



**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA**

**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**


**CÓDIGO: GGE-DE-012**

**VERSIÓN: 04**

**FECHA: 22/12/2025**

**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**



	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA .....	6
3. COMPROMISO GENERAL .....	6
4. COMPROMISO GENERAL .....	7
5. ALCANCE .....	7
6. MARCO LEGAL .....	7
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	11
8. GRUPOS DE INTERÉS .....	11
8.1 RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS .....	11
8.1.1 RELACIÓN CON LOS SOCIOS .....	12
8.1.2 RELACIÓN CON LOS FUNCIONARIOS .....	12
8.1.3 RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES .....	12
8.1.4 RELACIÓN CON LAS AGREMIACIONES .....	12
8.1.5 RELACIÓN CON LOS CLIENTES .....	12
8.1.6. RELACIÓN CON LOS ENTES REGULADORES .....	13
9. VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS .....	13
9.1 Principios corporativos .....	13
9.2 Valores institucionales .....	13
10. GESTIÓN DE LA ENTIDAD .....	14
10.1. Conducta General .....	14
10.2. Compromiso para prevenir y combatir la corrupción .....	14
10.3. Reglas para el uso de la fuerza .....	16
10.4. Detención o arresto de personas .....	16
10.5. Prohibición de la tortura y tratos crueles, inhumanos o degradantes .....	17



## INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA


### CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CÓDIGO: GGE-DE-012

VERSIÓN: 04


FECHA: 22/12/2025

10.6. prevención de la explotación sexual, abuso y violencia de género .....	17
10.7. Prohibición Trata de personas .....	17
10.8. Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado .....	17
10.9. Prohibición de las peores formas de trabajo infantil .....	17
10.10. Igualdad laboral y no discriminación .....	18
10.11. Identificación y registro.....	18
10.12. Obligatoriedad de la formación .....	19
10.1. Compromiso de transparencia activa y cultura de legalidad.....	19
11. GESTIÓN Y GOBERNABILIDAD .....	19
11.1. Del personal.....	19
11.2. Relaciones con terceros.....	20
11.3. Capacitación y comunicación .....	21
11.4. Canales de comunicación institucional .....	21
11.5. Control de armas o material de guerra.....	22
11.6. Entornos de trabajo seguros y saludables.....	22
11.7. Prevención del acoso.....	22
12. LINEAMIENTOS GENERALES.....	23
12.1 Anticorrupción y antisoborno .....	23
12.2. Regalos, Entretenimiento Y Hospitalidad. ....	24
12.3. Donaciones.....	24
12.4. Neutralidad política y prohibición de proselitismo.....	24
12.5. Transparencia en gastos por valores agregados y fidelización.....	25
12.6. Relacionamiento con el sector público y gestión Transparencia en gastos por valores agregados y fidelización .....	25
13. CONDUCTAS DE LOS TRABAJADORES .....	25
13.1. La conducta del colaborador frente al grupo de trabajo y a la empresa.....	25
13.2. La conducta del colaborador de Intercontinental de seguridad frente a sus clientes, socios, el estado y la sociedad. ....	27
13.3. Conducta de los socios, directivos y empleados de la compañía.....	28
13.4. Estrategia de evaluación y medición del clima ético.....	31
13.5. Gestión de Dilemas Éticos Cotidianos. ....	32

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

14.	SANCIONES ANTE EL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	33
14.1.	Sanciones LA/FT/FP/SO .....	33
14.2.	Protocolo de “No represalias” .....	34
14.3.	Motivos de carácter externo .....	34
14.4.	Motivos de carácter Interno .....	34
14.5.	Terminación del contrato de trabajo .....	34
14.6.	Motivos de carácter externo .....	35
14.7.	Motivos de carácter interno: .....	35



	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN


**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, consciente de las responsabilidades que tiene frente a la sociedad y al país, actúa conforme a principios de ética, rectitud, honestidad, compromiso y transparencia, los cuales constituyen la base para el adecuado desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de su objeto social.

El presente Código de Ética y Conducta tiene como propósito regular el comportamiento del personal al interior de la organización, así como de los demás grupos de interés, promoviendo actuaciones alineadas con los valores corporativos y el respeto por la normatividad vigente, en pro de nuestros clientes y asociados de negocio.

Adicionalmente, este Código establece las pautas de actuación de los funcionarios, orientadas a prevenir que la organización sea utilizada para actividades ilícitas tales como el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

Este Código de Ética y Conducta no pretende abarcar la totalidad de las situaciones que puedan presentarse en el desarrollo de las actividades de la empresa; su finalidad es servir como un marco de referencia que permita actuar de manera adecuada frente a cada situación, protegiendo la confiabilidad, integridad y seguridad de la compañía.

El presente Código es de obligatorio cumplimiento para empleados y directivos. Su incumplimiento dará lugar a la aplicación del proceso disciplinario conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

## 2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El objetivo del Código de Ética y Conducta es establecer el marco ético y de comportamiento bajo el cual se desarrollan las operaciones de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** y las actuaciones de sus Grupos de Interés, conformados por socios, trabajadores, clientes, proveedores y aliados estratégicos.


Mediante el señalamiento expreso de reglas de conducta claras y obligatorias, el presente Código orienta la actuación de los Grupos de Interés, en especial en lo relacionado con el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, corrupción y soborno (LA/FT/FP/CO/SO), garantizando su correcta aplicación en la prestación de cada uno de los servicios de la organización.

Así mismo, el Código de Ética y Conducta enuncia los principios y normas que buscan guiar la actitud y el comportamiento de los Grupos de Interés, con el fin de asegurar el desarrollo del objeto social de la empresa dentro del estricto cumplimiento de la Constitución y la Ley, implementando mecanismos de prevención, control y seguimiento que eviten la ocurrencia de prácticas indebidas, actos ilícitos o cualquier conducta que atente contra la legalidad, la transparencia y la integridad organizacional..

## 3. COMPROMISO GENERAL

En cumplimiento de lo establecido en el presente Código de Ética y Conducta, los trabajadores, directivos, asociados de negocio y demás personas que interactúan con **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** se comprometen a desarrollar todas sus actuaciones de manera ética, transparente, íntegra y responsable, alineadas con las políticas corporativas, los objetivos estratégicos, la misión y la visión de la organización.

De igual forma, se comprometen a cumplir y promover los principios, valores y directrices aquí establecidos, así como a apoyar de manera activa la correcta implementación del Sistema LA/FT/FP.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

#### 4. COMPROMISO GENERAL

De acuerdo a lo establecido en el presente código de ética, los empleados, asociados de negocio y demás personal que interactúe en el desarrollo de las actividades de con **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, se comprometen a realizar todas sus actuaciones, enfocadas al cumplimiento de las políticas, los objetivos estratégicos, la misión y la visión de la compañía dentro de un marco de integridad, honestidad, responsabilidad y puntualidad.

De igual forma los empleados de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, se comprometen a actuar de acuerdo con los valores y directrices que se establecen en el presente código.

#### 5. ALCANCE

El presente código de ética y conducta aplica para todos los empleados que tengan vínculo laboral, administradores, representante legal, miembros de la Junta Directiva, quienes ejerzan funciones de dirección, gestión o disposición externa o interna.

#### 6. MARCO LEGAL

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Convención de Viena de 1988	Convención de las Naciones Unidas contra el tráfico de estupefacientes y sustancias psicotrópicas. Aprobada por la ley 67 de 1993 y sentencia C-176 de 1994
Convenio de Naciones Unidas para la expresión de la Financiación del Terrorismo de 1999	Aprobado por la Ley 808 de 2003 y Sentencia C-037 de 2004.
Convención de Palermo de 2000: Convención de Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada	Aprobada por la Ley 800 de 2003 y Sentencia C-962 de 2003.
Convención de Mérida de 2003:	Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción (Aprobada por la Ley 970 de 2005 y Sentencia C 172 de 2006)
40 recomendaciones GAFI	Instó a los países a identificar los Riesgos LA/FT/FP a los que se exponen sus instituciones financieras y APNFD y, con base en ese riesgo, adoptar medidas para la mitigación de este, con

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA****CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA****CÓDIGO: GGE-DE-012****VERSIÓN: 04****FECHA: 22/12/2025**

	un enfoque de supervisión basado en riesgos, con medidas más acordes con la naturaleza de los riesgos debidamente Identificados.
Artículo 07 del Decreto Ley 356 de 1994	Le corresponde a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, ejercer control, inspección y vigilancia sobre todas las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades de vigilancia y seguridad privada y sus usuarios de conformidad con lo establecido en la ley
Artículos 2 y 4 numeral 14 del Decreto 2355 de 2006	Es función de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el servicio de vigilancia y seguridad privada, ejerciendo el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada, para alcanzar sus objetivos
Artículo 76 del Decreto Ley 356 de 1994	señala que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada está facultada para imponer sanciones o multas, sucesivas o no, hasta por cien (100) SMLMV, a quienes infrinjan lo dispuesto en el estatuto de vigilancia.
Artículo 10 de la Ley 526 de 1999	señala que las autoridades que ejerzan funciones de inspección, vigilancia y control deben instruir a sus supervisados sobre las características, periodicidad y controles en relación con la información por reportar a la UIAF, de acuerdo con los criterios e indicaciones que se reciban de esa entidad.
Artículo 10 de la Ley 1121 de 2006	La aplicación del procedimiento e imposición de las sanciones será realizada por la respectiva autoridad que ejerza las funciones de inspección, control o vigilancia, para lo cual dará cumplimiento a las normas administrativas de carácter especial que le sean aplicables o en su defecto dará aplicación al procedimiento contemplado en el Código Contencioso Administrativo.
Artículo 20 de la Ley 1121 de 200	6 regula el procedimiento para la publicación y cumplimiento de las obligaciones relacionadas con listas vinculantes para Colombia de conformidad con el Derecho Internacional, para lo cual dispone que Relaciones Exteriores transmitirá las listas de



## INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA


### CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

**CÓDIGO: GGE-DE-012**

**VERSIÓN: 04**

**FECHA: 22/12/2025**

	<p>personas y entidades asociadas con organizaciones terroristas, vinculantes para Colombia conforme al Derecho Internacional y solicitará a las autoridades competentes que realicen una verificación en las bases de datos con el fin de determinar la posible presencia o tránsito de personas incluidas en las listas y bienes o fondos relacionados con estas.</p>
El CONPES 4042 de 2021	<p>establece la Política Nacional Antilavado de Activos Contra la Financiación del Terrorismo y Contra la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.</p>
Ley 1186 de 2008	<p>mediante la sentencia de Constitucionalidad C-685 de 2009, se aprobó entre otros, el Memorando de entendimiento entre los gobiernos de los estados del Grupo de Acción Financiera de Sudamérica contra el lavado de activos (GAFISUD), por medio del cual se creó y puso en funcionamiento el Grupo de Acción Financiera de Sudamérica contra el Lavado de Activos (hoy GAFILAT) y se determinó, como objetivo, reconocer y aplicar las Recomendaciones GAFI contra el blanqueo de capitales y las recomendaciones y medidas que en el futuro adopte ese organismo.</p>
El artículo 110 del Decreto Ley 356 de 1994	<p>CIRCULARES. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, emitirá circulares a los entes vigilados para divulgar información, instruir sobre las disposiciones que regulan su actividad, fijar criterios técnicos y jurídicos que faciliten el cumplimiento de las normas legales, señalar procedimientos para su aplicación e impartir órdenes e instrucciones que se requieran en desarrollo de su función de vigilancia, inspección y control.</p>
Artículo 2.1.4.2 del Decreto 1068 de 2015	<p>Dispone que las entidades públicas y privadas pertenecientes a sectores diferentes al financiero, asegurador y bursátil, deben reportar Operaciones Sospechosas a la UIAF, de acuerdo con el literal d) del numeral 2º del artículo 102 y los artículos 103 y 104 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, cuando dicha Unidad lo solicite, en la forma y oportunidad que les señale.</p>

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

El artículo 1° del Decreto 1479 de 2022	Establece que, en todo caso, las Superintendencias y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, informarán a la Unidad de Información y Análisis Financiero sobre las operaciones que puedan estar vinculadas al lavado de activos de las que tengan conocimiento por virtud de sus funciones.
Circular 245 de 2024 de la Supervigilancia	Sistema de administración de riesgo de lavado de activos financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (SARLAFT 2.0)
Circular 275 de 2024 de la Supervigilancia	Modificación de los numerales 5.2.1; numeral 5.2.3.1. numeral 7.1.2 y numeral 9.1. de la circular externa no. 20240000245 del 14 de febrero de 2024.
Circular 202500000035CS de 2025 de la Supervigilancia	Lineamientos sobre el programa de transparencia y ética empresarial – PTEE de los servicios de vigilancia y seguridad privada


Y demás normas y requisitos establecidos por la UIAF.

Y teniendo en cuenta que:

1. Es obligación de las Compañías sujetas al control y vigilancia de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, adoptar procedimientos de prevención, detección y control del lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, corrupción y soborno asociados a sus operaciones, en relación con la información que se debe remitir a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Para tal efecto, se indican los procedimientos que deberán seguir los funcionarios de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, para prevenir, detectar, controlar y reportar operaciones sospechosas que puedan estar vinculadas con el lavado de activos y la financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, corrupción y soborno.

2. Que el numeral 4 de la circular externa 245 del 14 de febrero de 2024 de la Supervigilancia, en cita dispuso el ámbito de la aplicación del sistema de administración del riesgo SARLAFT 2.0.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

## 7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente código de ética se aplicará en todos los niveles de la compañía, desde la gerencia general, los empleados y todos aquellos que intervienen en la planeación, ejecución y evaluación de las operaciones de la empresa.


## 8. GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA** están conformados por todas aquellas personas naturales o jurídicas, tanto internas como externas, que influyen directa o indirectamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de las actividades de la organización, así como por aquellas que pueden verse impactadas por sus operaciones.



### 8.1 RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, reconoce que tiene una responsabilidad con los grupos de interés con los que interactúa. Las relaciones de la compañía de vigilancia y seguridad privada se dan tanto a nivel interno como externo. A nivel interno está conformado por diferentes grupos como son: socios, gerentes, directivos, coordinadores, supervisores, entre otros y externamente está conformado por agremiaciones, aliados estratégicos, nuestros clientes, proveedores y entes reguladores.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

### **8.1.1 RELACIÓN CON LOS SOCIOS**

INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA., trabaja para el sostenimiento y la continuidad del negocio, la rentabilidad de nuestros socios. Adicionalmente se busca el cumplimiento de nuestros objetivos, ampliando nuestro campo de acción con la participación de otros sectores.

### **8.1.2 RELACIÓN CON LOS FUNCIONARIOS**

INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA., reconoce que su primer recurso es el humano, por lo tanto, se trabaja dentro de un marco de integridad, honestidad, igualdad y adicionalmente se busca un buen ambiente laboral, bienestar laboral y personal.

### **8.1.3 RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES**


La relación que tiene la compañía con los proveedores, es buscar el cumplimiento de manera cabal frente a los compromisos contractuales y a la normatividad los cuales fueron adquiridos al inicio de la relación con el fin de tener un excelente desempeño.

### **8.1.4 RELACIÓN CON LAS AGREMIACIONES**

Con las agremiaciones, INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA., tiene una estrecha relación, ya que se trabaja de la mano, con el fin de recibir formación e información frente a los cambios que se presenten en el gremio y poder así, dar cumplimiento a toda la normatividad.

### **8.1.5 RELACIÓN CON LOS CLIENTES**

INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA., se compromete a dar cumplimiento con los lineamientos establecidos de manera contractual con nuestros clientes dando cumplimiento a la normatividad vigente, con miras en tener una transparencia en el desarrollo de la prestación de los servicios contratados por el cliente.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

### 8.1.6. RELACIÓN CON LOS ENTES REGULADORES

INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA, es responsable de cumplir con unos requisitos de tipo legal ante unos entes de control, la atención de peticiones, quejas y reclamos, con el fin de evitar sanciones.

## 9. VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS


El presente Código de Ética y Conducta se fundamenta en la cultura organizacional de INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA., así como en los lineamientos establecidos en materia de ética, integridad y cumplimiento normativo, los cuales orientan el comportamiento de todos los funcionarios en el desarrollo de sus funciones.

### 9.1 Principios corporativos

Los principios constituyen las bases que rigen el actuar de la organización y de sus funcionarios:

- **Legalidad:** Todas las actuaciones de la compañía y sus funcionarios se desarrollan en estricto cumplimiento de la Constitución, la ley y la normatividad vigente aplicable.
- **Transparencia:** Las actuaciones se realizan de manera clara, verificable y responsable, garantizando la confianza en las relaciones internas y externas.
- **Ética y probidad:** Las actuaciones de la organización y sus funcionarios se desarrollan con rectitud, honestidad y apego a los principios éticos, garantizando coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.
- **Responsabilidad:** Se asumen las funciones y decisiones con diligencia, cumpliendo los compromisos adquiridos y respondiendo por las actuaciones realizadas.
- **Debida diligencia:** La organización adopta medidas razonables y oportunas para la identificación, evaluación y mitigación de riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y demás actividades ilícitas, en cumplimiento de la normatividad vigente.
- **Confidencialidad:** Se protege la información de la empresa, clientes y terceros, evitando su divulgación o uso indebido.

### 9.2 Valores institucionales

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

Los valores adoptados por la compañía como guía para el comportamiento de los funcionarios, en nombre de INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA., son los siguientes:

- **Confianza Blindada:** Protegemos lo que más valoramos como si fuera lo nuestro.
- **Integridad inquebrantable:** Actuamos con honestidad, ética y transparencia en cada acción.
- **Excelencia que inspira:** Cada detalle está pensado para superar expectativas. Actuamos con altos estándares de calidad, fomentando la mejora continua, para generar confianza, credibilidad e inspirar a quienes confían en nosotros.
- **Pasión corporativa:** Es la entrega y motivación que nos impulsa a trabajar con excelencia, defender nuestra identidad y proyectar con orgullo lo que somos.
- **Innovación que protege:** Implementamos estrategias tecnológicas y eficientes, ofreciendo soluciones modernas y efectivas para cada uno de nuestros clientes.
- **Huella que trasciende:** Cada acción que realizamos busca dejar un legado de seguridad, confianza y desarrollo que inspire a las generaciones presentes y futuras.
- **Humanidad protegida:** actuamos bajo los principios rectores de las Naciones Unidas, garantizando que nuestro servicio de vigilancia salvaguarde la integridad, la dignidad y los derechos humanos de todas las personas.

## 10. GESTIÓN DE LA ENTIDAD


### 10.1. Conducta General

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** se compromete al cumplimiento estricto del presente Código de Ética y Conducta, orientando todas sus actuaciones en concordancia con los derechos constitucionales, el Documento de Montreux, el Código Internacional de Conducta para los Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (ICoC), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, así como con la legislación y lineamientos nacionales e internacionales vigentes.

Este compromiso refleja la adopción permanente de las mejores prácticas del sector, garantizando el respeto, la dignidad y la protección de los derechos humanos en el desarrollo de todas sus operaciones.

### 10.2. Compromiso para prevenir y combatir la corrupción

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** trabaja de la mano de sus colaboradores en la lucha contra la corrupción, promoviendo una cultura organizacional basada en la transparencia, la honestidad y el cumplimiento de la normativa vigente.


	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

En este sentido, la compañía ha implementado procedimientos y controles internos orientados a prevenir, detectar y mitigar cualquier conducta asociada a la corrupción, el soborno u otras prácticas indebidas, así:

- Con el fin de prevenir la corrupción al interior de la compañía, se establecen reglas claras en los diferentes procesos organizacionales, garantizando la transparencia en la ejecución de las actividades y la orientación al buen servicio.
- En el procedimiento de recursos humanos, se establece que todo aspirante a vinculación debe cumplir con filtros de selección que incluyen pruebas psicológicas, verificación de antecedentes en entidades nacionales (Policía, Procuraduría y Contraloría), consulta en listas restrictivas internacionales (OFAC, ONU, entre otras), visita domiciliaria y, para cargos administrativos, pruebas adicionales de control como poligrafía, cuando aplique.
- En el procedimiento de gestión de proveedores, se exige el cumplimiento de requisitos de vinculación que incluyen la verificación de antecedentes en entidades de control nacionales, consulta en listas restrictivas internacionales (OFAC, ONU, entre otras) y evaluación de condiciones de idoneidad del proveedor.
- En el proceso comercial, se realiza verificación de los clientes mediante la consulta de antecedentes en entidades de control nacionales, listas restrictivas internacionales (OFAC, ONU, entre otras) y revisión de información financiera, con el fin de garantizar relaciones comerciales seguras y transparentes.
- La compañía promueve de manera permanente capacitaciones y actividades de sensibilización sobre la prevención de la corrupción, el soborno y las conductas contrarias a la ética organizacional.
- Se prohíbe la aceptación u ofrecimiento de regalos, beneficios, hospitalidades, viajes u otros privilegios que puedan influir en la toma de decisiones o generar ventajas indebidas dentro de las relaciones laborales o comerciales.
- En cumplimiento de los principios de transparencia y colaboración con las autoridades, todo el personal de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** asume el compromiso ético de reportar de manera inmediata cualquier hecho o sospecha de corrupción, a través de los canales establecidos por la organización, informando a la gerencia y/o a las autoridades competentes cuando sea necesario.

Canales de denuncia:

- **Atención personal:** La atención personal y de acuerdo al cargo que desempeñe en la compañía se deberá remitir al jefe inmediato, teniendo en cuenta el organigrama de la compañía.
- **Atención telefónica:** Cuenta con la línea de atención (601) 3713741 a través de la cual los empleados de la compañía pueden hacer las denuncias correspondientes.
- **Atención virtual:** A través del correo electrónico institucional del Oficial de Cumplimiento, garantizando la confidencialidad del denunciante [oficialdecumplimiento@intervig.com.co](mailto:oficialdecumplimiento@intervig.com.co) o

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

la Página web de la compañía.

### **10.3. Reglas para el uso de la fuerza**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** capacita de manera permanente a su personal operativo en el uso adecuado y racional de la fuerza, promoviendo que esta sea evitada en la medida de lo posible.


No obstante, en caso de ser estrictamente necesaria su utilización, esta deberá aplicarse conforme a lo establecido en la normativa legal vigente, respetando en todo momento los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad. El uso de la fuerza no podrá exceder lo estrictamente necesario para controlar la situación, garantizando que el armamento, equipos y material de dotación sean utilizados exclusivamente para los fines autorizados y bajo el amparo de los permisos y salvoconductos vigentes.

### **10.4. Detención o arresto de personas**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** en el desarrollo de su objeto social, no cuenta con facultades legales para realizar detenciones de personas, por lo cual instruye de manera expresa a su personal operativo sobre las limitaciones y alcances de sus funciones durante la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.

En consecuencia, el personal operativo no podrá detener, retener o privar de la libertad a ninguna persona. Excepcionalmente, podrá adoptarse una conducta de retención momentánea únicamente en situaciones de legítima defensa propia o de terceros, o como reacción inmediata ante la comisión de un delito o amenaza inminente, en protección de personas o bienes bajo su custodia, y únicamente mientras se da aviso inmediato a las autoridades competentes para su entrega.

Cualquier actuación de este tipo deberá realizarse de conformidad con la normatividad nacional e internacional vigente, garantizando el respeto por los derechos humanos y el trato digno de todas las personas involucradas, sin que en ningún caso se permita la tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

#### **10.5. Prohibición de la tortura y tratos crueles, inhumanos o degradantes**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** no autoriza ni permite que su personal participe en actos de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

El personal deberá denunciar cualquier hecho de esta naturaleza que llegue a su conocimiento o frente al cual tenga una sospecha razonable. Dichas denuncias deberán ser informadas de manera inmediata a la compañía y a las autoridades competentes.

#### **10.6. prevención de la explotación sexual, abuso y violencia de género**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** prohíbe estrictamente que su personal participe, facilite o se beneficie de cualquier forma de explotación sexual (incluida la prostitución), así como de actos de abuso, violencia o cualquier forma de violencia basada en género, tanto en el ámbito laboral como fuera de él.

El personal deberá mantenerse alerta ante cualquier situación de violencia sexual o de género. En caso de tener conocimiento o sospecha razonable, deberá reportarlo de inmediato a la empresa para su respectiva denuncia ante las autoridades competentes.

#### **10.7. Prohibición Trata de personas**


**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** prohíbe toda forma de participación en la trata de personas. El personal deberá mantenerse alerta y reportar de inmediato cualquier indicio o sospecha de este delito, para su correspondiente denuncia.

#### **10.8. Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** rechaza y prohíbe el uso de esclavitud, trabajo forzado u obligatorio, y no será cómplice directa ni indirectamente de prácticas de esta naturaleza.

#### **10.9. Prohibición de las peores formas de trabajo infantil**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** establece como política la contratación exclusiva

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

de personal mayor de edad, en cumplimiento de la normatividad laboral vigente.

La compañía promueve el respeto por los derechos de los niños y rechaza cualquier forma de trabajo infantil. En caso de identificar o sospechar situaciones relacionadas con trabajo infantil o sus peores formas, el personal deberá reportarlo de inmediato para su respectiva denuncia ante las autoridades competentes.

Se consideran como peores formas de trabajo infantil, entre otras, la explotación sexual, la trata de personas, el trabajo forzoso, el uso de menores en actividades ilícitas, la producción de material pornográfico, y cualquier labor que pueda afectar su salud, seguridad o moral.

#### **10.10. Igualdad laboral y no discriminación**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** los procesos de selección y vinculación de personal se desarrollan conforme a los procedimientos internos establecidos por la organización, teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones aplicadas y las competencias requeridas para cada cargo.


La compañía promueve la igualdad de oportunidades en los procesos de vinculación, ascenso y desarrollo laboral, garantizando la no discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, origen social, condición socioeconómica, pertenencia étnica, discapacidad u orientación sexual.

#### **10.11. Identificación y registro**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** cumple con la normatividad legal vigente emitida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.

En este sentido, se establecen consignas generales y particulares para cada puesto de servicio, las cuales son comunicadas al personal para su estricto cumplimiento. El personal operativo tiene la responsabilidad del control de acceso de personas y vehículos, así como el cumplimiento de las funciones asignadas contractualmente con cada cliente.

Asimismo, se mantiene el registro de las novedades operativas en las minutas de servicio, como soporte del desarrollo de las actividades.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

## **10.12. Obligatoriedad de la formación**

Todo el personal de INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA. tiene el deber de asistir y participar en las jornadas de capacitación, sensibilización y formación relacionadas con ética, transparencia, integridad y prevención de riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y soborno (LA/FT/CO/SO).

La inasistencia injustificada a dichas actividades será gestionada conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo, dado que el conocimiento de estas políticas es esencial para la prestación del servicio y la protección de la integridad institucional.

### **10.1. Compromiso de transparencia activa y cultura de legalidad**

INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA. asume la transparencia no solo como un requisito normativo ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, sino como un principio fundamental de su cultura organizacional.


La compañía se compromete a actuar con total integridad, visibilidad y rectitud en todos sus procesos administrativos, operativos y comerciales, garantizando la trazabilidad y veracidad de la información.

Se rechaza cualquier práctica orientada a ocultar información relevante, distorsionar registros, manipular datos financieros o generar beneficios indebidos. Todas las actuaciones de la organización deben ser auditables, justificables y coherentes con los principios de ética y legalidad, asegurando la confianza de los grupos de interés y la integridad del servicio de seguridad prestado.

## **11. GESTIÓN Y GOBERNABILIDAD**

### **11.1. Del personal**

En **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** se realiza la verificación de antecedentes de los trabajadores antes de su vinculación y de manera periódica durante la relación laboral. De acuerdo con la matriz de cargos críticos, se efectúan visitas domiciliarias preingreso, verificación de referencias laborales y personales, así como la actualización anual de los datos del personal.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

Cuando se identifiquen comportamientos inusuales o atípicos en cualquier colaborador, se procederá a la revisión de su hoja de vida, la aplicación de los procedimientos definidos por el proceso de Gestión Humana y la comunicación inmediata de la situación al Oficial de Cumplimiento.

La evaluación de desempeño del personal se realiza de forma periódica mediante herramientas objetivas que permiten medir el cumplimiento integral de las funciones asignadas y los lineamientos establecidos por la organización.

La vinculación laboral se formaliza mediante contrato escrito, suscrito por las partes, en el cual se definen las condiciones del cargo, salario, duración y demás aspectos conforme a la legislación laboral vigente y a los requisitos internos de la compañía.

Los expedientes del personal se mantienen bajo custodia permanente mientras la compañía se encuentre activa y, en caso de liquidación, serán conservados por un período mínimo de siete (7) años adicionales.


## 11.2. Relaciones con terceros

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** promueve y mantiene relaciones respetuosas, éticas, transparentes y lícitas con todas las partes interesadas.

Para el control de proveedores, contratistas y subcontratistas, se verifica su legalidad mediante la revisión de documentación como RUT, certificado de existencia y representación legal, y copia del documento de identidad del representante legal. La compañía mantiene actualizado el listado de proveedores y su documentación, conforme al instructivo de Selección y Evaluación de Proveedores, garantizando objetividad y transparencia en las relaciones comerciales.

Previo a la vinculación de proveedores, se realiza la verificación de antecedentes del NIT de la empresa, así como de las cédulas del representante legal, suplente, accionistas, junta de socios y demás personas registradas en la Cámara de Comercio. De igual forma, se efectúa un control periódico considerando la matriz de criticidad de proveedores.

Se prohíbe de manera expresa ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, dádivas, favores o compensaciones que puedan influir en la toma de decisiones relacionadas con la selección de proveedores o la vinculación de clientes.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

### 11.3. Capacitación y comunicación

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** incorpora dentro de su programa anual de capacitación los lineamientos establecidos en el presente Código de Ética y Conducta, incluyendo, entre otros, los siguientes temas:


- Conceptos básicos de prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Código de Ética y Conducta.
- Identificación de operaciones inusuales y sospechosas.
- Reporte de operaciones sospechosas.
- Reporte de transacciones en efectivo.
- El Código de Ética y Conducta será comunicado a todas las partes interesadas y estará disponible para consulta permanente en la página web de la compañía.

### 11.4. Canales de comunicación institucional

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** garantiza la existencia de canales de comunicación accesibles, seguros y confidenciales para todos sus grupos de interés, a través de los cuales se podrán reportar situaciones que vulneren los principios del Código de Ética, el cumplimiento normativo y/o el Sistema SARLAFT/FP.

- ✓ Correo institucional del Oficial de Cumplimiento: [Oficialdecumplimiento@intervig.com.co](mailto:Oficialdecumplimiento@intervig.com.co)
- ✓ Línea telefónica institucional: (601) 3713741
- ✓ Página web corporativa: <https://intercontinentalseguridad.com/>

Los reportes podrán realizarse de manera anónima, garantizando la confidencialidad de la información y la protección del denunciante, conforme a la normativa vigente, la Circular Externa 245 de 2024 y el artículo 110 del Decreto Ley 356 de 1994.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

### 11.5. Control de armas o material de guerra

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** cuenta con un procedimiento específico para el manejo, control y custodia de armas, mediante el cual se garantiza que el armamento de la compañía dispone de salvoconductos vigentes para la prestación del servicio.

La compañía no posee ni utiliza armas o municiones ilegales. El personal autorizado para el manejo de armamento cuenta con examen psicofísico vigente y aprobado, así como capacitación y entrenamiento permanente para su uso adecuado.

Se prohíbe al personal participar en actividades ilegales relacionadas con la adquisición, transferencia, modificación o uso de armas y municiones que contravengan la legislación nacional o el derecho internacional vigente.

En caso de presentarse un incidente que involucre el uso o disparo de un arma, se realizará la correspondiente investigación interna, dejando constancia documentada de las circunstancias que dieron origen al evento.


### 11.6. Entornos de trabajo seguros y saludables

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** impulsa la implementación de políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptando las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente, con el fin de garantizar que sus colaboradores desarrollen sus labores en ambientes seguros y saludables.

La compañía cuenta con procedimientos para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, así como la determinación e implementación de controles, incluyendo capacitaciones, suministro de elementos de protección personal, mantenimientos, inspecciones y programas preventivos.

### 11.7. Prevención del acoso

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.** mantiene activo el Comité de Convivencia Laboral, encargado de promover una cultura organizacional orientada a la prevención del acoso laboral.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

La compañía dispone de un manual del Comité de Convivencia y de procedimientos para la atención de peticiones, quejas y reclamos (PQR), tanto internas como externas, los cuales se encuentran disponibles para consulta en la página web institucional.

## 12. LINEAMIENTOS GENERALES


El presente Código establece los lineamientos generales y los principios que orientan la conducta de los colaboradores y demás grupos de interés de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, con base en la experiencia del negocio y en las situaciones que pueden presentarse durante el desarrollo de sus actividades. No obstante, se reconoce que no todas las circunstancias posibles pueden estar expresamente descritas.

En aquellos casos no previstos, se deberá actuar conforme a los principios, valores y directrices éticas definidos en este Código, garantizando una conducta íntegra, responsable, preventiva y alineada con la normatividad vigente, los compromisos contractuales y los objetivos organizacionales.

### 12.1 Anticorrupción y antisoborno

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD.**, no tolera ninguna forma de corrupción. No creemos que haya justificación alguna para socavar la conducta ética de funcionarios, dueños o empleados de otras empresas. Se promueve una cultura anticorrupción y soborno así mismo exigimos que nuestros grupos de interés tampoco lo hagan con nosotros.

Los empleados de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD.**, no deberán acceder a este tipo de ofrecimiento, No promovemos, lideramos ni justificamos el soborno. El soborno se entiende como ofrecimiento de regalos, préstamos, honorarios, propinas o algún beneficio a cualquier persona, a modo de incentivo para actuar de forma contraria a sus legítimos y correctos intereses.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

## 12.2. Regalos, Entretenimiento Y Hospitalidad.

En **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD.**, está prohibido dar o recibir regalos, entretenimiento y hospitalidad que puedan parecer excesivos o capaces de influir inapropiadamente en una decisión o en una relación comercial.

En **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD.**, los empleados no pueden usar su cargo para solicitar cualquier clase de favor personal, pago, descuento, viajes, alojamiento, regalos o préstamos a los proveedores, clientes o grupos de interés. Las solicitudes de este tipo pueden hacer que el benefactor se vea obligado a proporcionar el favor o regalo para evitar perder negocios con la empresa o que el beneficiario acepte un servicio deficiente o de estándar inferior. Estas prácticas están prohibidas.

Cuando un empleado no esté seguro de si debe aceptar o no un regalo, entretenimiento y hospitalidad debe consultar con el oficial de cumplimiento de la organización.

## 12.3. Donaciones

Ningún empleado está autorizado a destinar los recursos de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, para donaciones, o regalos, sin cumplir los requerimientos de aprobación establecidos, aún elementos que podían pensarse se pueden dar de baja o que no son útiles a la empresa, sin excepción se requiere autorización de la Gerencia de la Organización.


Nos abstendremos de hacer donaciones si las circunstancias pudiesen hacerlas ver como un soborno o cualquier otra acción corrupta, aunque esta no sea nuestra intención y sepamos que no es cierto.

## 12.4. Neutralidad política y prohibición de proselitismo

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA** es ajena a cualquier filiación partidista o ideológica. Por tanto, se establece la prohibición estricta de realizar campañas políticas, proselitismo o actividades de propaganda electoral dentro de las instalaciones de la compañía, en los puestos de vigilancia de los clientes o durante el ejercicio de las funciones laborales.

Los colaboradores deberán abstenerse de:

- Utilizar el uniforme, activos o herramientas de la empresa para promover candidatos o partidos.
- Presionar a compañeros o subordinados para apoyar causas políticas específicas.
- Realizar aportes a campañas en nombre de la empresa sin autorización legal expresa.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

Aseguramos que el servicio de seguridad se preste bajo principios de imparcialidad y objetividad, sin interferencias del debate político electoral.

### **12.5. Transparencia en gastos por valores agregados y fidelización**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA** establece que todo "valor agregado" o beneficio adicional ofrecido a los clientes en el marco de una relación comercial, debe estar estrictamente alineado con el objeto social de la compañía y cumplir con la normativa vigente emitida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

### **12.6. Relacionamiento con el sector público y gestión Transparencia en gastos por valores agregados y fidelización**

Toda gestión de acercamiento, presentación de servicios o participación en procesos de selección con el sector público debe realizarse exclusivamente a través de los canales institucionales y por el personal formalmente autorizado para ello.

Queda estrictamente prohibido ofrecer, prometer o entregar cualquier beneficio, dádiva, favor o ventaja a servidores públicos o sus familiares, con el propósito de influir en sus decisiones, agilizar trámites ante la Supervigilancia u obtener ventajas competitivas en licitaciones.

## **13. CONDUCTAS DE LOS TRABAJADORES**

### **13.1. La conducta del colaborador frente al grupo de trabajo y a la empresa**

Cada trabajador de INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA. debe ser consciente de sus responsabilidades consigo mismo, con su equipo de trabajo y con la organización a la que presta sus servicios. En tal virtud, deberá procurar alcanzar los más altos estándares en el desempeño de las funciones que le han sido encomendadas, respondiendo con dedicación a los compromisos adquiridos, haciendo suyos los objetivos institucionales e implementando los procedimientos establecidos para prevenir daños a la imagen de la empresa y a los bienes de la organización y sus clientes, orientando su conducta hacia el trabajo seguro, bajo los siguientes parámetros:



## INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA


### CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

**CÓDIGO: GGE-DE-012**

**VERSIÓN: 04**

**FECHA: 22/12/2025**

- Respetar a sus compañeros de trabajo, evitando cualquier forma de discriminación, maltrato o conducta que afecte la dignidad o integridad de las personas.
- Promover un ambiente laboral basado en la convivencia, la confianza, la solidaridad y el trabajo en equipo, absteniéndose de realizar comentarios malintencionados o acciones que afecten la reputación de otros.
- Abstenerse de mantener o propiciar relaciones afectivas que puedan generar conflictos de interés, interferir con la relación laboral o afectar el desarrollo objetivo de las funciones dentro de la empresa o con los clientes.
- No participar en actividades internas o externas que impliquen beneficios económicos indebidos, tales como rifas no autorizadas, ventas internas, cadenas, fondos, pirámides o préstamos de dinero entre colaboradores o con terceros en el marco laboral.
- Respetar los derechos humanos, la Constitución, las leyes colombianas y la normatividad aplicable a la seguridad privada y demás actividades relacionadas con la operación de la empresa.
- Colaborar activamente en la identificación, prevención y control de riesgos que puedan afectar la salud, la seguridad y la integridad propia, de los compañeros y de terceros.
- Prestar apoyo en situaciones de emergencia, priorizando siempre la protección de la vida, la integridad y la seguridad de las personas.
- Cuidar y conservar los bienes, herramientas, equipos e instalaciones de la empresa y de los clientes, evitando su daño, pérdida o uso inadecuado.
- Utilizar de manera responsable los elementos, dotaciones, equipos, sistemas y recursos tecnológicos suministrados por la empresa, incluyendo el uso adecuado de licencias de software, evitando su uso indebido, duplicación o instalación no autorizada.
- Proteger y manejar con absoluta confidencialidad la información a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones, especialmente aquella de carácter estratégico, operativo o de seguridad, y devolverla íntegramente en caso de retiro de la organización.
- El personal de seguridad privada deberá mantener estricta reserva profesional sobre la información conocida en el ejercicio de sus funciones, especialmente aquella relacionada con la seguridad de personas, instalaciones y datos personales, la cual solo podrá ser suministrada a los clientes, autoridades judiciales o policiales competentes.
- Promover la buena imagen de la empresa, difundiendo hechos positivos y evitando la divulgación de información que pueda afectar su reputación institucional.
- Cumplir de manera estricta con las obligaciones laborales, contractuales, legales y reglamentarias establecidas por la organización.
- Desempeñar sus funciones con integridad, oponiéndose a cualquier acto de corrupción, soborno o conducta contraria a la ética empresarial.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

- Velar por la calidad, eficiencia y oportunidad en la prestación de los servicios de seguridad, garantizando la satisfacción de los clientes.
- Abstenerse de realizar conductas que puedan ser consideradas competencia desleal, así como de desacreditar a otras empresas del sector de seguridad privada.
- Suministrar información veraz, clara y completa sobre los servicios de la empresa, promoviendo la transparencia y la confianza con clientes y aliados.
- Tratar de manera igualitaria a clientes, proveedores y demás partes interesadas, evitando cualquier forma de discriminación o trato preferencial injustificado.
- Actuar con responsabilidad para contribuir a la sostenibilidad y crecimiento de la empresa, protegiendo los intereses de los accionistas y el cumplimiento de las obligaciones adquiridas.
- Abstenerse de discriminar por motivos de origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad, orientación sexual o cualquier otra condición, y evitar cualquier conducta de acoso verbal, físico o psicológico.
- Cumplir con las normas, políticas y procedimientos del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT/FP).
- Reportar oportunamente a la empresa cualquier situación de riesgo que pueda afectar la seguridad, la integridad personal o el cumplimiento del sistema SARLAFT/FP.
- Participar activamente en las capacitaciones y actividades formativas organizadas por la empresa, incluyendo aquellas relacionadas con SARLAFT/FP, seguridad, calidad y demás programas institucionales.

### **13.2. La conducta del colaborador de Intercontinental de seguridad frente a sus clientes, socios, el estado y la sociedad.**

La buena fe, la transparencia y la rectitud deben caracterizar al colaborador de la compañía, en el momento de establecer acuerdos, convenios o negociaciones con los distintos estamentos de la organización y con los clientes de la Empresa. En consecuencia, el colaborador de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD**.

- a. Se abstendrá de dar o recibir regalos de socios comerciales o proveedores que puedan eventualmente condicionar su conducta.
- b. Velará por la calidad y eficiencia de los servicios que la compañía presta, ocupándose de su postventa a fin de garantizar la atención y solución inmediata de las quejas.



## INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA

### CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CÓDIGO: GGE-DE-012

VERSIÓN: 04


FECHA: 22/12/2025

- c. Evitará conductas que puedan ser calificadas como prácticas desleales y evitará subestimar o denigrar de las condiciones que ofrecen empresas dedicadas a actividades similares.
- d. Informará de manera clara y sin engaños acerca de los servicios que presta la compañía, como medio de fomentar el respeto y la confianza de los clientes en la Empresa y de los competidores, accediendo a los mercados gracias a las ventajas que limpiamente puede ofrecer, sin acudir a acciones dolosas de ofrecer o dar retribuciones fraudulentas o contrarias a la sana práctica comercial y legal.
- e. Dará trato igualitario a los proveedores y clientes de la Empresa, evitando discriminar o privilegiar la situación de alguno de ellos.
- f. Evitará el abuso del poder económico frente a empresas con menor capacidad de negociación y cumplirá estrictamente con las condiciones de pago acordadas
- g. Propiciará las acciones que permitan a la compañía obtener beneficios que justifiquen la inversión de sus accionistas y que garanticen la continuidad de la empresa y el cumplimiento oportuno de sus compromisos financieros.
- h. Velará porque los ingresos de la compañía sean utilizados únicamente en los fines a los cuales están destinados.
- i. Brindará la información relacionada con la Empresa que las entidades de control y vigilancia soliciten, preocupándose de su veracidad y exactitud.
- j. Evitará comprometer a la Empresa en actividades políticas, religiosas o partidistas.

### 13.3. Conducta de los socios, directivos y empleados de la compañía.

Es obligación de todos y cada uno de los estamentos de la Empresa reportar inmediatamente sean detectadas, las operaciones sospechosas que puedan estar vinculadas al lavado de activos utilizando el conducto regular establecido y a través de la persona nombrada y encargada para ello, a la **UNIDAD DE INFORMACION Y ANALISIS FINANCIERO DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO**, utilizando los formularios preparados por la Entidad gubernamental para tal efecto, absteniéndose de alertar a los usuarios que han sido reportados.

No es necesario que se tenga certeza sobre las actividades delictivas que se reportan, bastando simplemente que se encuentren dentro de los parámetros de riesgo o alerta establecidos o que razonablemente se estime que las operaciones son irregulares o extrañas.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>


El reporte de las actividades sospechosas no exime del deber de denunciar ante las autoridades competentes las conductas punibles de cuya comisión se tenga conocimiento establecido por la ley a cargo de todos los habitantes del país.

A continuación, se consagran los criterios necesarios que permiten resolver distintas situaciones, en las que se debe anteponer los principios éticos al logro de metas comerciales, que comprometen a toda la Empresa.

Las siguientes son las conductas esperadas de todos los integrantes de la organización frente a situaciones que puedan derivar en CONFLICTO DE INTERESES, situación que se presenta cuando los intereses personales o familiares puedan encontrarse en oposición con los de la compañía y conduzcan a comportamientos desviados del recto y cabal cumplimiento de las responsabilidades.

Por consiguiente, debe entenderse como conducta obligada para todos los integrantes de la compañía la tendiente a evitar colocarse en las siguientes situaciones o similares:


- a. La participación directa o indirecta en la propiedad de un negocio o empresa que actúe como proveedor de bienes o servicios para la compañía.
- b. La vinculación laboral, comercial o profesional con empresas que sean proveedoras o que representen competencia para la compañía.
- c. Suministrar información de la empresa para beneficio propio o de terceros
- d. Usar la posición o influencia de su cargo para desviar oportunidades o negocios de la empresa, en beneficio propio, de un familiar o allegado o para presionar directa o indirectamente al personal a su cargo con el fin de ejercer negociaciones que redunden en beneficio personal o de personas relacionadas.
- e. Efectuar a nombre de la Empresa retribuciones, pagos, atenciones o favores diferentes a los aceptados en el medio de los negocios.
- f. Informar por escrito al jefe inmediato cuando se presente una situación de conflicto de intereses, de forma clara y oportuna, para determinar con él la conducta a seguir.
- g. Marginarse de cualquier proceso decisorio relacionado directa o indirectamente con la situación que genera conflicto de intereses.
- h. Abstenerse de participar en las actividades que sean incompatibles con sus funciones.
- i. Tener un interés financiero en una entidad de negocios que sea un proveedor, cliente, socio o contratista.
- j. Tratar a los proveedores, clientes y todas las demás personas que realicen negocios con **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, de manera justa, sin una preferencia basada en consideraciones financieras personales.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

- k. No realizar negocios con un pariente de un empleado, a menos que la transacción se maneje como si fuera entre Compañías no relacionadas y sea aprobada por escrito y con anticipación por el Gerente General de la compañía.
- l. Recibir algún beneficio para sí mismo o para su familia directamente o a través de un tercero de cualquiera de los clientes o de cualquier potencial cliente o proveedor.
- m. Vender o llevar cualquier tipo de producto distinto a los productos y/o servicios que ofrece **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD.**, a nuestros clientes, por el cual se obtenga un beneficio directo o indirecto.
- n. Aceptar o pedir algún tipo de regalo, gratificación, dádivas o favores a clientes, proveedores o colaboradores, que pueda influir en las decisiones o desempeño en Intercontinental de seguridad
- o. Usar el nombre de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, con clientes, proveedores, acreedores o competidores para obtener beneficios personales en algún tipo de servicio o producto.
- p. Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada.
- q. Guardar y proteger la reserva comercial de la empresa.
- r. Se prohíbe al representante legal o su suplente negociar acciones de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, salvo autorización expresa de la Junta Directiva.
- s. Evitar cualquier situación que pueda involucrar un conflicto entre los intereses personales y los de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, en tratos con actuales o potenciales clientes, proveedores, contratistas y competidores.
- t. Informar oportunamente cualquier situación que pueda involucrar algún conflicto de interés, incluyendo relaciones familiares o personales, que puedan evitar que se actúe exclusivamente por el interés de **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**
- u. Abstenerse de promover o permitir cualquier práctica que tenga como efecto sobresaliente la evasión fiscal.
- v. Abstenerse de realizar negociaciones con clientes que vayan en contra del cumplimiento con los establecido en la superintendencia de vigilancia y seguridad privada o utilizar prácticas de competencia desleal

Frente a situaciones como las previstas, es obligación de todas las personas vinculadas a la compañía:

- a. Informar a la instancia superior más indicada o a través de los medios de comunicación con que cuenta la organización, cualquier comportamiento que quebrante las normas establecidas en el presente Código de Ética y Conducta.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

- b. Propiciar ante todo por quienes tienen personal a su cargo, un ambiente de confianza adecuado para que los comportamientos contrarios a la ética sean oportunamente analizados y sancionados.
- c. Dar curso a la investigación interna de los hechos que configuren violaciones a las disposiciones de este código, a fin de quienes tienen a su cargo esta función, adopten oportunamente las medidas disciplinarias pertinentes y si es el caso, informen sobre el particular a las autoridades.
- d. Siempre que la naturaleza de los hechos sea indiciaria de un delito, se formulará la correspondiente denuncia penal y si a ello hay lugar, se adelantará la acción respectiva para obtener la indemnización de los perjuicios que el hecho antijurídico haya causado.
- e. En todo caso y de acuerdo con la conducta que se espera de cada miembro de la Empresa, se recalcan como obligaciones principales: el manejo cuidadoso de información privilegiada a la que tenga acceso, abstenerse de recibir regalos o dádivas con el objeto de evitar sobornos, asumir una actitud prudente frente a las medidas de control, manejar responsablemente la imagen de la empresa, prestar la colaboración constante que las autoridades requieran, estar dispuesto a prevenir, detectar y controlar el lavado de activos.


**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA**, se compromete a comunicar y difundir entre todos sus empleados el contenido del presente Código de Ética y Conducta. Todos los empleados que se incorporen o pasen a formar parte de INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA., deben aceptar las normas de actuación establecidas en el mismo.

Ningún empleado puede justificar una conducta indebida amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código. Quienes, por acción u omisión, violen el Código de ética y conducta, entraran en proceso de retroalimentación y estarán sujetos a las medidas disciplinarias que se consideren oportunas en cada caso.

En todo caso, en INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA., se cooperará con las investigaciones oficiales y no participará ni aceptará que su personal obstaculice el testimonio de los testigos o las investigaciones.

#### **13.4. Estrategia de evaluación y medición del clima ético**

INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA. implementará un sistema de evaluación periódica, diseñado para medir la coherencia entre los valores institucionales, los principios

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

éticos y las actuaciones diarias de sus colaboradores. Este sistema se desarrollará mediante metodologías de evaluación de desempeño y encuestas de clima organizacional, que permitan:

**Evaluación de la ética empresarial:** Medir la percepción de los colaboradores frente a las actuaciones de sus superiores jerárquicos y directivos en términos de justicia, honestidad, transparencia y cumplimiento de los principios corporativos.

**Transparencia en la gestión:** Evaluar la percepción del personal respecto a la objetividad en la toma de decisiones, especialmente en procesos como asignación de turnos, ascensos, reconocimientos y procedimientos disciplinarios.


**Indicadores de confianza:** Monitorear el nivel de confianza de los colaboradores hacia los canales institucionales de comunicación, denuncia y reporte de conductas irregulares.

### 13.5. Gestión de Dilemas Éticos Cotidianos.

La organización reconoce que, debido a la naturaleza del servicio de seguridad privada, sus colaboradores pueden enfrentarse a situaciones que impliquen dilemas éticos o decisiones de difícil resolución.

Para ello, se establece un protocolo de gestión de dilemas éticos, basado en los siguientes lineamientos:

- Identificación y análisis de situaciones que puedan generar conflictos éticos en el desarrollo de las funciones.
- Capacitación permanente a los colaboradores en principios éticos, normatividad aplicable y toma de decisiones responsables.
- Promoción de la consulta preventiva a superiores jerárquicos, supervisores o canales institucionales antes de ejecutar decisiones que puedan comprometer la integridad, la legalidad o la imagen de la organización.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

## **14. SANCIONES ANTE EL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

Cualquier incumplimiento grave en relación con las políticas y procedimientos establecidos en el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP), bien sea intencional o causado por descuido o negligencia de cualquier funcionario, director o administrador de cualquier condición o nivel, será sancionado en la forma más drástica y ejemplar que prevé la Organización, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales establecidas en las leyes e inclusive, las regulaciones internacionales, si afectan alguna jurisdicción extraterritorial.


Cualquier omisión en los reportes de Operaciones Sospechosas (ROS) o Transacciones en Efectivo (RTE) requeridos por la Circular 245 y 275 será considerada una falta grave que afecta la ética institucional y dará lugar a las sanciones legales y laborales correspondientes

### **14.1. Sanciones LA/FT/FP/SO**

Cualquier incumplimiento a las disposiciones en materia de prevención, control y auditoría del LA/FT/FP/CO/SO, cualquier incumplimiento grave en relación con las políticas y/o procedimientos establecidos en el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y contra la Financiación de la proliferación de Armas de Destrucción Masiva, bien sea intencional o causado por descuido o negligencia de cualquier funcionario, director o administrador de cualquier condición o nivel, será sancionado en la forma más drástica y ejemplar que prevé la Compañía, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales establecidas en las leyes e inclusive, las regulaciones internacionales, si afectan alguna jurisdicción extraterritorial.

Las sanciones laborales, se aplicarán sin perjuicio de las demás sanciones civiles, administrativas y penales existentes en la normatividad vigente incluyendo de manera especial aquellas relacionadas con la prevención y control del el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y contra la Financiación de la proliferación de Armas de Destrucción Masiva, la corrupción, el soborno y las contenidas en el Código Penal Colombiano y las normas que lo adicionen o modifiquen

Si la actuación del empleado va en contra de las normas legales o internas, es decir, que se viole el presente reglamento o se permita el ocultamiento y visos de legalidad a dineros provenientes de actividades ilícitas, INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA puede

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

cancelar el contrato de trabajo por justa causa y se realizarán los respectivos reportes a los entes de control, con el fin de llevar a cabo las investigaciones pertinentes.

#### **14.2. Protocolo de “No represalias”**

**INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA** prohíbe terminantemente cualquier acción en contra del denunciante (traslados injustificados, cambios de turno perjudiciales o aislamiento). Cualquier jefe o compañero que tome represalias será sometido a un proceso disciplinario inmediato, ya que esto se considera una falta gravísima contra la ética institucional.

#### **14.3. Motivos de carácter externo**

Cuando una autoridad competente exige la remoción inmediata del representante legal, oficial de cumplimiento o empleado infractor de una norma legal o reglamento de carácter interno, la Compañía debe cancelar el contrato de trabajo con justa causa, medida que se toma en concordancia con el Art. 58, Numerales 1-2-5 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo.


#### **14.4. Motivos de carácter Interno**

Cuando el representante legal, oficial de cumplimiento o empleado, ha violado las disposiciones contenidas en este Código o de los hechos u omisiones a que se refieren las disposiciones legales que se mencionan en el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y contra la Financiación de la proliferación de Armas de Destrucción Masiva, corrupción y soborno (SARLAFT/FP/CO/SO) o los hechos u omisiones que modifiquen o adicione tales normas, así como haber infringido cualquiera de los hechos que a continuación se indican y que tales efectos se califican como faltas graves:

#### **14.5. Terminación del contrato de trabajo**

Si la actuación del empleado va en contra de las normas legales o internas, es decir, que se viole el presente reglamento o se permita el ocultamiento y visos de legalidad a dineros provenientes de actividades ilícitas, **INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA.**, puede cancelar el contrato de trabajo por justa causa y se realizarán los respectivos reportes a los entes de control, con el fin de llevar a cabo las investigaciones pertinentes.

Esta medida procede de conformidad a lo indicado en la Introducción de este Código y especialmente en los siguientes casos:

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: 22/12/2025</b>

#### **14.6. Motivos de carácter externo**

Cuando una autoridad competente exige la remoción inmediata del representante legal, oficial de cumplimiento o empleado infractor de una norma legal o reglamento de carácter interno, la Compañía debe cancelar el contrato de trabajo con justa causa, medida que se toma en concordancia con el Art. 58, Numerales 1-2-5 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo.


#### **14.7. Motivos de carácter interno:**

Cuando el representante legal, oficial de cumplimiento o empleado, ha violado las disposiciones contenidas en este Código o de los hechos u omisiones a que se refieren las disposiciones legales que se mencionan en el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y contra la Financiación de la proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP) o los hechos u omisiones que modifiquen o adicione tales normas, así como haber infringido cualquiera de los hechos que a continuación se indican y que tales efectos se califican como faltas graves:

##### **14.7.1. Faltas graves - conductas objeto de sanción**

Son faltas graves que podrán dar lugar a la terminación del Contrato de Trabajo:

- Establecer una relación de negocios con un cliente sin tener en cuenta las instrucciones y procedimientos internos emitidos para tal fin, aun cuando se trate de personas recomendadas.
- Permitir o prestarse para actos de soborno.
- Divulgar información privada de la Compañía a entes externos o funcionarios cuyo cargo no requiere del conocimiento de la misma.
- Informar a los clientes sobre gestiones administrativas o judiciales que adelanten en su contra las autoridades competentes, o los estamentos de control.
- Desatender requerimientos de las autoridades competentes bien sea omitiendo u ocultando información.
- Mantener ocultos conflictos de interés (propios o de terceros), sin reportar en su oportunidad la situación presentada.
- Realizar o permitir actos de fraude en relación con el reconocimiento y pago de intereses, comisiones, compras, gastos, etc.

	<b>INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA</b>	
	<b>CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA</b>	<b>CÓDIGO: GGE-DE-012</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
	<b>FECHA: 22/12/2025</b>	

- Expedir certificaciones y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados, o expedirlos por parte de personas no autorizadas.
- Omitir la imposición de sanciones al personal a cargo.
- No se debe promocionar ni participar en actividades que puedan ser consideradas como captación ilegal de dineros, tales como: cadenas, pirámides, etc., que generen promesas de altos rendimientos económicos, como tampoco se podrá facilitar las instalaciones de la Compañía para este fin.
- Los demás actos u omisiones que la Ley o el reglamento interno de trabajo definan como de mala conducta.

#### **14.7.2. Canales para la denuncia y reporte de incumplimientos.**

Todo colaborador, contratista o tercero que identifique conductas contrarias al presente Código de Ética y Conducta deberá reportarlas a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico: [oficialdecumplimiento@intervig.com.co](mailto:oficialdecumplimiento@intervig.com.co)
- Línea directa de atención ética: (601) 3713741
- Página web de la compañía: <https://intercontinentalseguridad.com/>

La Compañía garantiza que no se tomarán represalias, medidas disciplinarias ni discriminatorias contra quienes reporten de buena fe una conducta sospechosa de lavado de activos, corrupción, soborno, desarrollo de cualquier actividad ilícita o violación a este código de ética y se gestionará la información conforme a los principios de reserva, integridad y trazabilidad establecidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. La identidad del denunciante se mantendrá bajo reserva estricta, conforme a los protocolos del Oficial de Cumplimiento y las instrucciones de la Superintendencia de Vigilancia.

#### **14.7.3. Procedimiento de actuación ante conductas antiéticas**

- ✓ Fase 1: Reporte y recepción:



## INTERCONTINENTAL DE SEGURIDAD LTDA

### CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

**CÓDIGO: GGE-DE-012**

**VERSIÓN: 04**

**FECHA: 22/12/2025**

Cualquier colaborador, cliente o tercero que tenga conocimiento de una conducta contraria a este Código o a la ley, deberá informarlo a través de los canales oficiales. El reporte puede ser anónimo. Se requiere, en lo posible, aportar pruebas (fechas, lugares, nombres o documentos).

- ✓ Fase 2: Análisis de Admisibilidad y Clasificación por parte del oficial de cumplimiento
- ✓ Fase 3: Investigación interna que se compone de recolección de evidencias, derecho a la defensa, informe de hallazgos.
- ✓ Fase 4: Socialización a la alta dirección y un representante de talento humano
- ✓ Fase 5: Cierre y retroalimentación.

*LA ETICA NO ES MAS QUE EL INTENTO RACIONAL  
DE AVERIGUAR COMO VIVIR MEJOR*

#### 15. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Responsable	Fecha
01	Creación de documento	Director SIG	06/09/2024
02	Modificación del documento	Director SIG	22/12/2025

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Director de Sistemas Integrados de Gestión	Representante Legal	Gerencia General