

	GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Elaboró: Coordinador GI
		Revisó: Coordinador GRH
		Aprobó: Gerente General
	POLÍTICAS INTEGRALES	Código: GD-F-02
		Fecha aprobación: 2026-07-03
		Versión: 09

En TRANSEQUIPOS S.A. proveemos la gestión las partes interesadas y los factores internos y externos que pueden afectar el sistema de gestión integral y nos comprometemos bajo las siguientes políticas a:

1. POLÍTICA DE NO: ALCOHOL, DROGAS Y FUMADORES.

TRANSEQUIPOS establece como política la prohibición de consumir bebidas alcohólicas, alucinógenos, drogas, fumar o cualquier sustancia estimulante dentro de las oficinas de la empresa o en los sitios de trabajo de campo y durante la movilización hasta ellos, esto con el fin de proteger la seguridad y salud de los empleados, el medio ambiente y las propiedades de la empresa o de nuestro cliente. Toda persona que labore en la empresa puede ser sometida a realizarse una prueba de alcoholimetría.

2. POLÍTICAS INTEGRALES.

- SATISFACER A NUESTROS CLIENTES Y PARTES INTERESADAS:** Suministrando productos y servicios con los niveles tecnológicos, de seguridad, ambientales y de calidad exigidos por nuestros clientes y demás partes interesadas como socios, colaboradores, aliados, contratistas y subcontratistas, cumplir sus requisitos y exceder sus expectativas.
- SUMINISTRAR RECURSOS:** Humanos, físicos, financieros y de infraestructura suficientes para la planeación, ejecución y evaluación de los procesos de la empresa, la seguridad y salud en el trabajo, así como la protección del ambiente.
- PREVENIR LA CONTAMINACIÓN Y EL IMPACTO SOCIOAMBIENTAL:** gestionando los programas de mitigación de impactos ambientales significativos por manipulación de aceite y generación de residuos peligrosos e incentivando el desarrollo de alternativas de producción más limpia, manteniendo y mejorando continuamente los estándares ambientales, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono mitigando el impacto en el cambio climático.
- PROMOVER LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Destinando el talento humano, físico y financiero necesarios para la identificación de los peligros, evaluación, valoración de los riesgos y determinación de los respectivos controles; y para el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo promoviendo la calidad de la vida laboral y previniendo accidentes, enfermedades laborales, daños a la propiedad y el impacto socio-ambiental, haciendo énfasis en los riesgos prioritarios: eléctrico, químico, biomecánico, alturas y biológico (Covid-19), manteniendo y mejorando continuamente los estándares en seguridad y salud en el trabajo incluyendo proveedores, subcontratistas y demás grupos de interés.
- CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN:** identificando, actualizando y haciendo seguimiento al cumplimiento de los requisitos legales ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, y otros que suscriba la organización con los clientes y las partes interesadas.
- MEJORAR CONTINUAMENTE:** Siguiendo los lineamientos y promoviendo la cultura del Sistema de Gestión Integral como herramienta de competitividad y de apoyo a la gestión interna, enfocada hacia la productividad, la gestión de la seguridad, salud en el trabajo y ambiente. Estimulando la capacitación y el mejoramiento permanente del talento humano que permita su desarrollo personal y profesional.
- CONSULTA Y PARTICIPACIÓN:** de los trabajadores a través de la conformación de comités, proporcionando los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios.
- CONTRIBUIR CON EL APOYO SOCIAL:** generando progreso y bienestar a nuestros colaboradores y las comunidades vecinas a nuestra ubicación.
- MANTENER PRÁCTICAS DE BUEN GOBIERNO, DERECHOS HUMANOS Y COMPORTAMIENTO ÉTICO:** Expresando la activa y continuada determinación que tiene la empresa con el cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales relacionados con la implementación de buenas prácticas de derechos humanos, tal como establece nuestro Código de Ética, procurando que nuestro negocio se base en valores éticos y principios de transparencia que incluyen una estrategia de mejoramiento continuo en la relación entre la empresa y sus partes interesadas.

	GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Elaboró: Coordinador GI
		Revisó: Coordinador GRH
		Aprobó: Gerente General
	POLÍTICAS INTEGRALES	Código: GD-F-02
		Fecha aprobación: 2026-07-03
		Versión: 09

3. POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL.

Transequipos se compromete a cumplir los requisitos legales que enmarcan el Plan Estratégico de Seguridad Vial previniendo la ocurrencia de accidentes y/o incidentes de tránsito durante el desarrollo de las labores y de manera preventiva para los colaboradores que realizan desplazamientos in itinere y al ser actores en la vía, dando cumplimiento a los siguientes lineamientos:

- Cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de Tránsito terrestre y demás requisitos aplicables en materia de seguridad vial.
- Establecer medidas de control para los vehículos e infraestructura que se usen para el desarrollo de las labores de la compañía evitando daños a vehículos, instalaciones y terceros.
- Conservar la integridad física, mental y social de nuestros empleados.
- Establecer estrategias de prevención (concientización) a todos los trabajadores y contratistas.
- Destinar los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a esta política y al PESV con el fin de mantener un proceso de mejora continua.
- No está permitido el uso o manipulación de los sistemas de comunicación mientras el vehículo se encuentre transitando. Para hacer uso de estos sistemas, el conductor deberá detener el vehículo en un lugar seguro indicando correctamente la maniobra de detención.
- Es obligatorio el uso, mantenimiento y reposición de los elementos de protección personal requeridos para el correcto manejo de vehículos.
- Todos los asientos de los vehículos deben tener cinturón de seguridad y es de obligatoriedad el respectivo uso por todos los ocupantes del vehículo y el conductor no deberá iniciar marcha si existe algún ocupante que no esté utilizando el cinturón de seguridad dispuesto en su silla.
- Mantener los límites de velocidad establecidos en el PESV, en la señalización vertical u horizontal.

4. POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL

En cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022 se crea la política de desconexión laboral la cual esta alineada con el compromiso de la empresa para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los trabajadores. Para este fin la política responde a los siguientes compromisos:

- Se definen los mecanismos mediante por los cuales se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de la tecnología y la comunicación.
- Garantizar el debido proceso para que los trabajadores puedan presentar a nombre propio o de forma anónima la queja frente a la posible vulneración de este derecho por parte de los trabajadores de la empresa, lo cual está establecido en el procedimiento de trámite de quejas desconexión laboral GHR-P-06
- Hacer cumplir lo establecido en el procedimiento de trámite de quejas de desconexión laboral, para realizar gestión de quejas, garantizando el debido proceso, así como los mecanismos de solución de conflictos y verificación del cumplimiento de los acuerdos que se establezcan.

	GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Elaboró: Coordinador GI
		Revisó: Coordinador GRH
		Aprobó: Gerente General
	POLÍTICAS INTEGRALES	Código: GD-F-02
		Fecha aprobación: 2026-07-03
		Versión: 09

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

TRANSEQUIPOS consciente de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para los trabajadores; por lo tanto, promueve el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la empresa protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, buscando así que minimice el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores desde su responsabilidad.

Por su parte TRANSEQUIPOS se compromete a:

- Prevenir y minimizar las conductas de acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Impulsar todas las acciones encaminadas a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- Trabaja desde un punto de vista preventivo contra conductas de acoso laboral, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los
- sistemas de gestión que desarrolla.
- Cualquier trabajador que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeto a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el reglamento interno de trabajo.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

En TRANSEQUIPOS, se rechaza totalmente el acoso sexual laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico; los jefes y líderes de los diferentes departamentos que componen esta empresa fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los(as) trabajadores(as) como de relación de estos entre sí. La persona involucrada en un comportamiento que constituya acoso sexual en el ámbito laboral será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias, así mismo se mantendrá la confidencialidad de los casos específicos o puntuales.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el reglamento interno de trabajo; esta política será publicada y difundida para obtener así la cooperación y participación de todos los trabajadores, con el fin de lograr altos estándares de seguridad, productividad y eficiencia en la empresa.

	GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Elaboró: Coordinador GI
		Revisó: Coordinador GRH
		Aprobó: Gerente General
	POLÍTICAS INTEGRALES	Código: GD-F-02
		Fecha aprobación: 2026-07-03
		Versión: 09

7. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN

En coherencia con nuestro compromiso y política de mantener prácticas de buen gobierno, derechos humanos y comportamiento ético en Transequipos S.A.S creemos firmemente que la diversidad, la equidad y la inclusión son pilares fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de nuestra empresa, fomentando un entorno en el que cada persona se sienta valorada, respetada y empoderada para ser auténtica lo que no solo refuerza nuestra cultura organizacional, sino que también promueve la innovación y la colaboración, generando así una cultura de trabajo inclusiva que reconoce y valora la diversidad de todas las personas.

- **Nuestro objetivo:** Fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la diversidad, mediante la implementación de prácticas equitativas e inclusivas que garanticen un entorno laboral seguro, accesible y libre de discriminación, generando un impacto positivo en todos los grupos de interés.
- **Alcance:** Está política cuenta con un alcance para todos nuestros grupos relacionados como lo son nuestros trabajadores, proveedores, clientes y partes interesadas. Además, dentro de nuestro propósito está el generar oportunidades para grupos poblacionales de menor representación laboral con el fin de promover los principios de diversidad, equidad e inclusión, donde se incluyen: mujeres, jóvenes, y/o otros grupos de baja representación.
- **Nuestro marco de actuación:** Está política inspira nuestro actuar y también las iniciativas que generamos con nuestros grupos relacionados. De igual forma, desde nuestros procesos de gestión humana y líderes de proceso, buscamos promover ambientes inclusivos y oportunidades basadas en criterios de objetividad, equidad y transparencia.

En nuestros procesos buscamos fortalecer este compromiso de la siguiente forma:

- **Selección:** Invitamos y promovemos la postulación a nuestras vacantes teniendo en cuenta la diversidad de las personas, basándonos en la valoración de competencias y capacidades de los candidatos en procesos de selección objetivos, según lo establecido en los perfiles, ofreciendo los ajustes razonables requeridos para promover la igualdad de oportunidades.
- **Formación y desarrollo:** Ofrecemos espacios de formación que buscan promover el respeto por la diversidad y el desarrollo de la empatía para fortalecer la inclusión en todos los niveles de la organización.
- **Salud y seguridad en el trabajo:** Acompañamos los procesos de salud y seguridad en el trabajo para generar un ambiente seguro y de cuidado de la vida para todos los trabajadores.
- **Compensación y remuneración:** Establecemos mecanismos para la valoración objetiva y equitativa en los procesos de remuneración salarial y compensación.
- **Acoso laboral y sexual:** Fomentamos una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad que promueve un entorno de tolerancia cero frente a la violencia, el acoso laboral y sexual.
- **Liderazgo:** Desarrollamos capacidades en nuestros líderes y equipos para la gestión de la diversidad, equidad e inclusión en su diario actuar, buscando que sean nuestros principales aliados.
- **Cultura organizacional:** Fomentamos prácticas organizacionales y comportamientos que fortalecen en nuestros trabajadores el sentido de pertenencia, los deberes inherentes a su rol y la apertura a la diversidad.
- **Iniciativas con otros grupos relacionados:** Fomentamos la diversidad, equidad e inclusión en las iniciativas con toda nuestra cadena de valor, la comunidad, clientes y consumidores.

Mecanismos de denuncia

- Comité de convivencia correo: comitedeconvivencia@transequipos.com
- Línea ética: contactenos@transequipos.com

Elaboró

Aprobó

Diego Buitrago
Coordinador de Gestión Integral

Javier Valdez
Gerente General