1. PRINCIPIOS GENERALES

El presente Código constituye el marco de referencia para la actuación de GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA. No solo define las normas de comportamiento individual, sino que establece los principios de Buen Gobierno que rigen la administración y el control de la sociedad, asegurando la transparencia, la rendición de cuentas y la sostenibilidad a largo plazo.

El Código de Conducta de Gendarmes de Seguridad (en adelante, la compañía) enuncia los principios, normas y pautas de actuación por los que se rigen las actividades. Dicho código parte de la visión de trabajar por un futuro mejor para las personas y constituye por sí misma la manifestación de los compromisos que la compañía ha asumido con la sociedad como son los de aportar mejores soluciones a los clientes, crecimiento rentable a los accionistas y progreso a la sociedad, pero al mismo tiempo refuerza los elementos que han de salvaguardar la confianza de terceros en las capacidades de la compañía para cumplir con sus compromisos, de forma sostenida en el tiempo, en todas y cada una de las acciones cotidianas y con un respeto irrestricto por la declaración de derechos humanos y sus principios inalienables.

GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA ha establecido un conjunto de criterios corporativos orientados a prevenir el riesgo de participar en actividades delictiva a través de la compañía. Dichos criterios han sido generados a través de procedimientos y programas específicos acordes con las características del negocio.

2. ALCANCE

Este Código se aplica a todos los empleados de GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA incluyendo todas las actividades relacionadas con el negocio independientemente del lugar en donde se ejecuten. El Código establece normas para la interacción con clientes, trabajadores y proveedores, y comprende a quienes actúen en representación de la empresa, a todo quienes hablen en nombre de la empresa ante cualquier entidad, empresa o actuación y en cualquier circunstancia independientemente de la magnitud o duración de la representación.

3. VALORES

- **Transparencia**

Ser claros en la descripción de los servicios y no ocultar información que puede ser relevante para el cliente externo e interno garantizando la excelencia y calidad.

- **Integridad**

Actuamos con honestidad y cuidamos el bienestar de las personas y el entorno en el que desarrollamos nuestra operación, cumpliendo con los compromisos adquiridos.

- **Aprendizaje continuo**

Nos enfocamos por una gestión eficiente, basados en la iniciativa y creatividad fomentando con ello el proceso de aprendizaje permanente, generando procesos responsables y sostenibles con

una visión a largo plazo, viendo el aprendizaje como una inversión necesaria para poder ser competitivos en el futuro y favorecer la comunidad en general.

- **Confianza**

Confiamos en nuestras partes interesadas, en lo que dice, en lo que hacen y en su compromiso con el desarrollo de la compañía.

- **Innovación**

Procurar por la investigación y formulación de nuevas estrategias, ideas de negocio, tecnologías para la operación propia y de nuestros clientes, con el fin de tener siempre un factor diferenciador en el sector.

- **Disposición al cambio**

Enfrentamos proactivamente los retos, nos adaptamos y aprovechamos las oportunidades del contexto interno y externo, aprovechando los recursos.

- **Responsabilidad social**

Asumimos nuestro compromiso con la sociedad y medio ambiente, desarrollando planes de inversión a las comunidades aledañas a nuestro entorno y al país.

- **Alianzas estratégicas**

Creamos sinergias al interior y exterior de la empresa con entidades privadas y públicas, aportando socialmente para el desarrollo de las regiones.

- **Calidad**

Brindar servicios Integrales de vigilancia y seguridad privada con los más altos estándares de calidad, articulando nuestro sistema integrado de gestión y el factor humano que conforma nuestra familia corporativa, cumpliendo de la normatividad vigente, generando así confianza y valor en nuestros asociados de negocio y la comunidad en general.

- **Honestidad**

Contamos con un factor humano honesto que atiende las necesidades de nuestros clientes y de la comunidad en general.

4. PAUTAS DE COMPORTAMIENTO

a. Divulgación de la Información: Toda la divulgación de información a accionistas, clientes, autoridades incluidos los resultados, la situación financiera, la composición accionaria y la junta de socios deberá realizarse de manera oportuna, completa, precisa y clara.

b. Relación con las Autoridades: Los procedimientos y políticas de GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA están enmarcados en un profundo respeto por la Ley y por ello se adoptan los requerimientos y prácticas exigidas por los organismos reguladores, de vigilancia y control del Estado. Las relaciones de los funcionarios con las autoridades, en ejercicio de su cargo, deberán

conducirse dentro del marco de la ley y bajo los principios descritos en el presente Código de Conducta.

c. Relación con los Clientes: Los destinatarios del presente Código deberán abstenerse de realizar negocios con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento que observan un comportamiento empresarial contrario a las leyes. Así mismo, deberán expresar con claridad a los clientes las características y cualidades del servicio, para que la relación comercial fluya en términos de equidad y transparencia. Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deberán ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.

d. Relación con los Proveedores: La selección y evaluación de proveedores deberá fundamentarse en criterios técnicos, profesionales, éticos, de seguridad, y en las necesidades de la Compañía, conduciéndolas por medio de procesos que garanticen la mejor relación costo beneficio, tales como el conocimiento del proveedor, el cumplimiento y la cotización de precios, entre otros.

e. Relación con los Competidores: Se mantendrá una competencia leal como elemento básico en todas las operaciones y relaciones con otros actores del mercado, de acuerdo con los principios de la sana competencia y un estricto cumplimiento de la ley. En ningún caso se deberán hacer comentarios que puedan afectar la imagen de los competidores o contribuir para la divulgación de rumores sobre los mismos.

f. Relaciones en el Ambiente de Trabajo: Se dispone de procedimientos para la selección, capacitación y evaluación del personal, así como el Sistema de Administración Salarial, el cual brinda elementos objetivos de equidad y competitividad, en la remuneración de sus trabajadores. Las relaciones en el ambiente de trabajo deberán enmarcarse bajo la cortesía y el respeto. Así mismo, deberán buscar que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo y lealtad, dando estricto cumplimiento a las normas señaladas por el Reglamento Interno de Trabajo y el presente Código de Conducta.

g. Relación con la Comunidad: la compañía apoyo programas sociales de acuerdo con las posibilidades
económicas de la Sociedad y fortalece el desarrollo de comunidades vulnerables.

h. Regalos e Invitaciones: Los intereses comerciales de la compañía están basadas en criterios comerciales y no influidas por factores tales como regalos, donaciones o pagos tendientes a obtener resultados para los trabajadores o miembros de sus familias.

Como política general, no se fomenta la práctica de dar o recibir regalos, especialmente con proveedores y contratistas.

Los empleados no podrán ofrecer dinero, o cualquier ventaja económica directa o indirecta a terceros, para la obtención de un negocio, concesión u operación particular. Ni aprovechar su posición, en la compañía, para obtener beneficios personales o familiares.

i. Protección de la imagen institucional frente al riesgo reputacional y legal.

j. Permanente disposición de colaboración con la justicia en su lucha contra el lavado de activos, financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.

k. Implementación de esquemas de control, seguimiento y programas de auditoria con el propósito de verificar el estricto cumplimiento de las normas que regulan la prevención y detección de actividades delictivas y de los controles establecidos por la compañía para estos efectos.
l. Trato equitativo al ofrecer igualdad de oportunidades laborales para todos los individuos independientemente de su edad, sexo, etnicidad, religión, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, estado civil o situación familiar, o cualquier otra condición protegida.
m. Propender por el respeto a los derechos humanos, manteniendo un compromiso continuo para que en la ejecución de las actividades de vigilancia y seguridad privada que realicen a nivel nacional los trabajadores actúen de forma tal que respeten los derechos fundamentales de toda persona independientemente que sean compañeros, clientes, proveedores, usuarios o cualquier otra persona de la comunidad, de allí que no se admiten comportamientos que fomenten dentro y fuera del trabajo tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, explotación sexual o violencia de género, trata de seres humanos, esclavitud y trabajo forzado, Trabajo infantil y Discriminación en cualquiera de sus expresiones

5. NORMAS ESPECIFICAS

GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA exige que todos y cada uno de sus empleados desarrollen sus actividades, de tal manera que cumplan una serie de principios, fundamentados en la transparencia, la honestidad y la equidad.
Todas las personas relacionadas con la compañía, ya sea con vínculo laboral o jurídico, deben actuar con fidelidad, lealtad, honestidad, legalidad y verdad en todas las actividades relacionadas con prácticas de negocios y conducta personal. Tienen además la obligación de ceñirse al estricto cumplimiento de la Ley y demás normas que rigen su actividad, a los más altos principios éticos y a los reglamentos internos.
Se debe velar por los bienes de la compañía, de los accionistas y de la comunidad como si fueran propios, respetar a las autoridades, y llevar una vida ejemplar como miembros de familia y como ciudadanos.
Todas las relaciones de la compañía y sus empleados con los grupos de interés se caracterizan por postulados de total transparencia, confianza y desarrollo mutuo.
Todos los empleados tienen el compromiso de tomar las acciones necesarias para proteger y garantizar el cumplimiento de las políticas de la compañía, cumplir con sus deberes y obligaciones, evitar la ocurrencia de actos prohibidos o inseguros, e informar a los entes de control sobre cualquier procedimiento que atente contra la transparencia de alguna de sus actividades, tanto laborales como públicas.
Los trabajadores de la compañía obrarán con buena fe, con lealtad, con la diligencia y velando por los intereses de la compañía, promoviendo y difundiendo, el conocimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones que les sean aplicables, así como las normas de este Código, y los sanos usos o prácticas del mercado.

6. ACTOS INCORRECTOS

Se entiende por acto incorrecto el incumplimiento de las normas legales y de las disposiciones generales y particulares de este Código, así como cualquier intento o actuación de un empleado, directivo, funcionario o colaborador de la Compañía de obtener un provecho indebido para sí mismo o para terceros, abusando de su posición, y aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de la compañía. Los actos incorrectos pueden involucrar a clientes, proveedores, competidores, empleados, terceros, accionistas, exempleados y directivos de la organización.
Las principales categorías son las siguientes:

a. **Apropiación indebida de recursos:** Incluida la propiedad intelectual y la información. Esta categoría comprende, entre otros:
   - Hurto en sus distintas clasificaciones.
   - Abuso de confianza.
   - Desviación o uso indebido de información privilegiada.
   - Malversación y destinación diferente de recursos.

b. **Malversación de activos**: Se define como el acto intencional o culposo de disponer de los activos de la entidad o aquellos por los cuales ésta sea responsable, en beneficio propio o de terceros; de tal manera que ello cause un detrimento o una distorsión de los estados financieros. Dicha malversación comprende, pero no se limita a:
   - Apropiación física de bienes, sin la respectiva autorización.
   - Apropiación de dinero, títulos representativos de valor o similares, así sea de manera temporal.
   - Realización de gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.
   - En general, toda apropiación, desviación o uso de los bienes de propiedad o bajo responsabilidad de la entidad para ser destinados a fines diferentes de aquellos para los cuales hayan sido específicamente adquiridos o recibidos.

c. **Corrupción:** Definida como el requerimiento o aceptación, ofrecimiento u otorgamiento, por o hacia un empleado, directivo, funcionario o colaborador de la Compañía, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas de cualquier clase para sí mismo o para otra persona, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto relacionado con su trabajo, tales como:

   - Aceptación de un beneficio personal o para terceros como forma de influenciar una decisión administrativa.
   - Cualquier pago hecho a un empleado de parte de un proveedor a cambio de un tratamiento favorable a este último.
   - Sobornos a funcionarios públicos o privados por realizar una determinada acción u omitir una actuación.

d. **Conflictos de interés:** Estos se encuentran definidos en este Código

e. **Falsos reportes:** Tendientes a distorsionar la realidad del desempeño propio o de terceros. Incluye la supresión de información material y otros casos como:

- Suministro de información falsa para encubrir desempeño deficiente o para acceder a bonificaciones.
- Utilizar falsos reportes para engañar a inversionistas, entidades financieras o terceros en general.

f. **Manipulación de estados financieros:** Se define como la producción, alteración o supresión deliberada de registros, hechos de tal forma que se distorsionen los estados financieros. Dicha manipulación comprende, pero no se limita a:
- La manipulación de saldos de cuentas del activo y pasivo.
- La creación de transacciones con proveedores o acreedores falsos.
- El traslado periódico de obligaciones reales o ficticias, de un acreedor o deudor a otro, real o ficticio, con el propósito de falsear la realidad de los saldos de cartera, cuentas por cobrar, cuentas por pagar y otros activos o pasivos.
- En general, toda manipulación contable de la realidad financiera de la entidad.

g. Incumplimiento de obligaciones legales: Dicho incumplimiento incluye, entre otros:
- Presentación de falsos reportes de cumplimiento de regulaciones legales.
- Ocultamiento deliberado de violaciones legales.
- Ocultamiento de errores contables.

h. Abuso tecnológico: Incluye el acceso no autorizado a sistemas de cómputo, violación de licencias de software, implantación de virus u otro código dañino, o cualquier tipo de sabotaje, como:
- Acceso o divulgación no autorizado de archivos electrónicos.
- Uso indebido de la red.
- Destruir o distorsionar información clave para la Compañía.
- Fraude por computador, en todas sus manifestaciones.

i. Contribuciones y Actividades Políticas: Salvo a título personal y a su propia elección, ningún empleado y/o directivo de la Compañía podrá participar en actividades políticas, ni realizar contribución alguna para ningún candidato político o partido en nombre y representación de la Sociedad, ni recibir reembolsos directos o indirectos para contribuciones políticas personales realizadas por ellos mismos. Sin embargo, la Compañía podrá efectuar donaciones a entidades con fines políticos con la debida autorización de la Junta Directiva.

7. MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERES

Los intereses de la compañía deben ser primordiales en todas las decisiones empresariales. Los conflictos de interés pueden perjudicar el criterio empresarial y amenazar el buen nombre de la Compañía, exponiéndolo a riesgos legales.
Cuando se presenten conflictos de interés los funcionarios deberán abstenerse de:
• Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la Compañía o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar la reputación de la compañía.

• Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
• Abusar de su condición de directivo, empleado, funcionario o colaborador de la Compañía para obtener beneficios, propios o de terceros, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, terceros o clientes.
• Participar en actividades externas que interfieran con el horario de trabajo, con su rendimiento o con el cumplimiento de sus labores, salvo autorización de la Compañía.
En el evento en que se presente una situación en la cual los intereses de los destinatarios del presente Código se enfrenten con los de la empresa en actividades personales o en el trato con terceros, ya sean proveedores, contratistas, clientes, accionistas u otros, de tal manera que se afecte la libertad e independencia en la decisión, deberá analizarse la operación con base en las normas legales que la rigen, los manuales y procedimientos establecidos por la compañía e informar al superior jerárquico antes de tomar cualquier decisión.

7.1 DIVULGACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

En caso de que algún accionista, director, administrador o empleado de la Compañía, tenga conocimiento de una situación que pueda implicar un conflicto de interés real o potencial, deberá informar oportunamente al superior inmediato o a la Junta Directiva, a fin de que se tomen las medidas necesarias.
Cuando se presente una situación que genere conflicto de intereses entre accionistas y administradores, directores y altos funcionarios de la compañía, o cuando se presente entre accionistas entre sí, la Junta Directiva evaluará la situación y procurará su solución o conciliación.

8. INTERPRETACION, CONSULTA Y ACTUALIZACIONES

Es competencia del Oficial de Cumplimiento aclarar, elaborar y difundir notas interpretativas sobre aquellos aspectos del Código que así lo requieran para asegurar su aplicación práctica. Así mismo la responsabilidad de actualizar las normas y postulados allí consagrados y su trámite ante los niveles competentes.

9. PRESUPUESTOS PARA EL ADECUADO CUMPLIMIENTO

Siguiendo las líneas de actuación antes mencionadas, la compañía orientará sus actuaciones y procedimientos bajo los siguientes parámetros:

- Respecto a la legalidad, compromiso y responsabilidad frente al cumplimiento de las disposiciones legales y normas internas adoptadas para la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Primacía de los principios éticos consagrados en este código, sobre el logro de metas comerciales o cualquier otro interés institucional o personal.

- Realizar los mejores esfuerzos para seleccionar sus clientes y proveedores, verificando su identidad y conociendo adecuadamente la actividad económica que desarrollan, para lo cual todos los funcionarios están obligados a cumplir estrictamente los procedimientos establecidos para tal fin.
- Es deber de los directivos y empleados, colaborar con la Administración de Justicia no solo atendiendo los requerimientos expresos de las autoridades, sino auxiliándolas oficiosamente en la lucha contra el delito.
- Se guardará absoluta reserva sobre las investigaciones o actuaciones que adelanten las autoridades u organismos de control competentes, sobre determinado cliente u operación, así como con respecto al reporte de operaciones sospechosas o de transacciones en efectivo.
- La compañía adoptará medidas de control apropiadas y suficientes orientadas a evitar que, en ejecución del negocio en cualquiera de sus modalidades, sea utilizada como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento, en cualquier forma del dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o para dar apariencia de legalidad a las transacciones y fondos vinculados a las mismas.
- Constituye falta grave de un empleado abstenerse de controlar, supervisar, informar o reportar cualquier actividad que en el desarrollo de su cargo aparezca inusual o cree serias sospechas sobre su licitud; por lo tanto, además de las sanciones penales que pueda implicar dicho comportamiento, la organización impondrá sanciones laborales por cuanto lo que está en juego es la credibilidad de la organización y su permanencia en el mercado.
- La compañía planeará y ejecutará en forma continua programas de capacitación y divulgación sobre la prevención lavado de activos, financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, para que permitan mantener un adecuado conocimiento y entendimiento por parte de todos los funcionarios de las normas y procedimientos vigentes sobre el tema.
- La compañía mantendrá seguimiento dentro del programa de auditoría con el propósito de verificar el estricto cumplimiento de las normas que regulan la prevención y detección de actividades delictivas y de los controles establecidos para estos efectos.

10. REGLAS ESPECIALES DE CONDUCTA

Las reglas de conducta respecto de los mecanismos de prevención de actividades delictivas contenidas en el presente documento son de imperativo cumplimiento, de manera que se deben observar en cada acto, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo.

Para el adecuado cumplimiento del código, la compañía, sus representantes legales, directivos, administradores, oficial de cumplimiento, Empleados, Auditores y Revisores Fiscales tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes lineamientos de actuación:

11. DEL EJERCICIO DE LOS CARGOS Y FUNCIONES

- Los Directivos y empleados de la compañía no revelarán hechos, actos o circunstancias de los que se tenga conocimiento en el ejercicio del cargo, salvo las informaciones que obligatoriamente se tengan que preparar o emitir en cumplimiento de reglamentos internos o externos o cuando lo solicite una autoridad competente.
- Deberán proteger la información que en desarrollo de sus cargos conozcan o llegaren a conocer, sin que ello sea motivo de encubrimiento y colaboración con actos ilícitos.
- Deberán guardar absoluta reserva sobre el desarrollo de análisis, investigaciones o solicitud de información que realicen órganos de control o supervisión internos o externos, y abstenerse de informar a los clientes, proveedores, colaboradores o terceras personas no autorizadas de estas actuaciones.
- Procederán de forma veraz, digna, leal y de buena fe. No intervendrán en actos simulados, ni en operaciones fraudulentas o en cualquier otra que tienda a ocultar, distorsionar o manipular la información de la organización o la realidad de los clientes, en perjuicio de la organización, de los intereses del Estado o de terceras personas.
- La firma o aprobación de una operación, exige que la persona que la suscribe o autoriza, la haya verificado previamente, para determinar su legalidad, certeza, corrección y adhesión a la normatividad de la compañía.
- Preservar la Integridad Corporativa de GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA que trasciende de la mera responsabilidad personal sobre las actuaciones individuales y requiere el compromiso de los empleados de poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación aquellas situaciones que, aun no estando relacionado con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, consideren éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido de este Código, como de las demás Normas de conducta de la compañía y especialmente, aquellas de las que pudiera derivarse el incumplimiento de la legalidad vigente.
- Comunicarán oportunamente a sus superiores inmediatos o a cualquiera de los superiores de estos, todo hecho o irregularidad por parte de algún funcionario o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la organización. También podrán hacerlo directamente al oficial de Cumplimiento.
- Se considera contrario a los intereses de la organización, la omisión de actuación o el no suministro de información, con el propósito de proteger, favorecer, perjudicar o lesionar a una persona.
- La designación del Oficial de Cumplimiento no exime a la organización ni a los demás directivos y empleados de la obligación de aplicar, en el desarrollo de sus funciones, los procedimientos consagrados en la ley y en el manual de procedimientos implementado.

12. DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Conflicto de interés es entendido como la situación en virtud de la cual una persona en razón a su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta en relación con intereses incompatibles.

Los directores, representantes legales, revisores fiscales y en general todos los funcionarios con acceso a información privilegiada tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de interés.

Con base en la anterior premisa, tanto la organización como sus empleados deberán:

Comunicar de manera inmediata, acerca de la existencia o de la potencial aparición de un conflicto de intereses y de las medidas que se adoptarán para evitarlo.

- Los negocios con familiares y allegados, clientes, proveedores, asesores externos y demás tercero ligado directa o indirectamente con los empleados o con la organización, se manejarán con criterio justo, de buena fe y nunca serán motivados por intereses particulares que puedan menoscabar el prestigio, la imagen, la seguridad o la rentabilidad de la compañía.

Por lo tanto:

a. La organización, sus representantes legales y funcionarios, están obligados a privilegiar la legalidad y la observancia de los principios éticos de las operaciones y transacciones en efectivo sobre la ganancia puntual para la organización y sobre el logro de metas comerciales.

b. No podrán vincular o realizar operaciones o transacciones en efectivo con las personas naturales o jurídicas señaladas por los órganos del Estado Colombiano, entidades o gobiernos extranjeros, como presuntamente relacionadas con movimientos ilícitos de capital y en general con todas aquellas personas de las cuales se tenga duda sobre la licitud de sus actividades tanto comerciales como personales, o aquellas que realizan actividades prohibidas por la ley o que afectan la moral y buenas costumbres, atenta contra la credibilidad y los intereses del Grupo.

c. Se abstendrán de autorizar operaciones o servicios a favor de usuarios cuando con éstos o aquellas se puedan violar las normas o regulaciones sobre prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva

d. La obligación de reserva respecto de todas las actuaciones relacionadas con la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, primará sobre el derecho del cliente a ser informado sobre las situaciones especiales que puedan afectar su cuenta.

Por lo tanto, los funcionarios se abstendrán en todo momento de informar a través de cualquier modalidad al cliente, sobre análisis, investigaciones o reportes de operaciones inusuales que realice la organización u organismos de Control y Supervisión externos.

e. No se podrá hacer uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.

f. Todo empleado deberá comunicar de manera inmediata al superior jerárquico o áreas competentes de la entidad, cualquier actividad delictiva, inusual o dudosa de que se tenga conocimiento.

13. FUNCION DE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

La compañía ha atribuido a la Función del oficial de Cumplimiento el objetivo de promover el desarrollo y velar por la efectiva operatividad de las normas y procedimientos necesarios para asegurar:

- El cumplimiento de las disposiciones legales y estándares de comportamiento ético relevantes que afecten a cada uno de los negocios y actividades de la organización, así como de los criterios y pautas de actuación contenidas en el Código.
- La Función de cumplimiento se encuentra asignada al Oficial de Cumplimiento como apoyo a la Gerencia general de la compañía.
- Las competencias y responsabilidades han sido establecidas e incluyen, conjuntamente aquellas que resultan asociables al objetivo anteriormente enunciado, responsabilidades específicas de asesoramiento y apoyo en formación a los empleados, y en la ejecución de determinados procedimientos y controles internos.

14. SANCIONES

La conducta violatoria, ya sea por acción u omisión, de los procedimientos, normas y reglas éticas, podrá originar los siguientes tipos de sanciones:

14.1 DE CARÁCTER LABORAL

Las faltas por acción u omisión en la aplicación de las normas y procedimientos se sancionarán con una de las siguientes medidas, de acuerdo con la naturaleza, características de los hechos y al grado de responsabilidad del funcionario:

- Llamado de atención con copia a la hoja de vida por una sola vez, cuando se compruebe que el incumplimiento es ocasional o poco importante y no repetitivo o de responsabilidad indirecta.
- Suspensión del contrato de trabajo en el evento de que se detecten conductas similares repetitivas o de algún grado de importancia o en conexión con otros incumplimientos del tema, la suspensión de contrato de trabajo será hasta de dos (2) meses, previo el cumplimiento legal de los descargos pertinentes en ambos casos.
- Terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- El Comité de Disciplina, previo concepto del Oficial de Cumplimiento, examinará cada uno de los expedientes con objetividad, ponderando tanto las circunstancias atenuantes como agravantes a fin de adoptar decisiones homogéneas y con criterios uniformes.

14.2 DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO

Se podrán imponer sanciones de carácter institucional y/o personal por parte de la Superintendencia de Vigilancia y seguridad privada.

14.3 DE CARÁCTER PENAL

Por parte de las autoridades judiciales en los términos del artículo 323 y siguientes del Código Penal Colombiano.

14.4 LÍNEA ÉTICA Y CANAL DE DENUNCIAS

GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA pone a disposición de todos sus colaboradores, clientes, proveedores y demás partes interesadas un canal denominado **Línea Ética**, a través del cual se pueden reportar de manera segura, confidencial y, si se desea, anónima, conductas que contravengan la ley, las políticas internas o los principios establecidos en el presente Código de Conducta.

14.5 ¿QUÉ SE PUEDE DENUNCIAR?

A través de la Línea Ética se podrán reportar, entre otros:

- Actos de corrupción o soborno
- Fraude o apropiación indebida de recursos
- Lavado de activos o financiación del terrorismo
- Conflictos de interés no declarados
- Acoso laboral, sexual o discriminación
- Abuso de autoridad
- Uso indebido de la información
- Incumplimiento de normas internas o legales

14.6 CANALES DE ATENCIÓN

Los reportes podrán realizarse a través de los siguientes medios:

15 🌐 Página web: www.gendarmesdeseguridad.com (opción PQRSF)

16 📱 Línea celular: +57 301 1384707

17 ✉️ Correo electrónico: g.humana@gendarmes.com

Disponibilidad: **24 horas al día, 7 días a la semana**

14.7 🔹 PRINCIPIOS DEL CANAL

La Línea Ética se rige bajo los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** La información suministrada será protegida.
- **Anonimato:** El denunciante podrá no revelar su identidad.
- **Buena fe:** Se espera que las denuncias se realicen con información veraz.
- **Debido proceso:** Toda denuncia será analizada de forma objetiva.

14.8 POLÍTICA DEL DENUNCIANTE

GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia contra las personas que, de buena fe, presenten una denuncia o colaboren en una investigación.
Cualquier acto de represalia será considerado una falta grave y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato laboral.

14.9 GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS

Toda denuncia recibida será gestionada bajo el siguiente procedimiento:

1. Recepción del reporte
2. Análisis preliminar
3. Investigación interna
4. Toma de decisiones
5. Aplicación de medidas correctivas o disciplinarias

La compañía se compromete a actuar con diligencia, imparcialidad y respeto en cada caso.

15. RESPONSABLE DEL PROCESO

El **Oficial de Cumplimiento** será el encargado de:

- Recibir y gestionar las denuncias
- Garantizar la confidencialidad del proceso
- Coordinar las investigaciones
- Informar a la alta dirección sobre los resultados

15.1 COMPROMISO INSTITUCIONAL

GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA reafirma su compromiso con la ética, la transparencia y la legalidad, promoviendo una cultura organizacional basada en la confianza y el respeto.
El uso de la Línea Ética es fundamental para prevenir, detectar y corregir conductas indebidas dentro de la organización.

16. PILARES DE BUEN GOBIERNO

- Transparencia en la Gestión: La Alta Dirección se compromete a que toda la información sobre la situación financiera, resultados y composición accionaria sea comunicada de forma oportuna, precisa y clara a los socios y autoridades competentes.
- Responsabilidad de la Dirección (Tone at the Top): Los directores y administradores de la compañía deben ser el principal ejemplo de integridad. Sus decisiones deben priorizar siempre el interés social de la empresa sobre intereses particulares o comerciales.
- Equidad y Derechos de los Socios: La compañía garantiza un trato equitativo a todos sus accionistas y socios, asegurando que sus derechos de información y participación sean respetados conforme a la ley y los estatutos.
- Gestión de Riesgos y Control Interno: El Buen Gobierno exige el mantenimiento de sistemas de control, seguimiento y auditoría para prevenir riesgos legales y

reputacionales, especialmente aquellos vinculados a actividades delictivas como el lavado de activos y la corrupción. Protección de Datos Personales (Habeas Data)

GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA.
se compromete al cumplimiento estricto de la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios. Toda información personal recolectada en ejercicio de nuestras funciones de vigilancia, incluyendo registros biométricos, bases de datos de empleados y grabaciones de videovigilancia, será tratada bajo principios de legalidad, finalidad y confidencialidad. El uso de imágenes y datos sensibles se limitará exclusivamente a fines de seguridad y prevención del delito, garantizando que no se vulnere la intimidad de las personas ni se divulguen datos a terceros sin autorización legal o contractual.

17. USO ÉTICO DE TECNOLOGÍAS DE SEGURIDAD

La incorporación de nuevas tecnologías (drones, analítica de video, reconocimiento facial) deberá estar alineada con el respeto irrestricto a los Derechos Humanos. El uso de estas herramientas se enfocará en la eficiencia operativa y la mitigación de riesgos, prohibiéndose su empleo para actos de discriminación, persecución o cualquier actividad que atente contra la dignidad humana. La seguridad tecnológica se gestionará para evitar el sabotaje o el uso indebido de la red y los sistemas de información de la compañía.

18. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD Y LOS ODS

Como parte de nuestro Buen Gobierno, Gendarmes de Seguridad orienta su estrategia hacia la sostenibilidad a largo plazo. Nos comprometemos a: (Trabajo Decente): Promover un entorno laboral seguro, con remuneración equitativa y programas de formación técnica permanente para nuestros guardas. (Acción por el Clima): Implementar medidas para reducir la huella de carbono mediante la optimización de rutas de supervisión y la digitalización de procesos para minimizar el uso de papel. (Paz y Justicia): Fortalecer la integridad corporativa mediante la colaboración activa con la justicia y el cumplimiento de estándares internacionales de seguridad.

19. REGALOS, HOSPITALIDAD Y UMBRALES

Para salvaguardar la independencia en las decisiones, se prohíbe el ofrecimiento o aceptación de regalos, favores o ventajas económicas que busquen influenciar la objetividad empresarial. Se permite únicamente la aceptación de artículos de cortesía comercial o material publicitario cuyo valor no sea significativo y no exceda los límites establecidos por la Gerencia General. Cualquier obsequio que supere dichos criterios o que pueda generar un conflicto de interés, real o aparente, deberá ser reportado y entregado al Oficial de Cumplimiento para su disposición institucional.

20. DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Todo empleado, directivo o socio de la compañía tiene la obligación de presentar una Declaración Anual de Conflictos de Interés. En ella se deberán manifestar vínculos familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con proveedores, clientes o competidores que puedan comprometer la imparcialidad en la contratación o prestación del servicio. La omisión deliberada de esta información será considerada una falta grave a la lealtad debida a la organización.



LUIS FELIPE GONZALEZ
Representante Legal
GENDARMES DE SEGURIDAD LTDA