



POLÍTICA DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

Contenido

1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Definiciones	3
4. Marco normativo y documentos relacionados	4
5. Responsable de la política	4
6. Principios Rectores.....	5
7. Lineamientos de Protección	5
7.1. Canales de denuncia	5
7.2. Protección Laboral y no represalias.....	6
7.3. Evaluación de medidas de protección	6
7.4. Deberes del denunciante o testigo	7
7.5. Reportes falsos o de mala fe	7
8. Casos de acoso laboral o acoso sexual laboral	7
9. Casos que involucren contratistas o proveedores.....	8
10. Gestión y seguimiento	8
11. Sanciones	9

1. Objetivo

Establecer los lineamientos institucionales para garantizar la protección de las personas que, actuando de buena fe, reporten presuntas conductas indebidas, actos de corrupción, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, acoso, discriminación u otras infracciones legales o internas, asegurando la confidencialidad, la prohibición de represalias y el debido proceso.

La presente política hace parte integral del Sistema de Cumplimiento de COMPAS S.A. (en adelante COMPAS), en el marco del PTEE y del SARLAFT.

2. Alcance

Esta política aplica a:

- Empleados, directivos y administradores.
- Contratistas y subcontratistas.
- Proveedores.
- Clientes y demás terceros vinculados.
- Exempleados.
- Cualquier parte interesada que tenga relación legítima con COMPAS

La protección se extiende a quienes presenten denuncias de buena fe, independientemente del cargo, nivel jerárquico o tipo de vinculación.

3. Definiciones

Para comprensión de esta Política se aplican las siguientes definiciones:

- **Denunciante:** Persona que reporta de buena fe, una conducta indebida.
- **Testigo:** Toda persona, sea interna o externa, que posee información relevante sobre acciones ilícitas o irregulares. Esta persona manifiesta su disposición de colaborar mediante testimonios o pruebas conducentes para la debida investigación y sanción de los responsables, bajo las garantías de confidencialidad y protección establecidas por COMPAS.

- **Conducta indebida:** Cualquier acto contrario a la ley, al código de ética, políticas internas o valores institucionales.
- **Represalia:** Acción adversa contra el denunciante, como despido, sanciones, exclusión o intimidación, motivada por la denuncia presentada.

4. Marco normativo y documentos relacionados

- Código de Ética y Conducta.
- Procedimiento de Investigaciones de la Línea Ética.
- Manual del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- Manual SARLAFT.
- Política de Conflictos de Interés.

La implementación de esta política forma parte del fortalecimiento continuo del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) de COMPAS, consolidando mecanismos efectivos de denuncia y protección que promueven una cultura de transparencia, integridad y confianza en la organización.

5. Responsable de la política

El Oficial de Cumplimiento será responsable de:

- Administrar los canales de denuncia.
- Garantizar la confidencialidad del proceso.
- Evaluar las solicitudes de protección.
- Presentar los casos al Comité de Ética cuando corresponda.
- Hacer seguimiento a las medidas adoptadas.
- Informar periódicamente a la Alta Dirección y Junta Directiva sobre el funcionamiento del mecanismo.

La Alta Dirección respaldará institucionalmente la aplicación de esta política y garantizará los recursos necesarios para su ejecución.

6. Principios Rectores

La gestión de denuncias y la protección al denunciante se fundamenta en los siguientes principios:

Reserva de identidad y Confidencialidad: La identidad del denunciante y la información relacionada con el reporte serán tratadas con estricta reserva, limitando su conocimiento únicamente a quienes deban intervenir en el análisis.

Anonimato: Los canales habilitados permitirán la presentación de denuncias anónimas.

Buena fe: Se protegerá a quien reporte información con la convicción razonable de que los hechos pueden constituir una irregularidad, incluso si posteriormente no se confirma.

Prohibición de represalias: Se prohíbe cualquier acción adversa directa o indirecta contra el denunciante o quienes colaboren en una investigación.

Debido proceso: Toda denuncia será analizada de manera objetiva, imparcial y respetando los derechos de las partes involucradas.

7. Lineamientos de Protección

7.1. Canales de denuncia

Compas ha establecido una línea ética tercerizada con el fin de proteger al denunciante, fortalecer el control interno y reforzar la cultura de integridad. Toda persona comprendida en el alcance de esta política podrá reportar, a través de los canales establecidos cualquier conducta que considere contraria a la ley, al Código de Ética, a las políticas internas o a los sistemas de cumplimiento.

Teléfono: 01-8000-123-023

Mail: compas@lineatransparencia.com

Portal Web: <https://reporte.lineatransparencia.co/compas>)

7.2. Protección Laboral y no represalias

El denunciante o testigo podrá dar a conocer su nombre en caso tal la persona será protegida de medidas disciplinarias, intimidación o acoso por presentar una denuncia. Esta protección regirá desde el momento en que presenta la denuncia hasta el tiempo de finalización de la investigación y toma de acciones por parte de la compañía.

Se consideran represalias, entre otras:

- Despido o terminación contractual injustificada.
- Cambios arbitrarios de funciones o condiciones laborales.
- Evaluaciones negativas infundadas.
- Amenazas, intimidaciones o acoso.
- Exclusión deliberada de actividades laborales.

Cualquier acto de represalia constituirá falta disciplinaria grave y podrá dar lugar a sanciones conforme al régimen interno aplicable, incluyendo la terminación del vínculo contractual.

7.3. Evaluación de medidas de protección

Cuando se identifique un riesgo para el denunciante, el Oficial de Cumplimiento evaluará, caso por caso y en contexto, la adopción de medidas proporcionales, tales como:

- Ajustes temporales en funciones.
- Reubicaciones
- Cambios en líneas de reporte.
- Medidas reforzadas de confidencialidad.
- Otras acciones razonables según la naturaleza del caso.

En los casos complejos o sensibles, el asunto será presentado al Comité de Ética para definir las medidas correspondientes.

NOTA

Toda solicitud será evaluada de manera individual, el contexto en que se desarrolla y de acuerdo con el riesgo de exposición del denunciante y/o el núcleo familiar, con el fin de determinar las medidas de protección a adoptar, buscando siempre el bienestar y la integridad de la persona, especialmente en aquellos casos que se consideren complejos o sensibles.

7.4. Deberes del denunciante o testigo

Con el fin de realizar una adecuada protección el denunciante o testigo debe:

- Proporcionar información veraz, suficiente y relevante para la identificación y acreditación de actividades ilícitas o irregulares.
- Registrar con pruebas seguras todos los incidentes sin dejar rastro directo.
- Evitar compartir la intención de denuncia con personas de poca confianza.
- Utilizar primero los canales oficiales establecidos por la empresa o entidad.
- Todo denunciante que se sienta ser víctima de represalias o consecuencias negativas por haber denunciado deberá notificarlo inmediatamente al Oficial de Cumplimiento.

7.5. Reportes falsos o de mala fe

Cuando se determine que una denuncia fue presentada con conocimiento de su falsedad o con intención de causar daño, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

La no confirmación de los hechos reportados no constituye, por sí sola, evidencia de mala fe.

8. Casos de acoso laboral o acoso sexual laboral

Cuando la denuncia esté relacionada con presuntos hechos de acoso laboral o acoso sexual laboral, la gestión del caso se adelantará conforme al marco normativo vigente y a los procedimientos internos aplicables.

En particular, se dará aplicación a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 en materia de acoso laboral y a la Ley 2365 de 2024 respecto del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando en todo momento:

- La confidencialidad del denunciante.
- La protección frente a posibles represalias.
- La activación de los mecanismos internos correspondientes (incluyendo, cuando aplique, el Comité de Convivencia Laboral).
- El respeto por el debido proceso.

Lo anterior sin perjuicio de las competencias de otras autoridades o instancias externas que puedan intervenir conforme a la ley.

9. Casos que involucren contratistas o proveedores

Cuando una denuncia involucre a un contratista o proveedor, el Oficial de Cumplimiento realizará un análisis preliminar para determinar:

- La naturaleza de la conducta.
- El nivel de riesgo de corrupción o afectación reputacional.
- El impacto directo o indirecto para COMPAS
- Las obligaciones contractuales aplicables.

Con base en dicho análisis, podrán adoptarse las siguientes actuaciones:

- a) Adelantar investigación interna cuando la conducta tenga impacto directo en la compañía o en el marco de nuestro Código de Conducta, SARLAFT o PTEE.
- b) Remitir formalmente el caso al contratista para su investigación interna, solicitando evidencia de gestión y resultados, cuando se trate de asuntos propios de su organización que no comprometan directamente a COMPAS.
- c) Activar cláusulas contractuales de cumplimiento, suspender o terminar la relación contractual cuando se verifique incumplimiento grave.
- d) Informar a las autoridades competentes cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera.

En todos los casos se garantizará la trazabilidad del análisis y la aplicación del enfoque basado en riesgo y la protección del denunciante.

10. Gestión y seguimiento

El Oficial de Cumplimiento deberá:

- Mantener registro de los casos recibidos.
- Garantizar la trazabilidad del análisis.
- Reportar periódicamente indicadores de funcionamiento del canal.
- Promover campañas de divulgación y capacitación sobre el uso responsable de la Línea Ética.

11. Sanciones

Las políticas y procedimientos de COMPAS respaldan sus valores corporativos, el Código de Ética y Conducta, y el compromiso con la legalidad, la transparencia y la integridad. La Compañía se toma con la mayor seriedad cualquier incumplimiento a estas disposiciones.

El incumplimiento de la presente Política dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo,