

	Programa		Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL		Versión: 03
	Proceso		Página 1 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Fecha: 05/12/2025

Elaborado por	Nombre	Cargo
	Iveth Ibarra Cayón	Director de Gestión y Ética Empresarial
Revisado por	Marjith Jimeno	Asistente SIG
Aprobado por	Mauricio Dávila	Gerente General

1. INTRODUCCION

Para el desarrollo de sus operaciones, **CARIBBEAN ECOSOAPS U.I.B.S. S.A.S.**(en adelante La Organización) implementa como parte de su cultura institucional, el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial para el Auto Control y Gestión de los Riesgos de Soborno Trasnacional y Corrupción denominado PTEE, el cual contempla el cumplimiento de lo establecido en sus Políticas, Código de Ética y Compromiso Empresarial y toma referencia como buenas prácticas la Circular Externa No. 100-000011 de 2021 emitida por la Superintendencia de Sociedades de Colombia.

El presente programa busca que todas las operaciones se realicen dentro del marco legal vigente con la descripción de los mecanismos internos anticorrupción y prevención del soborno trasnacional los cuales son de obligatorio cumplimiento para todos los empleados, directivos, socios, contrapartes y terceros de la Sociedad.

2. OBJETIVOS

la Alta Dirección o Máximo Órgano de la dirección de La Organización expresan la responsabilidad que tienen de cumplir y promover entre los empleados, accionistas, clientes, proveedores, contratistas, aliados estratégicos y terceros (en adelante Contrapartes) que interactúan y mantienen relaciones con La Organización, tener las más altas conductas éticas en sus operaciones.

La Organización tiene como propósito establecer lineamientos de **cero tolerancias** con cualquier conducta anti ética que sea considerada como soborno, corrupción, reforzando los valores, estándares y principios establecidos en el Código de Ética donde se establece la obligación de actuar siempre de manera honesta y ética en todas sus actividades, así como el cumplimiento de todas las normativas vigentes que regulan estos temas.

2.1. Objetivos específicos:

- Afianzar la cultura corporativa basada en las conductas éticas establecidas en el Código de Ética, así como ser coherentes entre los que decimos y hacemos.
- Prevenir daños a la imagen y reputación de La Organización a través de la adopción y cumplimiento de disposiciones que prohíben cualquier modalidad constitutiva de Corrupción y Soborno.
- Establecer los lineamientos de La Organización para segmentar, identificar, medir, controlar, monitorear, detectar, investigar y corregir las situaciones de Corrupción y Soborno que se presenten

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 2 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

en contra de La Organización, promoviendo el establecimiento de una cultura de cumplimiento, salvaguardando la reputación de La Organización y enalteciendo los valores incorporados en el Código de Ética.

Estos lineamientos están diseñados para servir de guía en la actuación de todas las personas que tengan relación de negocios con La Organización, entre ellos empleados, accionistas, proveedores, contratistas, aliados estratégicos y terceros, en función del cumplimiento de los estándares para la prevención y control del riesgo de corrupción y soborno adoptados por La Organización.

3. ALCANCE

Este Programa aplica a todos los procesos y personas incluyendo: la alta dirección, empleados, clientes, proveedores, accionistas, contratistas, subcontratistas y terceros, abarcando los procesos de análisis de riesgos, implementación de controles, capacitación, monitoreo y mejora continua, con todas aquellas partes quienes de manera directa o indirecta se establezca cualquier relación comercial y contractual para minimizar la posibilidad de que se materialicen situaciones anti éticas asociadas a los riesgos de Corrupción y Soborno en negocios y transacciones nacionales e internacionales que puedan generar engaño, violación de confianza, pérdidas económicas, representación errónea de los estados financieros de La Organización y en general, daños a la reputación del mismo, sus bienes y sus grupos de interés entendiéndose que se abstendrán de participar en cualquier forma de soborno, o práctica de corrupción, ya sea directa o indirectamente.

4. DEFINICIONES

Para efectos de este Programa se adoptarán las siguientes definiciones:

Canal de Denuncias: es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de Corrupción y Soborno Transnacional, que tiene disponible La Organización para que sus contrapartes puedan reportar actos de corrupción y soborno.

Corrupción: es un término que generalmente indica el mal uso por parte de una persona de su autoridad, capacidad de su cargo y los derechos que se le confían, así como la autoridad relacionada con este estado oficial, oportunidades, conexiones para beneficio personal, contrario a la ley y los principios morales

Contraparte: Es toda persona o entidad que participa en relaciones con la Organización como son: Alta Dirección, empelados, proveedores, clientes, autoridades, comunicades, aliados estratégicos, contratistas y terceros.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 3 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

Debida Diligencia: es el proceso de revisión, conocimiento y evaluación constante y periódico que debe realizar La Organización a sus contrapartes de acuerdo a los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuestas.

Factores de Riesgo: son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo Corrupción y Soborno Transnacional para cualquier Empresa.

Matriz de Riesgos Programa de Ética Empresarial Anti Soborno y Corrupción: es la herramienta que le permite a la Organización identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.

Máximo Órgano o Alta Dirección: Corresponde al máximo órgano de dirección de la Organización (Asamblea General de Accionistas o quien haga sus veces).

Negocios o Transacciones Internacionales: por negocio o transacción internacional se entiende, negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

Oficial de Cumplimiento: es la persona natural que debe liderar y velar por el cumplimiento de la política en materia de PTEE con el fin de detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción o los riesgos de soborno transnacional.

Persona Políticamente Expuesta o PEP: corresponde a la definición establecida en el artículo 2.1.4.2.3. del Decreto 1081 de 2015, modificado por el artículo 2° del Decreto 830 del 26 de julio de 2021.

Políticas de Cumplimiento: son las políticas generales que adopta la Organización para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE: es el documento que recoge y compila las disposiciones para la Política de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a la Sociedad, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas en el presente Programa.

Riesgos de Corrupción: la posibilidad de que, por acción u omisión, uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad para la obtención de un beneficio particular.

Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST: es la posibilidad de que una persona natural o jurídica, directa o indirectamente, dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 4 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. MARCO LEGAL

Los requisitos legales aplicables a este programa se encuentran contemplados en la **GI-FR13 Matriz de Identificación y Evaluación de Requisitos Legales y de otra índole.**

5.2. PRINCIPIOS

Respeto: El respeto a cada ser humano, a cada cultura y al medio ambiente. Valorar las diferencias y el potencial de cada ser, para asegurar el crecimiento justo y equitativo de los Empleados, aliados, comunidades y Clientes.

- ✓ Integridad: Es la cualidad del ser humano de ser coherente en su pensar, sentir, hablar y actuar, inspirado en el valor de la honestidad.
- ✓ Equidad: Consiste en dar a cada uno lo que le corresponde según sus necesidades, méritos, capacidades o atributos.
- ✓ Solidaridad: El valor de la solidaridad se manifiesta en reconocer en el bien común, el sentido de una vida exitosa para todos. Implica dirigir las ideas y los actos pensando en el interés colectivo, incluyendo el propio.
- ✓ Lealtad: Comportamiento de una persona de guardar la máxima fidelidad en sus relaciones.

Integración en los negocios: Asegurar un modelo de producción sostenible y circular que mediante la articulación de los proyectos, operaciones y actividades, garantice la calidad de los productos y servicios, y la eficiencia de la Organización.

- ✓ Eficiencia: Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.

Sostenibilidad: Estamos comprometidos en aportar a la prosperidad de las generaciones por venir, con la creación de sistemas productivos económicamente viables, ambientalmente sostenibles y socialmente responsables.

- ✓ Generosidad: Ofrecer ayuda sin esperar algo a cambio.

Amor: Pasión por lo que hacemos con dedicación, compromiso, esfuerzo y empeño. Ser los mejores haciendo lo que amamos.

- ✓ Liderazgo: Proceso de motivación y estímulo para alcanzar el logro de objetivo.

Responsabilidad: Capacidad de asumir el cumplimiento de nuestros compromisos y las competencias laborales adquiridas a nivel personal y de grupos de trabajo, y orientarlos hacia el logro de los objetivos institucionales.

- ✓ Transparencia: Cualidad de actuar diáfananamente acorde a los valores y principios establecidos por la Organización, de manera sincera y responsable, generando confianza y seguridad.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 5 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

“Porque así es nuestra R.I.S.A. la que nos identifica como familia”

5.3. POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO

La Organización y su cultura organizacional y valores corporativos establecen los lineamientos y directrices que deben seguirse por parte de las Contrapartes relacionadas con La Organización, en materia de administración del riesgo de Corrupción y Soborno.

- a. La Organización está comprometida con efectuar sus operaciones manteniendo altos principios morales, éticos y en el cumplimiento de las leyes aplicables y no promueve, ni acepta, actos enmarcados dentro de los conceptos de Corrupción y Soborno en ninguna de sus relaciones comerciales y promulga su decisión de tomar todas las medidas necesarias para combatirlos promoviendo dentro de su organización las reglas de conductas enmarcadas en su Código de Ética promoviendo una cultura institucional antisoborno y anticorrupción en sus órganos de administración y de control, representantes legales, accionistas y en general en todos sus empleados, clientes, proveedores, contratistas, aliados estratégicos y los terceros relacionados con la Organización en adelante contraparte.
- b. La Organización no tolera que ninguna Contraparte, logre resultados económicos, comerciales o de cualquier índole, a cambio de violar la ley o actuar de manera deshonesto o acepte pagos de facilitación, entendiendo por éstos aquellos pagos hechos o recibidos para asegurar o agilizar el curso de una acción de rutina o acciones necesarias para que la contraparte tenga un derecho legal o de otra índole.
- c. La Organización no mantendrá vínculos con contrapartes en la cual sus directivos, o accionistas actuales, se encuentren condenados por actividades delictivas relacionadas con Lavado de Activos, Corrupción y Soborno.
- d. No es permitido utilizar recursos de La Organización para propósitos ilegales o indebidos.
- e. No está permitido que los directivos o empleados reciban u ofrezcan dádivas de proveedores, clientes o de cualquier persona nacional o extranjera, de ninguna contraparte ya sea competencia de La Organización o que desee hacer negocios con ésta. En todo caso, solo se podrían recibir cortesías, regalos, comidas ocasionales, o actividades propias de las relaciones comerciales y vinculadas con el desarrollo de negocios, siempre que el valor de estas cortesías no supere los montos establecidos por la Organización, y su finalidad no sea limitar la imparcialidad y fidelidad de una decisión o del resultado de un servicio.
- f. La Organización podrá reportar a las autoridades competentes los actos de Corrupción y Soborno identificados en las investigaciones o labores previas de verificación.
- g. La Organización evitará tener algún tipo de relación con proveedores, clientes, colaboradores y socios que se encuentren incluidos en las listas restrictivas en materia de Soborno Transnacional o de las cuales se tengan dudas sobre el origen de sus fondos, tengan vínculos con organizaciones al margen de la ley.
- h. Las remuneraciones y comisiones que puedan generarse a favor de los colaboradores se regularan por lo establecido en el contrato laboral.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 6 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

En este sentido, La Organización a través de sus empleados y directivos promoverá entre sus Contrapartes, el conocimiento y compromiso expresado en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, con el fin de evitar que de manera directa o indirecta, dar, ofrecer o prometer a un servidor público extranjero o nacional i) sumas de dinero, (ii) cualquier objeto de valor pecuniario u (iii) otro beneficio o utilidad, a cambio de que él (i) realice, (ii) omita, (iii) o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción nacional o internacional; conductas que también se extienden al ámbito privado en el sentido de no incurrir en las mismas con relación a funcionarios de compañías del sector privado.

Para combatir el riesgo de Corrupción y Soborno Trasnacional, La Organización definió las siguientes políticas respecto a las acciones que constituyen una fuente de riesgo alta en materia de actos de Corrupción y Soborno Trasnacional, las cuales son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores:

5.3.1. Política para el otorgamiento y recepción de regalos e invitaciones

La entrega de regalos a terceros se encuentra restringida.

Los colaboradores no darán dinero u objetos a funcionarios públicos o representantes de compañías privadas con el propósito de obtener beneficios para la actividad económica de La Organización o de influir en decisiones administrativas, legales, judiciales o contractuales en las cuales tenga interés La Organización.

Ningún colaborador usará su cargo en La Organización para solicitar cualquier clase de favor personal, pago, descuento, viaje, alojamiento, regalos o préstamos a los Contratistas, sean estas entidades gubernamentales o compañías privadas.

Ningún colaborador pedirá o aceptará de terceros favores o regalos cuya naturaleza o importancia pueda inclinarlo a favorecer al donante o servidor en la contratación de servicios por parte de La Organización. En caso de duda, el colaborador deberá consultar con su jefe inmediato o con el Oficial de Cumplimiento.

Ningún colaborador puede obtener o buscar beneficios de carácter personal derivados de la información que haya obtenido en su calidad de empleado de La Organización.

Los regalos que se pueden recibir se adecúan a las siguientes características:

- Que se trate de regalos corporativos, es decir, aquellos que se entregan para promocionar los servicios ofrecidos por quien lo otorga, como actividades de mercadeo.
- Que no se ofrezcan dentro de un contexto que evidentemente pueda influir en la decisión de quien lo recibe y a favor de quien lo otorga.

	Programa TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Código: DE-PG01
		Versión: 03
	Proceso DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página 7 de 26
		Fecha: 05/12/2025

- Que corresponda a invitaciones a eventos institucionales, que se hagan para promocionar o dar a conocer productos o servicios relacionados con la actividad comercial de La Organización, la cual deberá contar con la aprobación escrita del superior jerárquico del colaborador junto con la debida justificación.
- Invitación a capacitaciones o eventos institucionales relacionados con el cargo o las funciones del colaborador al interior de La Organización, la cual deberá contar con la aprobación escrita del superior jerárquico del colaborador junto con la debida justificación.

En consecuencia, se prohíbe expresamente dar o recibir regalos y/o invitaciones que no se enmarquen dentro de las citadas excepciones y, especialmente aquellos que:

- Estén materializados en viajes, hoteles, cruceros, espectáculos, eventos deportivos.
- Provenzan de un funcionario público nacional o extranjero.
- Correspondan a dinero en efectivo, transferencias, bonos, descuentos en establecimientos de comercio para adquirir bienes o servicios, entre otros.

En caso de duda sobre la posibilidad de dar o recibir un determinado regalo, o aceptar u ofrecer una invitación, se deberá hacer el reporte del regalo o la invitación al Oficial de Cumplimiento y al Jefe Inmediato, quien determinará las acciones a seguir.

5.3.2. Política sobre viáticos, gastos de alimentación, hospedaje, actividades de entretenimiento y/o viaje

Los viajes que realizan los colaboradores, a cargo de La Organización, deberán obedecer estrictamente al ejercicio de sus funciones al interior de la misma. En tal sentido, para el reconocimiento de los gastos de viaje se deberá realizar la solicitud del valor y monto al jefe inmediato quien revisará y posteriormente a la Gerencia para su aprobación, siempre guardando la proporcionalidad del gasto vs días y ciudad. Quedará oficializado con la autorización del anticipo del viaje firmado por el Jefe Inmediato y el Gerente.

Una vez finalice el viaje, todos los colaboradores, deben entregar la relación de los gastos en el formato definido por La Organización junto con los respectivos soportes de facturas, transferencias electrónicas, y constancias internas de entrega de dineros en efectivo, con el fin de que puedan soportar el respectivo gasto o egreso en la partida contable.

5.3.3. Donaciones

Ningún colaborador está autorizado a destinar los recursos de La Organización para donaciones.

La Organización es consciente de las necesidades económicas de los grupos vulnerables en Colombia y en el exterior, sin embargo, está prohibido destinar donaciones para ocultar o disfrazar Actos de Corrupción, por lo que La Organización se abstendrá de efectuar donaciones si las circunstancias

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 8 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

pudiesen hacerlas ver como intentos de Actos de Corrupción, por lo tanto La Organización se compromete a garantizar la inversión lícita de los fondos donados y el rastreo completo de todas las donaciones, desde el desembolso y hasta su utilización en el caso que se realicen.

Toda donación debe ser autorizada por la Alta Dirección, previa verificación de las siguientes condiciones:

- Que se haya realizado la debida diligencia para el conocimiento real y exhaustivo de la contraparte beneficiaria.
- Que se cuente con la solicitud formal de donación por parte de la contraparte beneficiaria, salvo que la iniciativa de donar provenga directamente de la Asamblea.
- Todas las donaciones realizadas quedan soportadas en el Certificado de donación o actas de entrega.

5.3.4. Contribuciones políticas

La Organización podrá realizar contribuciones destinadas a financiar candidatos, campañas, partidos o movimientos políticos nacionales bajo la exclusiva decisión de la Asamblea General.

La decisión y aprobación de la contribución política constará en un acta y cumplirá con los requisitos establecidos en la legislación aplicable.

Estas contribuciones en ningún caso buscarán la obtención de beneficios a favor de intereses propios de La Organización.

5.3.5. Política sobre remuneraciones y pago de comisiones a contratistas y colaboradores, respecto de negocios nacionales o internacionales

Todos los pagos realizados a los Contratistas deberán constar por escrito y estar soportados por los valores estipulados en el Contrato o en la orden de compra, y podrán ser auditados por parte de firmas especializadas si llegare a necesitarse o solicitarse, que confirmen la legalidad de los pagos, la no desviación de recursos, y el no encubrimiento de pagos a terceros por medio del Contratista, o pagos a los Contratistas sin justificación contractual u orden de compra.

Los pagos por estos conceptos serán realizados a través de transacciones bancarias, estando debidamente soportados por facturas, cuentas de cobro elaboradas según los términos establecidos en el contrato u orden de compra, de tal manera que sean consignados en la cuenta bancaria registrada por el contratista al momento de surtir el proceso de vinculación.

Todos los pagos por servicios en el extranjero deberán realizarse mediante canales bancarios, en los que sea posible rastrear todos los movimientos y pagos, cumplir con el régimen cambiario colombiano

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 9 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

y canalizarse a través de entidades bancarias autorizadas o mediante cuentas de compensación debidamente registradas ante el Banco de la República.

Si en el marco de la negociación las partes establecen dentro del contrato u orden de compra el reconocimiento y pago de comisiones propias de la operación, no deberá quedar ninguna duda sobre la naturaleza de las mismas y será necesario que la forma en que se pacte el hecho generador y el pago de las mismas, sean claros y no den lugar a interpretaciones. Lo anterior evitará que se realicen pagos disimulados a través de comisiones, práctica que está expresamente prohibida.

No se permite ningún pago a terceros diferentes a los que intervienen en la relación contractual.

Ningún colaborador accederá a solicitudes de Contratistas para hacer pagos que incumplan el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

Las remuneraciones y comisiones que puedan generarse a favor de los colaboradores se regulan por lo establecido en el contrato laboral.

5.3.6. Pagos de facilitación

La Organización exige a sus Accionistas, Directivos y demás Colaboradores, Contratistas y Aliados estratégicos el compromiso expreso con este Programa, en el que ninguno de ellos podrá, de manera directa o indirecta, pasiva o activa, dar, ofrecer o prometer a un servidor público extranjero o nacional i) sumas de dinero, (ii) cualquier objeto de valor pecuniario u (iii) otro beneficio o utilidad, a cambio de que él (i) realice, (ii) omita, (iii) o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción nacional o internacional; conductas que también se extienden al ámbito privado en el sentido de no incurrir en las mismas con relación a funcionarios de compañías del sector privado.

5.3.7. Cláusulas anti – corrupción en los contratos

La Organización se compromete a que en la ejecución de los contratos que suscriba, se limite al máximo el riesgo de que se presenten Actos de Corrupción. Para tal efecto, en todos los contratos que celebre La Organización con terceros, se incluirán cláusulas que protejan y le ofrezcan salidas legales a La Organización cuando su contraparte realice Actos de Corrupción.

De acuerdo con el contrato celebrado, el Contratista debe cumplir con las Disposiciones Anticorrupción y las cargas que este programa le impone, so pena de que La Organización pueda hacer uso de las facultades de terminación pactadas contractualmente.

5.3.8. Conflictos de interés y normas al respecto del PTEE

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 10 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

Los miembros de la Alta Dirección, Empleados, Clientes, Proveedores, Contrapartes, Accionistas, Distribuidores, Aliados Estratégicos y demás terceros vinculados, se encuentran en una situación de conflicto de interés, cuando deban tomar una decisión, o realizar u omitir alguna acción, que en razón de su cargo, rol o funciones los lleve a escoger entre el interés de la Organización y su interés particular o de un tercero, de manera que de optar por cualquiera de estos dos últimos, obtendría un indebido beneficio pecuniario y/o extraeconómico que de otra forma no recibiría, desconociendo así un deber legal, contractual, estatutario o ético.

En la Organización se presentan conflictos de interés de acuerdo a lo establecido en el Código de Ética.

5.3.9. Debida Diligencia:

La organización tiene implementado un procedimiento para debida diligencia para el conocimiento de la contra parte, esta debida diligencia se realiza en el software de consultas, contando previamente con la autorización de tratamiento de datos respectiva.

Los procesos de debida diligencia (*due diligence*) en la compañía se refieren al:

- a. Conocimiento de los clientes.
- b. Conocimiento de los accionistas.
- c. Conocimiento de los miembros de Junta Directiva.
- d. Conocimiento de empleados.
- e. Conocimiento de proveedores y contratistas
- f. Conocimiento de destinatarios de donaciones o patrocinios.
- g. Conocimiento de Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Para Conocer a la Contraparte realizamos las debidas diligencias a fin evitar contratar terceros con investigaciones en delitos como: soborno, soborno trasnacional, corrupción, fraude y cualquier delito o delito fuente, asegurando que nuestras actividades y relaciones con terceros se realicen a través de procesos seguros y transparentes conforme con las políticas de la Organización, nuestro código de ética y la normatividad vigente.

Las consultas de terceros como proveedores y contratistas la realizan el Director de Ética Empresarial y las consultas del proceso de selección de talentos lo realiza Desarrollo Humano.

El proceso de Debida Diligencia se desarrolla cumpliendo estos requisitos:

- Solicitud de documentación según procedimiento de vinculación y creación.
- Realizar Debida Diligencia en el software de consultas el cual permite consultar en listas vinculantes y restrictivas, donde se debe ingresar número del nit empresa, cedula de representante legal y de accionistas y socios y/o para empresas del exterior el Director de Oficina que hace las veces de representante legal.
- Identificar si tienen PEPs, Personas Expuestas Políticamente y realizar debida diligencia ampliada y a sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad, si aplica

	Programa TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Código: DE-PG01
		Versión: 03
	Proceso DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página 11 de 26
		Fecha: 05/12/2025

- Revisar potencial conflicto de interés en vínculos con la empresa o sus empleados y/o accionistas.
- Revisión en internet sobre noticias asociados a la empresa y/o persona verificando que las noticias no tengan nexos a temas ilícitos o éticos.
- Identificar la zona geográfica en la cual están ubicados
- Análisis de estados financieros comparando y revisando si tiene altos incrementos patrimoniales.
- Cuando se encuentren advertencias de soborno y corrupción se procede a solicitar debida diligencia ampliada.
- Cada caso debe ser analizado en busca de tener un mayor conocimiento en el caso de encontrar advertencias.
- Para los casos que el oficial de cumplimiento requiera mayor información puede enviar una email o carta al tercero solicitando ampliación de la información que se evidencio en fuentes públicas para así completar la debida diligencia ampliada.

Resultados de la Debida Diligencia:

Después de ejecutado el proceso de debida diligencia se entregará un resultado favorable o no favorable, para los casos que no cumpla con las políticas y/o procedimientos internos, el oficial de cumplimiento realizara un informe con los resultados y entregará una respuesta no favorable ambos conceptos quedaran registrados en el software de creación y actualización de terceros.

En los casos que se amerite y se encuentren advertencias graves el oficial de cumplimiento realizara el Reporte de Operaciones Sospechosas en el aplicativo de la UIAF.

Anualmente en el momento que el tercero actualice su información en el software de terceros se realizara la debida diligencia como seguimiento al tercero.

5.3.10. Documentación del Programa:

Toda la documentación relacionada con el programa de transparencia y ética de la Organización se deben actualizar máximo por un periodo de dos años y se mantendrán archivada y conservada según lo establecido en el artículo 28 de la ley 962 de 2005 o la norma que la modifique o sustituya, la cual especifica que la documentación deberá ser conservados por un período de diez (10) años contados a partir de la fecha del último movimiento y estarán bajo la custodia del Oficial de Cumplimiento.

5.4. ELEMENTOS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL

Conforme a la estructura y funcionamiento operativo de La Organización, se ha implementado y adoptado el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial, para el control y gestión de los riesgos relacionados con Corrupción y Soborno Transnacional.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 12 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

5.4.1. Divulgación y capacitación

La Organización ha diseñado mecanismos de comunicación y divulgación que garantizan el cumplimiento de los requerimientos normativos en materia del Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Con la implementación de capacitaciones internas se dan a conocer las políticas, normas internas y externas, procedimientos relacionados con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, con el propósito de generar en los colaboradores una cultura organizacional orientada a la administración del riesgo de Corrupción y Soborno en negociaciones y transacciones internacionales, para prevenir y controlar que La Organización sea utilizada para estos fines.

Las capacitaciones en materia del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, se diseñan, programan y coordinan a través de planes dirigidos a todas las áreas que, de acuerdo con el análisis de riesgo, se encuentran expuestas a los riesgos de Corrupción y Soborno en negociaciones y transacciones internacionales.

5.4.2. Directrices

- a. Toda persona que ingrese a La Organización y haga parte de las áreas con vulnerabilidad alta de riesgo de Corrupción y Soborno en negociaciones y transacciones internacionales deberá recibir, por lo menos una vez al año, capacitación sobre las políticas, procedimientos, herramientas y controles adoptados para dar cumplimiento al PTEE.
- b. Se comunicará a todos los colaboradores de La Organización los cambios y/o actualizaciones que se realicen al Programa del PTEE: Para los casos donde las modificaciones tengan cambios representativos e importantes se programarán capacitaciones para dar a conocer las nuevas normas y parámetros del PTEE.
- c. Al efectuar las capacitaciones se dejará constancia escrita indicando la siguiente información: fecha, tema tratado, áreas y nombres de los asistentes.

5.4.3. Responsables de las Capacitaciones

El Oficial de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, tiene las siguientes responsabilidades en el tema de capacitaciones:

- a. Verificar los temas a exponer en la capacitación a los asistentes los cuales deben estar relacionados con lo establecido en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- b. Contemplar para los colaboradores nuevos que en las inducciones se realice capacitación sobre los temas del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- c. Realizar el cronograma anual para llevar a cabo las capacitaciones del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- d. Tener a disposición del Programa de Transparencia y Ética Empresarial para las consultas necesarias requeridas por los colaboradores de La Organización.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 13 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

5.4.4. Elementos de la Capacitación

La forma en que La Organización realiza el proceso de divulgación al público sobre el modelo PTEE es a través de comunicaciones internas y externas u otros mecanismos públicos de difusión entre ellos:

- Correos institucionales
- Socializaciones
- Videos
- Carteleras informativas en áreas claves
- Comunicación Directa

5.4.5. Canales de Comunicación

Con el fin de que las Contrapartes tengan a su disposición los medios necesarios para informar cualquier incumplimiento al Programa de Transparencia y Ética Empresarial, La Organización cuenta con los siguientes canales de reporte que permiten informar situaciones de riesgo de Corrupción y Soborno para negocios y transacciones internacionales, así como actos incorrectos y en general cualquier comentario, inquietud o sospecha que se tengan en relación con este sistema de administración de riesgos:

a. Línea Segura o Línea de Denuncias: La Organización dispone de una línea de denuncia segura tercerizada, a través de la cual se podrán denunciar los actos incorrectos relacionados con Corrupción y Soborno, o cuando se presente alguna duda o preocupación sobre el Programa de Transparencia y Ética Empresarial o algún incumplimiento a nuestro Código de Ética.

- Línea gratuita: 018007522222

La Organización cuenta con un comité para la revisión de las denuncias, conformado por 3 personas que serán elegidas por la Gerencia cumpliendo con el siguiente perfil: tener un cargo directivo, antigüedad mayor a 3 años en la organización, destacarse por ser una persona responsable y honesta. Este comité recibirá los casos a través de la herramienta y llevará el análisis y culminación del caso de forma segura, dando respuesta al denunciante, trasladando el caso a las áreas que correspondan y escalando los casos que se ameriten a los superiores, con el objetivo de llegar en consenso a una conclusión generando su plan de acción según el caso y todo lo relacionado debe quedar consignado en la herramienta de la línea.

Todas las denuncias serán estudiadas profesionalmente garantizando la imparcialidad y respetando al denunciante, en ningún momento está permitido que se presenten represalias o amenazas al denunciante, si no por el contrario siempre se garantizara su protección bajo los principios de confidencialidad y anonimato.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 14 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

La Organización también promueve y cuenta con la disponibilidad de los canales públicos de denuncias de la Supersociedades para soborno trasnacional y corrupción en los siguientes links:

- <https://www.supersociedades.gov.co/es/web/asuntos-economicos-societarios/canal-de-denuncias-por-soborno-transnacional>
- <http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portal-anticorrupcion>

b. Correo Electrónico del oficial de cumplimiento: el correo tiene como fin ser el canal para informar, consultar y/o reportar al Oficial de Cumplimiento temas relacionados con los riesgos de Corrupción y Soborno para negocios y transacciones internacionales.

Los canales de reporte mencionados anteriormente cuentan con alto grado de confidencialidad, lo cual asegura una adecuada administración de los asuntos reportados.

5.4.5. Cumplimiento

Todos los Colaboradores de La Organización deben dar estricto cumplimiento con las diferentes disposiciones implementadas para el funcionamiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, pero en el evento en que incumplan con la normativa, políticas y procedimientos definidos, se tendrán en cuenta las siguientes directrices:

5.4.5.1. Procedimiento ante el Incumplimiento

El incumplimiento de las normas, políticas y procedimientos sobre el PTEE, por parte de los colaboradores expone en mayor grado a La Organización al riesgo de Corrupción y Soborno en negocios y transacciones nacionales e internacionales, lo cual puede conllevar a la imposición de sanciones por parte de los organismos estatales que ejercen inspección, vigilancia y control. Por lo tanto, el Oficial de Cumplimiento del PTEE, Debe ser informado por la persona o área que detectó o en los casos en que evidencie situaciones que atenten contra las políticas, procedimientos o controles definidos en este Programa, deberá realizar el respectivo informe y remitirlo para que dé inicio al proceso disciplinario respectivo, tendiente a determinar el tipo de sanción a aplicar de acuerdo con el impacto de la omisión y la gravedad de la falta.

De acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo, el Contrato de Trabajo y en los procedimientos internos dentro de los principios de justicia, equidad y unificando los criterios y parámetros legales y reglamentario se efectuará el proceso disciplinario.

De otra parte, el Oficial de Cumplimiento informará a la Gerencia y a la Alta Dirección, las situaciones presentadas con el fin de que se adopten las medidas necesarias para mantener el adecuado control y

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 15 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

prevenir la materialización del riesgo de Corrupción y Soborno en negocios y transacciones nacionales e internacionales.

En todo caso, los colaboradores que incumplan las políticas y procedimientos contenidos en el presente Programa y los relacionados con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial serán sujetos de sanciones según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones relacionadas.

5.4.5.2. Medidas de tipo Preventivo

Se tiene en cuenta las siguientes premisas:

- Autoridad:** la Alta Dirección de La Organización se compromete a ejercer las atribuciones que tienen en relación con la prevención y control del riesgo de Corrupción y Soborno en negocios y transacciones nacionales e internacionales, con el fin de respaldar las decisiones o recomendaciones del Oficial de Cumplimiento.
- Recursos:** para el desarrollo de este Programa, La Organización asignará los recursos humanos, tecnológicos y económicos necesarios para garantizar la adecuada ejecución de las labores de prevención y control del riesgo de Corrupción y Soborno en negocios y transacciones nacionales e internacionales.

5.4.5.3. Medidas de tipo Correctivo o Sanciones:

La Alta Dirección de La Organización atendiendo su principio de **cero-tolerancia** a los actos de corrupción y soborno y su compromiso por el cumplimiento permanente de Políticas, Código de Ética, y Procedimientos, espera que todos los directivos, colaboradores, clientes, proveedores, aliados estratégicos, contratistas y terceros cumplan con lo establecido en este programa y promuevan su cumplimiento.

El incumplimiento a este Programa será objeto de sanciones disciplinarias, administrativas, penales, patrimoniales y laborales que podrán ocasionar la finalización del contrato como lo consagran las normas vigentes. En especial se consideran faltas graves:

- No conocer, comprender y poner en prácticas las políticas, y procedimientos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Incumplir los procedimientos y controles de debida diligencia.
- Incumplir las reglas señaladas en el Código de Ética.
- No ejecutar los controles establecidos para mitigar los riesgos de Corrupción y Soborno en negocios y transacciones nacionales e internacionales.
- Incumplir las responsabilidades respecto al Programa de Transparencia y Ética Empresarial

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 16 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

En caso de que alguno de los colaboradores de La Organización, sin importar su área de trabajo, realice o esté enterado de alguna conducta contraria al presente Programa, tolere y/o consienta dichas conductas, se considerará un incumplimiento.

En caso de incumplimiento, La Organización aplicará los procedimientos disciplinarios y sancionatorios establecidos en los contratos de trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, y las normas laborales aplicables para el efecto, dado que este, será calificado como una falta grave, que puede llegar incluso al despido con justa causa.

El incumplimiento de este Programa por parte de algún contratista, facultará a La Organización a hacer efectivas las cláusulas anti-corrupción incluidas en los respectivos contratos, y podrá dar por terminado el contrato unilateralmente.

5.5. FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES

5.5.1. Asamblea general o Alta Dirección

La Asamblea general como máximo órgano de dirección de La Organización debe cumplir con las siguientes funciones en lo relativo al Programa de Transparencia y Ética Empresarial:

- a. Expedir y definir la Política de Cumplimiento.
- b. Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento.
- c. Designar al Oficial de Cumplimiento.
- d. Aprobar el documento que contemple el Programa de Transparencia y Ética Empresarial
- e. Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional, de forma tal que la Organización pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- f. Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
- g. Ordenar las acciones pertinentes contra las personas, cuando infrinja lo previsto en el Presente Programa de Ética.
- h. Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial a todos las Contrapartes.
- i. La Compañía evalúa los presuntos indicios de Corrupción y Soborno, bajo los principios de confidencialidad, integridad, transparencia y objetividad.

5.5.2. Representante legal

El representante legal debe cumplir con las siguientes funciones en lo relativo al Programa de Transparencia y Ética Empresarial:

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 17 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

- a. Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la Alta Dirección o Máximo Órgano, la propuesta del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- b. Velar porque el Programa de Transparencia y Ética Empresarial se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la Alta Dirección o el máximo órgano social.
- c. Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- d. Certificar ante la Superintendencia el cumplimiento de lo previsto en el Programa, cuando lo requiera esta Superintendencia.
- e. Asegurar que las actividades que resulten del desarrollo del Programa de Transparencia y Ética Empresarial se encuentran debidamente documentadas, de modo que se permita que la información responda a unos criterios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad. Los soportes documentales deberán conservarse de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o la norma que la modifique o sustituya.

5.5.3. Oficial de cumplimiento

El Oficial de Cumplimiento Programa de Transparencia y Ética Empresarial de La Organización tendrá las siguientes funciones:

- a. Presentar con el representante legal, para aprobación de la Alta Dirección o el Máximo órgano social, la propuesta del Programa de Transparencia y Ética Empresarial
- b. Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la Alta Dirección o, en su defecto, al máximo órgano social. Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del Programa de Transparencia y Ética Empresarial y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, demostrar los resultados de la gestión del Oficial de Cumplimiento y de la administración, en general, en el cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- c. Velar porque el Programa de Transparencia y Ética Empresarial se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por la Alta Dirección o el máximo órgano social.
- d. Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- e. Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Entidad Obligada, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo Corrupción y Soborno Transnacional y conforme a la Política de Cumplimiento.
- f. Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del Riesgo Corrupción y Soborno Transnacional, conforme a la Política de Cumplimiento.
- g. Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial y posibles actividades sospechosas relacionadas con Corrupción.
- h. Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la Organización haya establecido y, respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 18 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

- i. Establecer procedimientos internos de investigación en la Organización para detectar incumplimientos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial y actos de Corrupción.
- j. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- k. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicable a la Organización.

5.5.4. Comité de Ética

El Programa de Ética contempla como mínimo las siguientes funciones:

- a. Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Ética
- b. Impulsar la cultura ética dentro de la organización, así como revisar y actualizar periódicamente la normatividad de buenas prácticas y conducta de las personas en las operaciones de la empresa.
- c. Asegurar que se reciban y atiendan todos los reportes de desviaciones, faltas incurridas, o incumplimiento a la normatividad y regulaciones vigentes que se reciban a través de cualquier medio interno o externo
- d. Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un impacto negativo significativo para la empresa.
- e. evaluar los Canales de Denuncia y analizar si su estrategia funciona correctamente o si deben realizar ajustes.
- f. promover los valores y principios en todos los niveles, así como fomentar planes de integridad bajo políticas éticas de cero-tolerancia ante los actos más graves.
- g. El Comité se reunirá de manera ordinaria cada seis (6) meses y de forma extraordinaria cuando así se requiera.

5.5.5. Empleados

El Programa de Ética contempla como mínimo las siguientes funciones:

- a. Promover la cultura de cumplimiento de lo establecido en las normas, políticas y procedimientos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial dentro del área de trabajo y sus compañeros de trabajo.
- b. Servir de enlace con el Oficial de Cumplimiento y prestarle apoyo e informarle señales de alerta que detecte para fortalecer las labores de prevención, control y administración Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- c. Asistir a las capacitaciones y entrenamientos en temas del Programa de Transparencia y Ética Empresarial
- d. Promover mejoras si considera para fortalecer los controles en materia de prevención del riesgo de Corrupción y Soborno.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 19 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

5.5.6. Revisor Fiscal:

El Revisor Fiscal de la compañía tendrá las siguientes funciones respecto al PTEE:

- Denunciar antes las autoridades competentes cualquier acto de Corrupción que conozca en desarrollo de sus funciones. De hecho, el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016, que adiciona el numeral 5º del artículo 26 de la Ley 43 de 1990, les impone a los revisores fiscales la obligación expresa de denuncia ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, por la presunta realización de delitos, que detecte en el ejercicio de su cargo, aún, a pesar del secreto profesional.
- Deberán poner estos hechos en conocimiento de los órganos sociales y de la administración de la sociedad.
- Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los seis (6) meses siguientes al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos
- Debe prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de Corrupción.

5.6. ETAPAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPREARIAL

5.6.1. *Identificación del riesgo de corrupción y soborno trasnacional*

La identificación de los riesgos de Corrupción y Soborno Trasnacional se fundamenta en el análisis de las particularidades y actividades de La Organización, en su tamaño, estructura y delegación de poder de decisión. Respecto a los servicios que ofrece se tiene en cuenta su naturaleza y complejidad, el modelo de negocio y las partes implicadas, tanto privadas como públicas.

Con el resultado del diagnóstico, se lleva a cabo una entrevista con las áreas y los colaboradores con mayor exposición al riesgo.

5.6.2. *Medición o evaluación del riesgo corrupción y soborno trasnacional*

Para la medición de los riesgos Prevención de Corrupción y Soborno Trasnacional se diligencia en la PG01 Anexo 1 Matriz de riesgos programa de ética empresarial antisoborno y corrupción, en esta matriz se calcula la posibilidad o probabilidad de ocurrencia e impacto. Una vez completada la fase de identificación de riesgos se procede de la siguiente manera:

- Se plantearon escenarios de riesgo inherente (antes de aplicar los controles) y riesgo residual (una vez aplicados los controles)
- Se pidió a cada participante que calificara la probabilidad de ocurrencia y el posible impacto de cada riesgo identificado, tanto de forma previa como posterior a la implementación de los controles determinados por La Organización.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 20 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

Para la medición o evaluación del Riesgo, se utilizaron las siguientes escalas:

La probabilidad, entendida como una medida (expresada como porcentaje o razón) para estimar la posibilidad de que ocurra o se materialice un incidente o evento (riesgo), se medirá a través de la siguiente escala de probabilidades:

MEDICION DEL RIESGO CORRUPCION Y SOBORNO		
PROBABILIDAD		
DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN	RANGO
Casi Certeza	5	81% al 99%
Probable	4	61% al 80%
Posible	3	41% al 60%
Improbable	2	21% al 40%
Raro	1	0.1% al 20%

Tabla 1. Probabilidad del Riesgo

El impacto entendido como el efecto que pudiera tener la materialización de un riesgo sea este cuantificable o no, se medirá a través de la siguiente escala:

MEDICION DEL RIESGO CORRUPCION Y SOBORNO		
IMPACTO		
DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN	RANGO
Catastrófico	5	81% al 99%
Mayor	4	61% al 80%
Moderado	3	41% al 60%
Menor	2	21% al 40%
Insignificante	1	0.1% al 20%

Tabla 2. Impacto del Riesgo

Para la medición o evaluación de los riesgos, éstos se deben calificar tomando como referencia las dos variables anteriores (Probabilidad e Impacto) en relación con cada factor de riesgo y los riesgos asociados respectivamente, para luego multiplicar sus valores, y obtener la calificación del Riesgo Inherente, es decir, sin la implementación de controles. El nivel de Riesgo Inherente será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Fórmula: (Probabilidad) x (Impacto) = Riesgo Inherente

- **Priorización del Riesgo**

Con la calificación obtenida a través de la metodología descrita anteriormente, se consigue la medición individual de cada uno de los eventos de riesgo identificados y se logra establecer gráficamente la zona de riesgo en que se localizan. Una vez consolidados en una matriz de riesgo, se identifican y se proponen los planes de acción o toma de decisiones a implementar, con la ayuda de una tabla de medición, así:

	Programa		Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL		Versión: 03
	Proceso		Página 21 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Fecha: 05/12/2025

MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCION Y SOBORNO						
PROBABILIDAD	Casi Certeza	5	10	15	20	25
	Probable	4	8	12	16	20
	Posible	3	6	9	12	15
	Improbable	2	4	6	8	10
	Raro	1	2	3	4	5
		Insignificante	Menor	Moderado	Mayor	Catastrófico
		IMPACTO				

Tabla 3. Mapa de Riesgos

Cada uno de los niveles de riesgo calculado implica una acción a seguir, tal como se indica en el cuadro siguiente y según la zona identificada en la matriz de riesgo, así:

NIVEL DE RIESGO		
Nivel de Riesgo	Tratamiento	Equivalencias Generales
Riesgo Extremo	Requiere acción inmediata.	21 a 25
Riesgo Alto	Necesita atención de la alta gerencia.	16 a 20
Riesgo Moderado	Debe especificarse responsabilidad gerencial.	11 a 15
Riesgo Menor	Revisión de la aplicación de procedimientos de rutina.	6 a 10
Riesgo Bajo	Administrar mediante procedimientos de rutina.	0 a 5

Tabla 4. Nivel de Riesgo

5.7. CONTROL Y MONITOREO DE LOS RIESGOS

La Organización con el fin de disminuir la posibilidad o la probabilidad y/o el impacto en caso de que se materialicen los riesgos inherentes, establece para el control de los riesgos detectados, controles basados en:

- **Normativa legal:** Leyes, Decretos, Circulares, Resoluciones, entre otros.
- **Riesgos identificados o eventos internos:** Situaciones de riesgos o eventos presentados históricamente (fraudes, hallazgos o informes de auditoría, reportes de operaciones sospechosas, entre otras).
- **Riesgos identificados o eventos externos:** Tipologías de detectadas o documentos de señales de alerta en la actividad empresarial publicados por entidades como la UIAF, Asobancaria, por mencionar algunas.

Con el fin de obtener el riesgo residual de La Organización, se hace una evaluación de los controles asociados a cada riesgo inherente, la cual contempla:

a. Diseño del control

El diseño del control es una valoración sobre qué tan efectivo, eficaz, oportuno y pertinente puede resultar la medida, al considerar el efecto de mitigación, sus costos de implementación y sus objetivos.

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 22 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

La calificación o valoración del control resultará de combinar el efecto de mitigación del riesgo y la cobertura que se logre, según los objetivos deseados.

b. Cobertura máxima del control

La cobertura máxima del control corresponde a una escala cuantitativa o cualitativa o mixta que permite establecer una medida de mitigación. Es muy difícil que una medida logre mitigar un riesgo al 100%, pero sí pudiera ser muy cercano si se logra una adecuada cobertura con un costo de implementación proporcional.

c. Efecto del control

Para los riesgos, el control o medida implementada mitiga directamente el impacto o la probabilidad o los dos al tiempo.

d. Existencia del control

El control implementado puede ser una acción, mecanismo o herramienta que contribuya en la prevención del riesgo o en la reducción de los efectos (probabilidad e impacto) del riesgo.

A veces un mismo control o medida sirve para mitigar más de un riesgo. En todo caso, los controles deben conducir a reducir los riesgos y deben ser suficientes, comprensibles, eficaces, económicos y oportunos.

e. Descripción del control

Los principales controles implementados en La Organización son:

Verificación en bases de datos, verificación de datos, solicitud de información, confirmación telefónica, reporte de situaciones de riesgo, anotaciones especiales en una bitácora, aplicación del régimen sancionatorio, inclusión y aplicación de cláusulas contractuales, entre otros.

f. Clasificación del control. El control se puede clasificar en:

- **Control Preventivo:** Acción que se implementa para prevenir las desviaciones o incumplimiento de un proceso. Establece las condiciones necesarias para que el error o intención dolosa no se produzca. Se ejecuta antes de iniciar un proceso o paso crítico. Por lo general, los controles preventivos son los que muestran costos más eficientes.
- **Control Detectivo:** Acción implementada para identificar desviaciones durante la ejecución de un proceso o su incumplimiento. La eficacia de este tipo de control dependerá principalmente del intervalo de tiempo transcurrido entre la ejecución del proceso y la ejecución del control. Identifica el error, pero no lo evita, actúa como una alarma que permite registrar el problema y sus causas. Sirve para verificar el funcionamiento de los procesos y de sus controles preventivos.
- **Control Correctivo:** Acción implementada con el fin de corregir las desviaciones identificadas una vez concluido el proceso o su incumplimiento. Permite investigar y rectificar los errores y sus causas, está destinado a procurar que las acciones necesarias para su solución sean tomadas.

g. Documentación del control

	Programa	Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Versión: 03
	Proceso	Página 23 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Fecha: 05/12/2025

Los procedimientos, cartillas, guías, registros, inspecciones, visitas, entrenamiento del personal, la implementación de políticas, definición de estándares, optimización de procesos y procedimientos, implementación de controles tecnológicos, reformas de cláusulas contractuales, celebración de contratos de seguros, son documentados adecuadamente.

h. Naturaleza del control (semiautomático o automático)

Los diferentes controles establecidos por La Organización pueden ser manuales, semiautomáticos o automáticos.

i. Efectividad del control

Una vez efectuada esta evaluación, se obtiene:

- La cobertura del riesgo que se logra con el control en términos porcentuales.
- La cobertura del riesgo en escala.
- La no cobertura del riesgo con el control.

Lo anterior ayudará a determinar la valoración final del riesgo teniendo en cuenta el efecto de los controles (Riesgo Residual), y se podrá establecer el nivel de exposición al riesgo respecto de la calificación dada a éste en la etapa de medición.

Con la obtención del riesgo residual, se determina gráficamente la zona de riesgo en que se localizan, con el fin de establecer claramente el tratamiento que se dará a cada uno de éstos.

5.8. AUDITORÍA, MONITOREO Y MEJORA CONTINUA DEL PTEE

La Organización ejecuta auditorías internas de carácter anual, orientadas a la verificación de la eficacia y adecuación de los controles implementados para la prevención del soborno, la corrupción y conductas anti éticas. Los resultados de dichas auditorías, junto con los hallazgos registrados, las acciones correctivas implementadas y los cambios normativos aplicables analizados por la Alta Dirección durante la Revisión por la Dirección.

Las actividades establecidas en el PTEE son verificadas en el Comité de Ética Empresarial. Este proceso permite evaluar el desempeño del Programa, asegurar la mejora continua del sistema y fortalecer los mecanismos de cumplimiento y control interno.

6. INDICADORES

	Programa		Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL		Versión: 03
	Proceso		Página 24 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Fecha: 05/12/2025

Nombre	Fórmula	Unidad de medida	Fuente de la información para el cálculo	Periodicidad
Clima ético empresarial	Promedio de resultado de encuesta	%	Encuesta de clima ético empresarial	Anual
Clima LAFT empresarial	Promedio de resultado de encuesta	%	Encuesta Clima LAFT empresarial	Anual
Cumplimiento Ético de Asociados	$\left(1 - \frac{\text{Nº de casos detectados}}{\text{Nº total de asociados de negocio}}\right) * 100$	%	Matriz Seguimiento	Semestral
Cumplimiento Ético de Colaboradores	$\left(1 - \frac{\text{Nº incidentes asociadas a colaboradores}}{\text{Nº total de colaboradores}}\right) * 100$	%	Matriz Seguimiento	Semestral

6.1. Escala de evaluación y acciones asociadas a los resultados de los indicadores

Para la valoración de los resultados de los indicadores del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, se establece la siguiente escala de satisfacción, acompañada de las acciones correspondientes según el nivel obtenido:

Nivel de satisfacción	Puntuación	Escala (%)	Acciones asociadas
Insatisfecho	1 punto	1 % – 24 %	Implementar acciones inmediatas orientadas a mejorar el Programa de Ética y definir estrategias específicas para atender las expectativas identificadas. Estas medidas buscan fortalecer el entorno ético de la compañía y mejorar la percepción y compromiso ético de los empleados.
Poco satisfecho	2 puntos	25 % – 49 %	Fortalecer los aspectos identificados en la medición, desarrollando mejoras en el Programa de Ética que permitan incrementar el nivel de satisfacción y promover una cultura ética más sólida.
Satisfecho	4 puntos	59 % – 79 %	Realizar ajustes y mejoras menores al Programa de Ética, con el fin de mantener un ambiente ético adecuado y asegurar la continuidad de buenas prácticas dentro de la organización.

	Programa		Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL		Versión: 03
	Proceso		Página 25 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Fecha: 05/12/2025

Muy satisfecho	5 puntos	80 % – 100 %	Mantener el nivel alcanzado del clima ético e impulsar iniciativas de innovación que generen valor agregado y contribuyan a la sostenibilidad de un entorno ético óptimo en la empresa.
-----------------------	----------	--------------	---

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Código de Ética y Compromiso Empresarial
- Matriz de Riesgos Programa de Ética Empresarial.
- Reglamento Interno de Trabajo
- Manual Integral SAGRILIFT.
- ANEXO I Matriz de riesgos programa de ética empresarial anti-soborno y corrupción

8. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	MOTIVO	RESPONSABLE	FECHA
1	Creación del programa de transparencia y ética empresarial con cumplimiento a la norma 100-000011 del 9 de agosto de 2021.	Iveth Ibarra	28/03/2022
2	Actualización del documento, se incluyó mayor detalle del procedimiento de las debidas diligencias y línea segura para denuncias: se agregaron los canales de denuncia de la SuperSociedades; se agregó el artículo 28 de la ley 962 sobre la custodia de la información por 10 años.	Iveth Ibarra	26/11/2024
03	Se elimina tabla de contenido. En los objetivos se incorpora el lineamiento de cero tolerancias frente a cualquier conducta antiética. En el alcance se adiciona que el Programa incluye análisis de riesgos, implementación de controles, capacitación, monitoreo y mejora continua. En definiciones se agrega la Matriz de Riesgos del Programa de Ética Empresarial Antisoborno y Corrupción. Se ajusta el ítem 5.1 Marco Legal, integrando la GI-FR13 Matriz de Identificación y Evaluación de Requisitos Legales y de otra índole. En el ítem 5.5.4 Comité de Ética se añade el numeral g, indicando que el Comité se reunirá cada seis meses de forma ordinaria y de manera extraordinaria cuando sea necesario. Finalmente, se incorpora el ítem 5.8. Auditoría, Monitoreo y Mejora Continua del PTEE.	Dir. Gestión y ética empresarial	05/12/2025

	Programa		Código: DE-PG01
	TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL		Versión: 03
	Proceso		Página 26 de 26
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Fecha: 05/12/2025

VERSIÓN	MOTIVO	RESPONSABLE	FECHA
	Se incluye los indicadores Cumplimiento Ético de Asociados, Cumplimiento Ético de Colaboradores y se incluye ítem de escala de evaluación y acciones asociadas a los resultados de los indicadores. Camios aprobados por Asamblea acta No 253 del 2 de diciembre de 2025.		