ética como canal por el cual todos los empleados, usuarios, proveedores, contratistas, accionistas y demás partes interesadas pueden comunicar de forma anónima y confidencial todos los comportamientos que atenten contra las personas, los activos propios y/o de sus usuarios y en general contra la integridad de nuestra empresa. Autobuses El Poblado Laureles S.A., no tomará represalias contra cualquier persona que, de buena fe, inicie o participe en el proceso del código ético, formule preguntas o exprese su preocupación.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



## CÓDIGO DE ÉTICA

E-DE-36

Versión: 0

Fecha: 09/08/2021

- **Comprometámonos:** Todos debemos mostrar nuestro compromiso con la empresa, confirmando haber leído, comprendido y asumido la obligación de cumplir el presente código al ser contratados. El incumplimiento del Código puede derivar en medidas disciplinarias, incluida la terminación del contrato de trabajo; no obstante, debe tener en cuenta que el Código no constituye un contrato en si y que Autobuses El Poblado Laureles S.A., puede interpretar, modificar o rescindir parcial o totalmente en cualquier momento las disposiciones del mismo, así como las normas y políticas que lo rigen.

### 1. PRINCIPIOS ÉTICOS

- Somos honestos:** Lo que decimos es cierto, no sólo técnicamente correcto. Somos abiertos y transparentes en nuestra comunicación mutua y en nuestro desempeño laboral.
- Somos confiables:** Nuestra palabra vale. Mantenemos nuestro compromiso mutuo y con las partes interesadas.
- Tratamos a los demás con respeto:** Reconocemos, valoramos sus aportes, escuchamos sus puntos de vista y aceptamos la diferencia; mantenemos la equidad en todas las relaciones permitiendo acceder a oportunidades con imparcialidad y sin prejuicios.
- Usamos el buen criterio:** Pensamos antes de actuar. Utilizamos nuestros propósitos, valores y principios éticos como filtros de decisión para guiar nuestro comportamiento.
- Somos responsables:** Cumplimos siempre con nuestros deberes y asumimos las consecuencias de nuestros actos, admitimos nuestros errores y los corregimos rápidamente. Prestamos un servicio con altos estándares de calidad y responsabilidad social y ambiental en beneficio de nuestros colaboradores, la comunidad y el medio ambiente.
- Cumplimos los procedimientos y políticas de Autobuses El Poblado Laureles S.A.,** siempre nos esforzamos por vivir según nuestros valores y principios éticos.
- Somos íntegros:** No permitimos que la presión por alcanzar el éxito nos lleve a tomar acciones que sabemos son incorrectas, ilegales o poco éticas; ningún colaborador de la empresa tenemos la autoridad para infringir la ley, nuestro código, las políticas o los principios éticos.
- Tomamos buenas decisiones:** Utilizamos nuestros valores y principios éticos como filtros de decisión. Cuando no estamos seguro de cómo proceder correctamente, pedimos ayuda.
- Seleccionamos cuidadosamente a nuestros proveedores:** Optamos por quienes comparten nuestros valores y estándares altos para obtener prácticas comerciales legales y éticas. No permitimos que perjudiquen nuestra reputación, al actuar de forma ilegal o poco ética en representación de nuestra empresa.
- Digámoslo:** Si sospechamos que algún vinculado a nuestra empresa, sea empleado, directivo, socio o usuario, actúa de manera ilegal o poco ética, ayudamos a mantener nuestros valores y cultura al denunciarlo inmediatamente. Si alguna vez nos preocupamos

2

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



## CÓDIGO DE ÉTICA

E-DE-36

Versión: 0

Fecha: 09/08/2021

por nuestro propio comportamiento, manifestamos también, admitir los errores y tomar medidas para corregirlos es la acción responsable que debemos emprender.

### 2. RESPONSABILIDADES ADICIONALES PARA JEFES DE ÁREA

Si somos Jefe de Área, tenemos la responsabilidad especial de guiar con integridad. No basta con comportarnos de manera legal y ética; también debemos tomar medidas positivas para ejercer influencia sobre los miembros de nuestro equipo, a fin de que hagan lo mismo. Esto nos exige un compromiso visible para fomentar la conducta ética y el cumplimiento de los requisitos legales, nuestro código y las políticas organizacionales. Esto significa que debemos:

- a. **Ser un ejemplo positivo:** Todos sabemos que las acciones dicen más que las palabras, así que permitamos que nuestras acciones demuestren nuestra convicción de que las metas comerciales y las ganancias nunca superan el cumplimiento de los requisitos legales y los principios éticos.
- b. **Inspirar el concepto de ganar con integridad:** Definimos el tono adecuado desde estamentos superiores. Sintiéndonos cómodos al hablar con los miembros de nuestro equipo acerca de la importancia de actuar de manera legal y ética, explicando cómo nuestro código respalda nuestros propósitos y valores que garantizan nuestro éxito.
- c. **Completar cuidadosamente nuestra propia capacitación** sobre ética y cumplimiento de manera oportuna, procurando que los miembros de nuestro equipo hagan lo mismo.
- d. **Adoptar y seguir a cabalidad con los procesos** de cumplimiento diseñados para evitar incumplimientos
- e. **Celebrar los logros:** Reconocemos y recompensamos a los miembros del equipo cuyo comportamiento ejemplifique nuestros valores corporativos; Servicio, Innovación, Transparencia, Responsabilidad Social, Equidad, Cooperación y Respeto.
- f. **Crear un entorno donde los miembros del equipo sepan que pueden formular preguntas o plantear preocupaciones sin miedo a represalias:** Demostramos buena predisposición para responder las preguntas y abordar las preocupaciones de los miembros de nuestro equipo. Nunca tomamos represalias en contra de una persona que plantee una preocupación de buena fe o que colabore en las investigaciones; tampoco permitimos que otros lo hagan.
- g. **Comprender nuestra obligación especial de denunciar comportamientos** que sepamos, o sospechemos son ilegales o infrinjan las políticas, o los principios éticos, respondiendo con firmeza y de un modo adecuado a la mala conducta.

### 4. NUESTRO COMPROMISO CON LA GENTE

Para el logro de los objetivos de Autobuses El Poblado Laureles S.A., todos los miembros de la empresa nos conectamos a través de nuestros propósitos y valores, siendo nuestras relaciones mutuas las que impulsan el éxito. Respetamos y fomentamos esas relaciones al buscar y aceptar

3

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



## CÓDIGO DE ÉTICA

E-DE-36

Versión: 0

Fecha: 09/08/2021

la diversidad, al ser abiertos y honestos en nuestras interacciones, y al crear un entorno de colaboración e inclusión, brindando un trato digno y respetuoso en cumplimiento de las normas y condiciones laborales de nuestro equipo. Por ello hemos creado la Línea Ética, como canal a través del cual, todos los miembros de la empresa; colaboradores, accionistas, proveedores, contratistas, afiliados, usuarios, y demás grupos de interés, podemos comunicar de manera anónima y confidencial todos los comportamientos que atenten contra las personas, los activos propios y/o de los afiliados, y en general contra la integridad de nuestra empresa.

### 4.1 Plantear problemas y preocupaciones:

Los miembros del equipo debemos ser capaces de formular preguntas y plantear problemas, sin miedo a represalias, con la convicción de que nuestra preocupación se tratará con seriedad, imparcialidad y rapidez. Denunciamos inmediatamente comportamientos que al parecer sean poco éticos, ilegales o sospechosos. Autobuses El Poblado Laureles S.A., no tolera represalias contra ninguna persona que denuncie de buena fe una posible mala conducta. Utilizamos el método que más prefiera: Hablamos con nuestro Jefe Inmediato, el Jefe de Gestión Humana o la Gerencia, y nos ponemos en contacto con el Comité de Convivencia Laboral, para manifestar nuestra preocupación de manera confidencial y anónima, según la ley lo permita.

**Nota:** En las situaciones que impliquen una amenaza inminente de daño personal, deberemos notificar inmediatamente al Gerente o Directivo de más Alto Nivel, a la policía u otros servicios de emergencia adecuados según el caso.

### 4.2 Investigar y abordar preocupaciones:

Nuestro compromiso requiere que todos tomemos en serio las denuncias fidedignas y de buena fe sobre mala conducta, que las investiguemos de manera imparcial y confidencial, y que tomemos las medidas correctivas cuando corresponda.

**El Comité de Convivencia Laboral es responsable de realizar las investigaciones internas sobre ética sospechosa y mala conducta relacionada con el incumplimiento de procesos y procedimientos que se lleven a cabo dentro de la empresa, de manera legal, oportuna, exhaustiva, profesional, imparcial y confidencial.**

Los miembros del equipo y los líderes no deben interferir en las investigaciones, ni emprender su propia recopilación de los hechos. No se tolerarán represalias contra ningún miembro del equipo que colabore en este tipo de actividades de la empresa. Después de finalizar una investigación, se tomarán medidas disciplinarias y otras acciones correctivas adecuadas cuando los hechos lo ameriten.

### 4.3 Diversidad, igualdad de oportunidades y respeto:

Convencidos de contar con una fuerza laboral diversa, compuesta por personal que aporta una amplia variedad de habilidades, capacidades, experiencias y perspectivas, nos comprometemos con los principios de igualdad de oportunidades laborales, inclusión y respeto, basados en las necesidades de la empresa, los requisitos del cargo y los resultados

4

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:

individuales. Aprovechamos siempre todo lo que tienen para ofrecernos y nos apoyamos en conductas como:

- a. Escuchar y permitir la participación de las partes.
- b. Nunca discriminar a ninguna persona, es decir, miembros del equipo, afiliados, accionistas, socios comerciales u otras partes interesadas, debido a su raza, color, religión, nacionalidad, sexo (incluso el embarazo), edad, discapacidad, condición en relación con el VIH, orientación sexual, identidad sexual, estado civil, servicio militar (actual o pasado), ni cualquier otra condición protegida por las leyes o regulaciones del lugar donde operamos.
- c. Cumplir con las leyes relacionadas con la contratación de inmigrantes y extranjeros.
- d. Ofrecer igualdad de oportunidades laborales a todas las personas legalmente establecidas.
- e. Proporcionar facilidades razonables a las personas con discapacidades y eliminar cualquier barrera artificial para lograr el éxito.
- f. Denunciar inmediatamente una posible discriminación y nunca tomar represalias contra las personas que planteen de buena fe un evento de discriminación ilegal.
- g. Cumplir con todas las leyes vigentes relacionadas con las remuneraciones, los beneficios y las condiciones laborales.

#### 4.4 Evitar el acoso:

Todos los miembros de la empresa, deben ser capaces de realizar su trabajo en un entorno seguro y respetuoso sin temer el acoso. Siempre tratamos a los demás, es decir, miembros del equipo, afiliados, accionistas, socios comerciales u otras partes interesadas, con dignidad y respeto. Recordamos que el acoso incluye acciones, lenguaje, materiales impresos u objetos que se dirigen o utilizan de una forma que perjudica o interfiere con el desempeño laboral de una persona, o que crean un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Nuestra empresa prohíbe todos los comportamientos o formas de conducta acosadora, incluso insinuaciones sexuales, invitaciones o comentarios no deseados, materiales visuales como imágenes o gestos despectivos o de naturaleza sexual, conductas físicas incluidos ataques sexuales o contacto físico no consentido, o amenazas o exigencias de aceptar peticiones sexuales como condición de empleo o para evitar consecuencias negativas.

No toleraremos el acoso. Si observamos una conducta acosadora, denunciémosla. En casos menores, primero digámosle a la persona que se detenga y, si continúa, denunciémosla inmediatamente. En casos graves, diríjase directamente a un Jefe de Área, Gestión Humana, al Comité de Convivencia Laboral o a la Gerencia. Nunca tomemos represalias contra una persona que plantee de buena fe un evento de acoso ilegal.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



## CÓDIGO DE ÉTICA

E-DE-36

Versión: 0

Fecha: 09/08/2021

### 4.5 Garantizar un lugar de trabajo sin violencia:

Un lugar de trabajo libre de violencia, armas u otro comportamiento perturbador mantiene protegidos a los miembros del equipo y les otorga la capacidad para concentrarse completamente en sus trabajos. Somos corteses y respetuosos en todo momento, si no estamos de acuerdo con un miembro del equipo o con otra persona en el trabajo, intentamos resolverlo con calma; nunca acosamos, amenazamos, intimidamos ni dañamos a otra persona o su propiedad mediante comportamiento verbal (escrito u oral) o comportamiento no verbal (como gestos o expresiones).

A menos que esté autorizado por la ley, dentro de las instalaciones, vehículos y otros de la empresa, no puedo poseer, portar ni usar armas (de corto o largo alcance, armas blancas) que se utilicen principalmente para causar heridas. Esta prohibición no se aplica a cuchillos ni a otras herramientas necesarias, permitidas o proporcionadas por Autobuses El Poblado Laureles, como parte de la asignación laboral de nuestros colaboradores.

Esta política se aplica a todas las personas que ingresamos a las instalaciones de la empresa, de la cual seamos dueños, arrendemos u ocupemos, a los vehículos de flota propia o de afiliados, o a los sitios de control y despacho que tengamos habilitados para la operación. Si se nos descubren armas que infrinjan esta política, nos serán confiscadas y entregadas a la entidad que corresponda, según la ley lo permita.

### 4.6 Mantener un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol:

El alcohol, las drogas ilegales y las sustancias controladas pueden afectar negativamente la seguridad, la productividad, la actitud, la confiabilidad y el criterio. No son aceptables en el lugar de trabajo. Ningún colaborador o miembro(s) de la empresa, estamos autorizados a consumir o estar bajo la influencia del alcohol, así como tampoco poseemos, distribuimos o estamos bajo la influencia de drogas ilegales en el trabajo, al operar equipos, unidades vehiculares, etc., o al participar en negocios o compromisos a nombre Autobuses El Poblado Laureles S.A.

### 4.7 Respeto a la confidencialidad de la información personal o de otros miembros de la empresa:

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de salvaguardar la confidencialidad, la integridad y la seguridad de la información personal de los miembros de la empresa. En Autobuses El Poblado Laureles S.A., cumplimos íntegramente la legislación pertinente en materia de confidencialidad y protección de datos. La empresa puede recopilar información personal sobre nosotros su personal vinculado, a fin de satisfacer requisitos legales o permitir operaciones comerciales eficaces. Si nuestro cargo conlleva acceso a información personal sobre los demás colaboradores, deberemos asegurarnos de tomar las medidas necesarias para protegerla y utilizarla o acceder a ella únicamente cuando cuente con la autorización de Autobuses El Poblado Laureles S.A., para fines empresariales legítimos y conforme a la legislación pertinente y las políticas internas.

6

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



## CÓDIGO DE ÉTICA

E-DE-36

Versión: 0

Fecha: 09/08/2021

Independientemente del cargo que ocupe, si accedo a información personal u otros datos confidenciales de un miembro del equipo, deberé actuar siempre con sumo cuidado para garantizar su seguridad y evitar su divulgación sin su permiso -a nivel interno o fuera de ésta- excepto cuando resulte necesario para cumplir requisitos legales o empresariales legítimos

### 4.8 Comunicar con responsabilidad:

Las comunicaciones nos ayudan a interactuar mutuamente, con nuestros usuarios y otras partes interesadas. Lo que decimos refleja lo que somos y lo que representamos. Siempre debemos comunicarnos de forma que se demuestren nuestros valores, se promueva nuestro propósito y se mejoren nuestra reputación. Somos cuidadosos cuando hablamos con otras personas, especialmente en cualquier forma de comunicación por escrito, incluidas comunicaciones electrónicas y en línea como correo electrónico, mensajería instantánea, chat en línea, blogs o sitios de redes sociales. Somos objetivos y profesionales.

No enviamos correos electrónicos a personas que no tienen la necesidad legítima de recibirlos. Somos concisos y no incluimos información, ni detalles innecesarios. A menos que estemos explícitamente autorizados para hablar en representación de Autobuses El Poblado Laureles S.A., debemos dejar claro que nuestros puntos de vista son absolutamente personales y que no reflejan los puntos de vista, ni representan una posición oficial de la empresa. Procuramos no revelar información confidencial que pertenezca a Autobuses El Poblado Laureles S.A., o a otros, salvo a aquellos que tienen una necesidad legítima de obtenerla y que están autorizados para acceder a la información.

### 4.9 Aplicar los valores corporativos:

No perseguimos el fin personal o el lucro por el buen desempeño de nuestras funciones; por ello no admitimos, solicitamos, tramitamos, esperamos dádivas, sobornos, o cualquier otro tipo de conducta que afecte las relaciones organizacionales con nuestros usuarios, afiliados, accionistas, proveedores y demás partes interesadas.

### 4.10 Confiabilidad de la información:

En nuestra empresa el control de veracidad de la información se mantiene, a través del uso de todos los mecanismos físicos y digitales que nos permiten tomar decisiones y presentar informes basados en estadísticas, indicadores, informes verbales y escritos, documentos, e-mails, etc., basados siempre, en la idoneidad y transparencia de nuestros colaboradores.

### 4.11 Salud y seguridad en el lugar de trabajo:

En Autobuses El Poblado Laureles S.A., esperamos que los miembros de la empresa desempeñemos nuestro trabajo en virtud de las leyes de salud y seguridad, regulaciones, políticas y procedimientos en sus ubicaciones. Somos siempre precavidos y aplicamos prácticas de trabajo seguro, cuando estemos trabajando en ubicaciones remotas o en la empresa. Comunicamos los requisitos de salud y seguridad vigentes a cualquier persona que ingrese a nuestras instalaciones, incluidos visitantes, usuarios, trabajadores designados

7

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



## CÓDIGO DE ÉTICA

**E-DE-36**

Versión: 0

Fecha: 09/08/2021

y contratistas. Informamos inmediatamente las lesiones, enfermedades o condiciones poco seguras en el lugar de trabajo, incluidos “cuasi accidentes”. Los informes oportunos pueden ayudarnos a evitar que otras personas sufran lesiones.

### 5. NUESTRO COMPROMISO CON LOS ACCIONISTAS

#### 5.1 Integridad de los estados financieros y los registros establecidos por ley:

La integridad de nuestros estados financieros y otros registros establecidos por ley es fundamental para el funcionamiento correcto de nuestra empresa, y para mantener la confianza de nuestros accionistas, usuarios, socios comerciales y otras partes interesadas.

Toda la información financiera que se presenta ante los entes reguladores, así como también la información de los estados financieros reglamentarios y las divulgaciones tributarias debe ser exacta y completa, y debemos cumplir con los principios contables y los requisitos legales vigentes. Si participamos en el proceso de elaboración de los estados financieros de Autobuses El Poblado Laureles S.A., nos aseguramos de que todas las transacciones y saldos se registren, se clasifiquen y se resuman de manera oportuna y precisa según las prácticas contables y financieras; aunque no desempeñemos un cargo en finanzas, ni contabilidad, nos aseguramos de participar en el cumplimiento de los requisitos establecidos por la empresa para tal fin. No ingresamos información en los libros o registros de la empresa que oculten, induzcan a error o disfracen intencionalmente la verdadera naturaleza de cualquier transacción financiera o no financiera, resultado o balance.

Siempre colaboramos y nos comunicamos abiertamente con los miembros de los equipos de auditoría, contabilidad, ética y cumplimiento de la empresa; nunca intentamos influir, coaccionar, manipular, ni engañar a alguno de ellos.

#### 5.2 Conflictos de interés:

Somos leales a Autobuses El Poblado Laureles S.A., y actuamos velando siempre por sus intereses. Evitamos conflictos de intereses, incluso cuando estos solo son aparentes, así como otras actividades que puedan dañar o tener consecuencias negativas para la empresa.

Los conflictos de intereses pueden producirse cuando nuestras inversiones, asociaciones o actividades personales interfieren en nuestras decisiones o en nuestra capacidad de actuar conforme a los intereses de Autobuses El Poblado Laureles S.A. A fin de evitarlas, los miembros de la empresa, debemos ser conscientes de las situaciones que pueden derivar en conflictos de intereses. Para salvaguardar los intereses, deberemos comunicar siempre a nuestro superior o jefe inmediato, al departamento de Gestión Humana, o a la Gerencia, cualquier relación, asociación o actividad que pueda constituir un conflicto de intereses real o potencial para evaluar la situación y tomar las medidas oportunas.

8

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



Si nosotros guardamos una estrecha relación con otra persona que también forma parte del personal de Autobuses El Poblado Laureles S.A., deberá asegurarse de que todas nuestras acciones y decisiones sirvan a los intereses de la empresa y no estén influenciados por nuestras relaciones personales. No debemos participar en la toma de decisiones laborales como: Contratación, indemnizaciones, evaluaciones o ascensos, relacionadas con personas con las que mantengamos una estrecha relación personal.

### 5.3 Evitar robos y fraudes:

Tomando como punto de partida la definición del hurto y el fraude, debemos tener en cuenta que éstos están tipificados como delitos. El hurto, es tomar algo que no le pertenece sin permiso, sea físico, o no; y el fraude, es un tipo de hurto mediante engaños, palabras o conductas de algo que no es cierto, con la intención de que tomen, o eviten determinadas acciones que generen daños y perjuicios económicos y de otra índole.

Ayudamos a proteger los activos y el buen nombre de nuestra empresa; estamos atentos ante cualquier tipo de actividades fraudulentas contra **Autobuses El Poblado Laureles S.A., los miembros de nuestro equipo, afiliados, accionistas, socios y otras partes interesadas**. Denunciamos inmediatamente las actividades sospechosas y nunca permitimos que la presión por alcanzar las metas nos haga mentir sobre la verdadera naturaleza de una transacción, eludir los controles internos o comprometer su integridad.

### 5.4 Uso de tecnología de la información y otros recursos:

Los recursos de tecnología de la información seguros y confiables son fundamentales para el funcionamiento de nuestra empresa. Tenemos la responsabilidad de cumplir con los acuerdos pactados, ajustados a las políticas de la empresa. Autobuses El Poblado Laureles S.A., proporciona instalaciones, muebles, suministros, equipos y recursos de tecnología de la información a su equipo de colaboradores, para ayudarnos a desempeñar nuestro trabajo en la empresa; por ende, debemos usarlos y mantenerlos cuidadosamente, además de protegerlos contra hurto, pérdidas, daños, derroche y abuso.

Ayudamos a mantener nuestros activos físicos protegidos y seguros al cumplir con todas las normas y procedimientos de seguridad, así como, mantener nuestros recursos de tecnología de la información libre de virus, programas de software maliciosos e intentos de intromisión al cumplir todas las políticas de seguridad de la información; recordamos que somos responsables de todas las actividades realizadas con su identificación de usuario asignada individualmente. Los recursos de tecnología de la información incluyen todos los tipos de comunicación y los equipos y dispositivos informáticos; acceso a Internet y a la intranet; capacidades de red; y programas y aplicaciones de software.

### 5.5 Gestión eficaz del ciclo de vida de la información:

La información de Autobuses El Poblado Laureles S.A., constituye un activo de gran importancia y su correcta gestión puede suponer una ventaja competitiva para la empresa. Todos y cada uno de nosotros somos responsables de proteger, gestionar y eliminar

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



correctamente la información de la empresa conforme a la legislación pertinente y las normas y políticas de gestión del ciclo de vida de la información de Autobuses El Poblado Laureles S.A.

Algunos de los datos comerciales, operativos y de otro tipo debemos almacenarlos durante un determinado periodo de tiempo; por tanto, tenemos la obligación de almacenar este tipo de información conforme a los requisitos pertinentes y guardarla en dispositivos electrónicos o soportes físicos de almacenamiento aprobados. Además, deberemos eliminar correctamente toda la información que ya no resulte necesaria para la actividad comercial y haya cumplido los requisitos de conservación de datos, siempre y cuando no se encuentre sujeta a "retención por motivos legales", entendiéndose por "retención por motivos legales" una instrucción oral o escrita, emitida por los asesores jurídicos, en la que este aconseje a un miembro del equipo conservar hasta nuevo aviso de dicho departamento determinada información relevante por cuestiones jurídicas. No eliminamos en ningún caso información sujeta a retención por motivos legales hasta recibir la autorización.

Tenemos en cuenta que uno de los pilares básicos de la gestión eficaz del ciclo de vida de la información es compartir los datos únicamente cuando resulta necesario. Comprobamos siempre minuciosamente si todos los contactos de nuestra lista de destinatarios deben estar incluidos en nuestros mensajes de correo electrónico. Asimismo, consideramos si estamos compartiendo más información de la estrictamente necesaria para la transacción en cuestión. Incluso al compartirla con personas que necesiten conocer dicha información, tenemos en cuenta cuánta información debe facilitar en ese momento.

La gestión eficaz del ciclo de vida de la información comienza por nosotros mismos y suponemos actuar siempre con sumo cuidado a la hora de compartir información.

## 5.6 Salvaguardia de nuestra información confidencial:

La información confidencial de Autobuses El Poblado Laureles S.A., constituye un activo enormemente valioso para nuestros accionistas que debemos proteger. El término "Información confidencial" se utiliza para describir los datos empresariales de gran valor o importancia pertenecientes a la empresa que no son de carácter público; este término puede abarcar también información perteneciente o relativa a empleados, socios comerciales u otras partes interesadas que se haya facilitado a la empresa en base a determinadas condiciones de confidencialidad.

A título meramente enunciativo, podemos incluir información financiera no anunciada, planes estratégicos de negocios, ofertas de productos o servicios y soluciones sin previo aviso, fusiones o adquisiciones planificadas o contempladas, litigios y otros procedimientos judiciales, conocimientos e información personal sobre afiliados, accionistas y miembros del equipo. Nos aseguramos siempre de proteger debidamente la información confidencial, tomando las medidas necesarias y razonables para proteger física y/o electrónicamente la información, etiquetamos la información confidencial adecuadamente y conforme a las

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:

normas y políticas de Autobuses El Poblado Laureles S.A., no consultando o utilizando información confidencial en entornos que no sean seguros; no dejamos a la vista información confidencial impresa y guardamos con llave cuando no la utilizamos.

Eliminamos de manera segura la información confidencial: utilizamos una trituradora para los documentos impresos y empleamos métodos seguros y eficaces para eliminar información electrónica de acuerdo con las normas y políticas que la empresa aplica, todo desde el Sistema de Gestión Documental. Cuando la información, o parte de esta es de carácter altamente confidencial e incluso su acceso y difusión interna están muy restringidos, deberemos firmar el Acuerdo de Confidencialidad que tiene establecido la empresa.

## 6. COMPROMISO CON NUESTROS USUARIOS

### 6.1 Ofrecer servicios seguros, confiables y sostenibles:

Todos nuestros servicios deben ser seguros, confiables y sostenibles, en cumplimiento a los requisitos legales y la normatividad que nos regula; así como también las expectativas de calidad de nuestros usuarios. Cualquier miembro de la empresa, usuarios, proveedores y partes interesadas, pueden hacer uso-siempre que lo consideren conveniente-de la **Línea de Atención al Usuario (PQRS) 3136578164**, o **vía correo electrónico [contactenos@autopobla.com.co](mailto:contactenos@autopobla.com.co)** donde nos manifiesten sus inquietudes, nos hagan un requerimiento, o nos informen cualquier acción no autorizada por la empresa; para lo cual obtendrá un radicado y se le dará trámite a su solicitud.

### 6.2 Mantener nuestras promesas a los usuarios:

Entablamos relaciones con nuestros usuarios y partes interesadas a largo plazo, es decir, prestamos un servicio de calidad, comodidad, sostenibilidad y responsabilidad, demostrando honestidad e integridad en todas nuestras interacciones. Además, cumplimos con todos los requisitos a nivel interno, y la aprobación de los entes de control que nos regulan.

### 6.3 Protección de la confidencialidad y los datos personales de los usuarios:

Nuestros usuarios y otras partes interesadas, depositan en nosotros su confianza porque garantizamos la seguridad de la información personal y cumplimos las leyes de confidencialidad y protección de datos de todos y cada uno de ellos.

La información personal puede incluir datos generales tales como el nombre, el domicilio, la dirección de correo electrónico, la razón social y los números de teléfono. Además, podemos comprender datos personales de carácter más confidencial —como registros financieros, números de identificación oficiales (como el de la Seguridad Social), calificaciones crediticias, números de tarjetas de crédito, historiales médicos, expedientes académicos, certificados de vida laboral o información sobre orientación sexual, raza, situación familiar y afiliación política o religiosa—, que pueden estar sujetos a condiciones legales o contractuales específicas adicionales.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:



## CÓDIGO DE ÉTICA

E-DE-36

Versión: 0

Fecha: 09/08/2021

En Autobuses El Poblado Laureles S.A., asumimos con extrema seriedad nuestras obligaciones con respecto a la protección de la información personal; al acceder o procesar información personal -independientemente de su propietario, método de obtención o lugar de almacenamiento-, todos nuestros colaboradores, deben cumplir con las obligaciones contractuales y normas adoptadas voluntariamente por Autobuses El Poblado Laureles S.A. Por tanto, debemos garantizar su seguridad, mantenerla a buen recaudo y no perderla en ningún caso, ya que el incumplimiento de estas normas, puede conllevar medidas disciplinarias que podrían incluso acarrear la terminación del contrato laboral. Asegurémonos de actuar de manera responsable y de utilizar exclusivamente medios lícitos al conseguir en nombre de Autobuses el Poblado Laureles S.A., información personal sobre usuarios, presentes o futuros, así como de que su recopilación sea solo para fines comerciales legítimos. Protejemos la información personal con cuidado y no la divulgamos, ni la utilizamos para fines diferentes a establecidos por la empresa.

### 7. NUESTRO COMPROMISO CON LA COMUNIDAD, EL PLANETA Y OTRAS PARTES INTERESADAS

#### 7.1 Medidas antisoborno y anticorrupción:

En Autobuses El Poblado Laureles S.A., tenemos el firme compromiso de prosperar comercialmente basándonos de manera exclusiva en el mérito y la integridad de nuestros empleados, productos y servicios. La corrupción impide el desarrollo de mercados de confianza y daña tanto a nuestra empresa, como a las comunidades donde operamos.

No toleramos sobornos ni prácticas corruptas; no entregamos en ningún caso, ningún presente u objeto que pueda percibirse como pago por obtener un beneficio adicional, o mantener el ya existente con Autobuses El Poblado Laureles S.A.; cumplimos siempre y estrictamente las leyes antisoborno y anticorrupción del país.

#### 7.2 Actividades y aportes políticos:

Creemos en el apoyo de políticas públicas que ayudan a maximizar los beneficios en las organizaciones que nos representan como son: Corporación de Transportadores Urbanos (CTU), Secretaría de Movilidad de Medellín, Superintendencia de Transporte, entre otras. Dado lo anterior, se insta a los miembros del equipo a ser ciudadanos responsables que participen en actividades cívicas y políticas, siempre que sus actividades sean legales y adecuadas, y se realicen en su tiempo libre y por su cuenta.

No hagamos uso de fondos o activos de Autobuses El Poblado Laureles S.A., incluidas instalaciones, equipos o marcas comerciales en relación con sus actividades o intereses políticos personales, evitemos conflictos de interés.

12

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
Fecha de elaboración: 09-08-2021		Fecha de actualización:

### 7.3 Competencia justa:

La empresa ha tenido la convicción de participar siempre en un mercado justo y competitivo. Ofrecemos a nuestros usuarios un servicio seguro, confiable y de alta calidad, en virtud de los requisitos legales vigentes relacionados con la competencia, los acuerdos con entes reguladores y las políticas y procedimientos de Autobuses El Poblado Laureles S.A.

### 7.4 Protección del medio ambiente:

En nuestra empresa, instamos a los miembros de nuestros equipos, socios, usuarios y partes interesadas, a encontrar formas de reducir el impacto sobre el medio ambiente generado por los vehículos propios y de afiliados, en el área en que operamos.

Somos ambientalmente responsables al ofrecer nuestros productos y servicios, y al operar en nuestras instalaciones, seleccionar proveedores y otras actividades inherentes al core del negocio, cumpliendo con la normatividad y regulaciones ambientales vigentes, así como también nuestros compromisos voluntarios respecto de prácticas sostenibles y protección medioambiental.

En Autobuses El Poblado Laureles S.A., se tienen establecidos criterios de suministro y rendimiento basados en las necesidades y expectativas que nos ayudan en la toma de decisiones de adquisición. Seleccionamos proveedores que:

- Esten comprometidos con el cumplimiento de normas que protejan el medioambiente;
- Lleven a cabo prácticas comerciales sostenibles;
- Implementen programas para reducir y controlar cualquier impacto ambiental significativo.

Tenemos un equipo de colaboradores conscientes con el planeta, abordamos temas para el manejo y disposición de los residuos, de reciclar y tomar medidas para reducir el consumo de agua, energía y otros recursos; conservar el papel y reutilizar cuando sea posible. Operamos con el fin de conservar recursos, minimizar los impactos dañinos en el medio ambiente y evitar la contaminación.

Elaborado por:  Dora Lucía Rodríguez S. Analista SIG	Revisado por:  Rosemberg Dueñas Uribe Gerente	 Aprobado por:  Rosemberg Dueñas Uribe Gerente
<b>Fecha de elaboración: 09-08-2021</b>		<b>Fecha de actualización:</b>



ID Firma: bc52cde6-6215-49c1-9138-1e1d6eeab738