COOPERATIVA DE MICROBUSES LTDA – "COOMICRO LTDA"

POLÍTICA DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE O REPORTANTE DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, SOBORNO Y CONDUCTAS CONTRARIAS A LA ÉTICA EMPRESARIAL

Documento integrante del Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE (numerales 9.2 y 11 del Manual PTEE)

Resolución 14673 de 2025 y Resolución 7038 de 2026 de la Superintendencia de Transporte – Capítulo 10, Título V, Circular Única de Infraestructura y Transporte

1. OBJETO

La presente Política tiene por objeto establecer las garantías, medidas y procedimientos mediante los cuales la COOPERATIVA DE MICROBUSES LTDA – COOMICRO LTDA (en adelante, "COOMICRO LTDA" o "la Cooperativa") protege a toda persona que, de buena fe, reporte o denuncie actos reales o potenciales de corrupción, soborno, soborno transnacional, fraude, conflictos de interés no declarados o cualquier otra conducta contraria a la ley, al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), al Código de Ética y buen gobierno o a las demás políticas de la Cooperativa.

Con ella, COOMICRO LTDA desarrolla el compromiso de tolerancia cero declarado en el numeral 1.1 del Manual PTEE, materializa el deber de garantizar la confidencialidad, el anonimato y la prohibición de represalias previsto en sus numerales 5.3.3 y 9.2, y da cumplimiento a la obligación de publicar una política de protección al reportante o denunciante de hechos de corrupción, prevista en el artículo 5.10.23 de la Circular Única de Infraestructura y Transporte, modificado por la Resolución 7038 de 2026.

2. ALCANCE Y SUJETOS PROTEGIDOS

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para todos los asociados, miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, el Representante Legal, la Revisoría Fiscal, la Auditoría Interna, los colaboradores y contratistas de COOMICRO LTDA, en cualquier nivel jerárquico. Gozan de la protección aquí prevista:

- El denunciante o reportante, sea interno (colaborador, asociado, directivo, conductor, propietario de vehículo vinculado) o externo (contratista, proveedor, usuario del servicio, autoridad, miembro de la comunidad o cualquier otra contraparte), incluso si su relación con la Cooperativa ya terminó o aún no ha comenzado (por ejemplo, aspirantes en proceso de selección o de vinculación).
- Los terceros vinculados al denunciante que puedan sufrir represalias por causa del reporte: su cónyuge o compañero(a) permanente y sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil que tengan relación con la Cooperativa.
- Los facilitadores y testigos, entendidos como las personas que asistan al denunciante en el proceso de reporte o que aporten información o pruebas dentro de la verificación.
- Los colaboradores que intervengan en la gestión del reporte (Oficial de Cumplimiento, miembros del Comité de Ética, investigadores designados), frente a presiones o represalias derivadas de su labor.

La protección se otorga con independencia de que los hechos reportados resulten finalmente probados, siempre que el reporte se haya presentado de buena fe.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia: artículos 2, 13, 15, 25, 29, 83 y 95 (numerales 1 y 7, deberes de obrar conforme al principio de solidaridad social y de colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia).
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), en especial su artículo 34-7, adicionado por el artículo 9 de la Ley 2195 de 2022.
- Ley 2195 de 2022, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
- Ley 1778 de 2016, sobre responsabilidad de las personas jurídicas por actos de soborno transnacional.
- Resolución 14673 de 2025 y Resolución 7038 de 2026 de la Superintendencia de Transporte (Capítulo 10, Título V de la Circular Única de Infraestructura y Transporte).

- Código Sustantivo del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa, en lo relativo al debido proceso disciplinario.
- Ley 1010 de 2006 (acoso laboral), en especial su artículo 11 sobre garantías contra actitudes retaliatorias, cuando el reporte verse sobre conductas de esa naturaleza.
- Ley Estatutaria 1581 de 2012 y Decreto 1074 de 2015 (protección de datos personales), y la Política de Tratamiento de Datos Personales de COOMICRO LTDA.
- Código Penal (Ley 599 de 2000), en particular los artículos 220 y 221 (injuria y calumnia) y 435 y 436 (falsa denuncia y falsa denuncia contra persona determinada).
- Ley 79 de 1988 y Ley 454 de 1998, y los Estatutos de COOMICRO LTDA, en lo relativo al régimen disciplinario de los asociados.
- Manual del Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE de COOMICRO LTDA.

Esta Política se ajustará a las disposiciones legales que llegaren a expedirse en Colombia sobre protección de reportantes y denunciantes de actos de corrupción, las cuales prevalecerán en lo que resulte más favorable al denunciante.

4. DEFINICIONES

Además de las definiciones del Manual PTEE, para efectos de esta Política se entiende por:

- **Denunciante o Reportante:** Persona que pone en conocimiento las circunstancias de tiempo, modo y lugar de un acto que derive en un riesgo, hecho ilícito o mala práctica que pueda afectar la integridad de los negocios o el interés general (definición del Manual PTEE).
- **Reporte o Denuncia:** Comunicación, escrita o verbal, identificada o anónima, presentada a través de los canales previstos en esta Política, mediante la cual se informa sobre una conducta reportable.
- **Buena fe:** Convicción razonable del denunciante, al momento del reporte, de que la información suministrada es veraz y de que los hechos podrían constituir una conducta reportable, aunque posteriormente no se compruebe.
- **Represalia:** Cualquier acción u omisión, directa o indirecta, sutil o manifiesta, consumada, intentada o amenazada, que cause o pueda causar un perjuicio injustificado al denunciante o a los sujetos protegidos, con ocasión del reporte.
- **Persona denunciada:** Persona natural o jurídica a quien se atribuye, en un reporte, la comisión o participación en una conducta reportable.
- **Reporte anónimo:** Aquel en el que el denunciante no revela su identidad.

- **Reporte confidencial:** Aquel en el que el denunciante se identifica ante el Oficial de Cumplimiento, quien está obligado a guardar reserva sobre su identidad.
- **Medida de protección:** Acción preventiva o correctiva adoptada por la Cooperativa para evitar, hacer cesar o reparar una represalia.

5. PRINCIPIOS

- **Buena fe:** Se presume la buena fe del denunciante (artículo 83 de la Constitución Política). Quien alegue lo contrario deberá demostrarlo.
- **Confidencialidad:** La identidad del denunciante, de los sujetos protegidos y el contenido del reporte son información reservada.
- **Anonimato:** Se admiten y tramitan los reportes anónimos con el mismo rigor que los identificados.
- **No represalia:** Ninguna persona podrá sufrir perjuicio alguno por reportar de buena fe, por negarse a participar en una conducta irregular o por colaborar en una verificación.
- **Debido proceso y presunción de inocencia:** La persona denunciada conserva todas sus garantías hasta tanto se adopte una decisión conforme a los procedimientos aplicables.
- **Independencia e imparcialidad:** Quien tenga conflicto de interés frente a un reporte deberá declararse impedido y apartarse de su trámite.
- **Celeridad y proporcionalidad:** Los reportes y las solicitudes de protección se atenderán oportunamente y las medidas adoptadas serán proporcionales al riesgo.
- **Accesibilidad:** Los canales serán gratuitos, de fácil acceso y estarán disponibles para cualquier persona, interna o externa.

6. CONDUCTAS QUE PUEDEN REPORTARSE

Sin que constituya una lista taxativa, podrán reportarse al amparo de esta Política:

- Ofrecimiento, promesa, entrega, solicitud o recepción de sobornos o dádivas, incluidos los dirigidos a servidores públicos o autoridades de tránsito y transporte para obtener o mantener rutas, permisos, habilitaciones o agilizar trámites.
- Pagos de facilitación, en cualquier cuantía.
- Corrupción privada, fraude, estafa, engaño o falsificación de documentos.
- Manipulación de registros contables, doble contabilidad, facturas falsas o gastos inexistentes, y desviación de dinero del recaudo.

- Conflictos de interés no declarados, especialmente en compras, contratación, despacho y asignación de rutas o turnos.
- Uso indebido de los activos, fondos o información de la Cooperativa, y fuga de información confidencial.
- Contribuciones políticas, donaciones o patrocinios irregulares.
- Vinculación de contrapartes sin la debida diligencia exigida, en especial PEP o contrapartes de alto riesgo.
- Operaciones inusuales o sospechosas relacionadas con lavado de activos, financiación del terrorismo o de la proliferación de armas de destrucción masiva, que se gestionarán conforme al SARLAFT.
- Represalias contra denunciantes y violaciones a la confidencialidad prevista en esta Política.
- Cualquier otra violación del PTEE, del Código de Ética o de la ley.

Las peticiones, quejas y reclamos relacionados con la prestación del servicio de transporte que no involucren conductas como las anteriores se tramitarán por el canal ordinario de PQRSD de la Cooperativa.

7. CANALES DE REPORTE

7.1 Canales internos

COOMICRO LTDA dispone de los siguientes canales, administrados por el Oficial de Cumplimiento:

- **Línea Ética – correo electrónico:** denunciaspteecoomicroltda@hotmail.com
- **Línea telefónica / WhatsApp:** 3202362368
- **Buzón físico de ética:** ubicado en **lugar del buzón en la sede principal, Avenida 5 # 1N-06, Barrio La Merced, Cúcuta**, con llave en custodia exclusiva del Oficial de Cumplimiento.
- **Reporte presencial o verbal:** ante el Oficial de Cumplimiento, quien levantará constancia escrita firmada por el denunciante, salvo que este prefiera el anonimato.
- **Formulario en la página web:** www.coomicroltda.com.co, cuando esté habilitado, con opción de reporte anónimo.

Los colaboradores que reciban un reporte por cualquier otra vía (por ejemplo, de su líder de área) deberán trasladarlo al Oficial de Cumplimiento dentro del día hábil siguiente, sin conservar copias, sin investigar por su cuenta y guardando absoluta reserva, en concordancia con el numeral 7.8 del Manual PTEE.

7.2 Reportes que involucren a quienes administran el canal

- Si el reporte involucra al Oficial de Cumplimiento, se dirigirá al Presidente del Consejo de Administración o a la Revisoría Fiscal.
- Si involucra al Representante Legal o a un miembro del Consejo de Administración, se dirigirá al Oficial de Cumplimiento, quien informará directamente al Consejo de Administración, con exclusión del miembro implicado, y a la Revisoría Fiscal.
- Si involucra a un miembro del Comité de Ética, este quedará excluido de toda actuación relacionada con el caso.

7.3 Canales externos

Esta Política no limita el derecho de toda persona a acudir directamente, en cualquier momento y sin necesidad de agotar los canales internos, ante la Superintendencia de Transporte, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República (portal PACO), la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación o cualquier otra autoridad competente. Quien acuda a canales externos gozará de la misma protección prevista en esta Política. Cualquier cláusula contractual o acuerdo que pretenda impedir o restringir este derecho carece de efecto frente a la Cooperativa.

7.4 Contenido sugerido del reporte

Para facilitar la verificación, se recomienda que el reporte contenga, en la medida de lo posible: la descripción de los hechos; las circunstancias de tiempo, modo y lugar; las personas involucradas; los documentos o evidencias disponibles; y, si el denunciante lo desea, un medio de contacto (que puede ser un correo creado exclusivamente para este fin, a fin de preservar el anonimato). La falta de alguno de estos elementos no impedirá el trámite del reporte.

8. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

8.1 Confidencialidad de la identidad

- La identidad del denunciante y de los sujetos protegidos solo será conocida por el Oficial de Cumplimiento y, cuando sea estrictamente necesario, por los miembros del Comité de Ética o el investigador designado, quienes suscribirán un acuerdo de confidencialidad.
- Cada reporte se identificará con un código de radicado; en los informes, actas y comunicaciones internas se omitirán los nombres y datos que permitan identificar al denunciante.
- La identidad del denunciante no será revelada a la persona denunciada ni a terceros, salvo consentimiento previo, expreso y escrito del denunciante, o requerimiento de

autoridad judicial o administrativa competente; en este último caso, se informará previamente al denunciante, siempre que la ley lo permita.

- El deber de reserva subsiste aun después de terminada la relación con la Cooperativa de quienes hayan tenido acceso a la información.

8.2 Anonimato

Ninguna persona estará obligada a identificarse para presentar un reporte. Queda prohibido realizar indagaciones, análisis de escritura, revisión de registros de acceso, cámaras o comunicaciones, o cualquier otra actividad orientada a descubrir la identidad de un denunciante anónimo.

8.3 Prohibición de represalias

COOMICRO LTDA prohíbe toda represalia contra los sujetos protegidos. Constituyen represalias, entre otras:

- El despido, la terminación o la no renovación del contrato, la suspensión, la degradación o la negación de ascensos, cuando obedezcan al reporte.
- Los traslados, cambios de funciones, horarios o turnos que no obedezcan a necesidades objetivas y debidamente soportadas del servicio.
- En el caso de conductores, propietarios y asociados: la asignación desfavorable o arbitraria de rutas, turnos de despacho o rodamiento; la desvinculación del vehículo; las demoras injustificadas en liquidaciones o pagos; el inicio de procesos disciplinarios o de exclusión sin fundamento; y la negación de servicios o beneficios cooperativos.
- En el caso de contratistas y proveedores: la terminación injustificada del contrato, la exclusión de procesos de selección o la retención de pagos.
- El acoso laboral, la intimidación, las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento, la difamación o el daño a la reputación, dentro o fuera de la Cooperativa, incluidos los medios digitales y las redes sociales.
- La inclusión en listas negras o cualquier acuerdo para dificultar su vinculación laboral o comercial futura.
- Las evaluaciones de desempeño negativas o las sanciones injustificadas.

La tentativa y la amenaza de represalia se tratarán como represalia consumada. Ordenar, ejecutar, permitir o encubrir una represalia constituye falta grave.

8.4 Revisión previa de decisiones adversas

Durante los doce (12) meses siguientes a la presentación del reporte, o mientras dure la verificación si fuere mayor, cualquier decisión desfavorable que se pretenda adoptar respecto de un denunciante identificado (terminación del contrato, sanción disciplinaria, desvinculación del vehículo, exclusión como asociado, traslado o cambio sustancial de condiciones) deberá ser informada previamente al Oficial de Cumplimiento, quien verificará que no constituya represalia. En tales casos, corresponderá a quien adopte la decisión demostrar que obedece a razones objetivas, documentadas y ajenas al reporte. Lo anterior se entiende sin perjuicio del término de seis (6) meses previsto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 para los casos de acoso laboral.

8.5 Medidas de protección

Según el nivel de riesgo, el Oficial de Cumplimiento podrá recomendar, y el Representante Legal o el Consejo de Administración, según corresponda, deberán adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- Separación funcional o cambio de la línea de reporte entre el denunciante y la persona denunciada durante la verificación.
- Reubicación temporal del denunciante, únicamente con su consentimiento y sin desmejora de sus condiciones.
- Suspensión de decisiones o actuaciones que puedan constituir represalia, mientras se verifica su fundamento.
- Acompañamiento psicosocial, a través de la ARL o de los programas de bienestar de la Cooperativa.
- Orientación para acudir ante las autoridades competentes cuando exista riesgo para la vida o la integridad personal.
- Restablecimiento de las condiciones laborales, contractuales o asociativas afectadas y reversión de la represalia comprobada.

8.6 Alcance de la protección

La protección no exime de responsabilidad al denunciante que haya participado en la conducta reportada; no obstante, el reporte oportuno y la colaboración efectiva serán considerados como circunstancias atenuantes en el proceso disciplinario o contractual correspondiente.

9. TRÁMITE DE LOS REPORTES

Etapa	Actuación	Término
1. Recepción y radicación	El Oficial de Cumplimiento registra el reporte con un código, y acusa recibo al denunciante cuando este haya suministrado un medio de contacto.	Dos (2) días hábiles
2. Evaluación preliminar	Se determina si el reporte es competencia del PTEE, del SARLAFT, de convivencia laboral o de PQRSD, y se evalúa el riesgo de represalia y la necesidad de medidas de protección urgentes.	Cinco (5) días hábiles
3. Verificación	El Oficial de Cumplimiento o el investigador designado recauda pruebas, con respeto del debido proceso y de la confidencialidad.	Treinta (30) días hábiles, prorrogables por igual término con justificación
4. Decisión	El Comité de Ética (o el Consejo de Administración, cuando el caso involucre a la alta dirección) decide y remite el caso al órgano competente para la aplicación de sanciones.	Diez (10) días hábiles
5. Comunicación y cierre	Se informa al denunciante el estado y cierre del caso, sin revelar información reservada de terceros. Se documenta y archiva el expediente.	Cinco (5) días hábiles
6. Reporte a autoridades	Cuando corresponda, el Oficial de Cumplimiento reporta a la UIAF (ROS vía SIREL), a la Secretaría de Transparencia (PACO) y a la Superintendencia de Transporte, conforme al numeral 12 del Manual PTEE.	De manera inmediata cuando así lo exija la norma

Las medidas de protección urgentes podrán adoptarse en cualquier etapa, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la identificación del riesgo.

10. PROCEDIMIENTO ANTE REPRESALIAS

a) Quien considere haber sido objeto de represalia podrá informarlo por cualquiera de los canales del numeral 7, aun de forma anónima.

b) El Oficial de Cumplimiento evaluará la situación y, de encontrar indicios, recomendará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes las medidas de protección pertinentes.

c) El caso se verificará conforme al numeral 9 y, de comprobarse la represalia, se ordenará su reversión, la reparación del perjuicio en lo que corresponda y el inicio de las acciones disciplinarias o contractuales contra los responsables.

d) Si el denunciante no estuviere conforme con la decisión, podrá solicitar su revisión al Consejo de Administración, sin perjuicio de acudir ante las autoridades competentes.

11. DERECHOS Y DEBERES DEL DENUNCIANTE

11.1 Derechos

- Presentar reportes de forma identificada, confidencial o anónima.
- Recibir acuse de recibo e información sobre el estado y el cierre de su reporte, cuando haya suministrado un medio de contacto.
- Ser protegido contra represalias y solicitar medidas de protección.
- Ser asistido por un abogado o persona de confianza en las diligencias en las que participe.
- Acudir directamente a las autoridades competentes.

11.2 Deberes

- Actuar de buena fe y suministrar información veraz, completa y en su poder.
- Guardar reserva sobre el reporte y la verificación, para no afectarla ni lesionar los derechos de terceros.
- Abstenerse de realizar investigaciones por su cuenta o de obtener pruebas por medios ilícitos.
- Colaborar con la verificación cuando sea requerido, salvo en el caso del denunciante anónimo.

12. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

La persona denunciada tiene derecho a la presunción de inocencia; a ser informada de los hechos que se le imputan en el momento procesal oportuno, sin que ello comprometa la verificación; a ser escuchada y a presentar descargos y pruebas; a ser asistida conforme al Reglamento Interno de Trabajo o a los Estatutos; a la confidencialidad de su información; y a que la decisión se adopte con base en pruebas, por el órgano competente y respetando el debido proceso (artículo 29 de la Constitución Política). Su derecho de acceso a los datos personales que le conciernen no comprende la identidad del denunciante, que constituye información personal de este último protegida por la Ley 1581 de 2012.

13. REPORTES DE MALA FE

No gozará de la protección de esta Política quien presente un reporte a sabiendas de su falsedad o con el propósito de causar daño. Esta conducta constituye falta grave y se sancionará conforme al Reglamento Interno de Trabajo, los Estatutos o el contrato respectivo, sin perjuicio de las acciones penales por falsa denuncia, injuria o calumnia (artículos 220, 221, 435 y 436 del Código

Penal) y de las acciones civiles a que haya lugar. El reporte de buena fe que resulte infundado o que no logre comprobarse no será objeto de sanción alguna.

14. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y CONSERVACIÓN

El tratamiento de los datos personales contenidos en los reportes se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012 y a la Política de Tratamiento de Datos Personales de COOMICRO LTDA, con estricta aplicación de los principios de finalidad, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad. Solo se recolectarán los datos necesarios para la verificación. Los expedientes se conservarán bajo medidas de seguridad reforzadas, con acceso restringido al Oficial de Cumplimiento, por el término mínimo de diez (10) años previsto en el numeral 13 del Manual PTEE.

15. SANCIONES

Constituyen faltas graves, sancionables conforme al Reglamento Interno de Trabajo, los Estatutos (incluida la exclusión del asociado) o el contrato correspondiente (incluida su terminación), sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar:

- Ejercer, ordenar, permitir, encubrir o amenazar con represalias.
- Revelar la identidad de un denunciante o información reservada del reporte, o intentar descubrir la identidad de un denunciante anónimo.
- Obstaculizar, desestimular o impedir la presentación de un reporte o la verificación.
- Omitir el traslado oportuno de un reporte recibido al Oficial de Cumplimiento.
- Tener conocimiento directo de un incumplimiento del PTEE y no reportarlo, conforme al numeral 14.2 del Manual PTEE.
- Presentar reportes de mala fe.

16. RESPONSABILIDADES

- **Consejo de Administración:** Aprobar esta Política y sus actualizaciones; garantizar los recursos para su funcionamiento; conocer los casos que involucren a la alta dirección; y resolver las solicitudes de revisión.
- **Representante Legal:** Velar por su implementación; adoptar las medidas de protección recomendadas; y abstenerse de adoptar decisiones adversas contra denunciantes sin la revisión previa del numeral 8.4.

- **Oficial de Cumplimiento:** Administrar los canales; garantizar la confidencialidad y el anonimato; evaluar el riesgo de represalia; recomendar medidas de protección; adelantar o coordinar la verificación; efectuar los reportes a las autoridades; e informar al Consejo de Administración, al menos una vez al año, sobre la gestión de los reportes.
- **Comité de Ética:** Decidir los casos que le presente el Oficial de Cumplimiento y apoyar la aplicación del régimen sancionatorio, conforme al numeral 9.3 del Manual PTEE.
- **Área de Gestión Humana:** Apoyar la adopción de medidas de protección laborales, aplicar el régimen disciplinario y coordinar la capacitación.
- **Revisoría Fiscal y Auditoría Interna:** Recibir reportes que involucren al Oficial de Cumplimiento y verificar el funcionamiento de esta Política.
- **Líderes de área y colaboradores:** Promover un ambiente de confianza, trasladar los reportes recibidos dentro del día hábil siguiente y abstenerse de cualquier represalia.

17. DIVULGACIÓN, CAPACITACIÓN Y SEGUIMIENTO

- Esta Política se publicará en la página web www.coomicroltda.com.co, junto con la Línea Ética, conforme al artículo 5.10.23 de la Circular Única, y se divulgará en carteleras de la sede principal y en los vehículos.
- Se incluirá en la inducción de nuevos colaboradores, asociados y conductores, y en la capacitación anual del PTEE prevista en el numeral 10 del Manual.
- Se incorporarán cláusulas de remisión a esta Política en los contratos con colaboradores, contratistas y proveedores.
- El Oficial de Cumplimiento hará seguimiento mediante, como mínimo, los siguientes indicadores: número de reportes recibidos por canal y tipo de conducta; tiempo promedio de atención; porcentaje de reportes anónimos; casos de represalia reportados y comprobados; y medidas de protección adoptadas. Los resultados se incluirán en el informe anual al Consejo de Administración.

18. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La presente Política rige a partir de su aprobación por el Consejo de Administración, hace parte integral del PTEE y tendrá la misma vigencia de este. Será revisada al menos una vez al año por el Oficial de Cumplimiento y actualizada cuando se presenten cambios normativos, en especial ante la expedición de una ley que regule la protección de los denunciantes de actos de corrupción, o cuando los resultados del seguimiento así lo aconsejen.

Aprobada por el Consejo de Administración de la COOPERATIVA DE MICROBUSES LTDA – COOMICRO LTDA según consta en el Acta No. 831 del 01 de octubre de 2026.

JOSE ELIAS DURAN BAYONA
Presidente del Consejo de Administración
COOMICRO LTDA – NIT. 807.000.124-2

SEDIEL PEREZ BALMACEDA
Gerente y Representante Legal
COOMICRO LTDA – NIT. 807.000.124-2

JENNIFER VIVINA MANTILLA RIVEROS
Oficial de Cumplimiento PTEE
COOMICRO LTDA – NIT. 807.000.124-2

19. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Aprobó
1.0	**01/10/2026**	Emisión inicial de la Política de Protección al Denunciante o Reportante, como parte integral del PTEE.	Consejo de Administración