

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL PARA LA SOCIEDAD DE EMPRESA INTERNACIONAL DE SOLUCIONES DE ENERGÍA ELÉCTRICA TEMPORAL S.A.S EN REORGANIZACIÓN – ENERTEM S.A.S.

ENERTEM S.A.S.
NIT. 800.070.993-1



PRESENTACIÓN

El presente Manual recopila información relacionada con las normas y procedimientos que regirán el desarrollo de los procesos requeridos en la prevención de eventos asociados a corrupción y fraudes, en cumplimiento de la Ley Antisoborno 1778 de 2016, por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y demás normas aplicables en materia de lucha contra la corrupción.

En el presente Manual, se establecen los lineamientos generales que debe adoptar **LA SOCIEDAD DE EMPRESA INTERNACIONAL DE SOLUCIONES DE ENERGÍA ELÉCTRICA TEMPORAL S.A.S EN REORGANIZACIÓN – ENERTEM S.A.S.** (en adelante **ENERTEM S.A.S.** o **LA EMPRESA**), direccionado con su responsabilidad en la elaboración y la aplicación de un programa anticorrupción.

El contenido de este documento, debe ser amplio conocimiento y divulgación por todas las contrapartes que intervengan de manera directa o indirecta en el desarrollo de los diferentes procesos de **ENERTEM S.A.S.**

En el entendido que es una obligación de **ENERTEM S.A.S.** respaldar las medidas de control que en torno al tema se establezcan, se consideró necesario difundir no sólo las normas y procedimientos inherentes al mismo sino también, como anexos, algunos documentos conceptuales y normativos que lo complementan.

INTRODUCCIÓN

Para **ENERTEM S.A.S.** es primordial generar espacios de discusión donde se aborde de manera directa el cumplimiento de altos estándares que rijan la transparencia y la ética en los negocios. Es así, que a través de postulados que nacen de la normatividad local e internacional, **ENERTEM S.A.S.** pone a disposición de todas sus contrapartes el siguiente documento, con los parámetros necesarios que exige la compañía para respaldar sus actuaciones.

Es así, que el objetivo primordial de este manual es orientar y transmitir a las contrapartes relacionadas (empleados, clientes, proveedores, socios, representante legal) y también para aquellas personas que se relacionan indirectamente con **ENERTEM S.A.S.**, lo concerniente a los negocios y transacciones con y en la Empresa, estas, se harán como lo estipulan las mejores prácticas del mercado, en un marco de ética y transparencia legal.

A través del presente documento, queda explícitamente estipulado que, **ENERTEM S.A.S.**, no tolerará ninguna forma de operación que esté viciada y/o sea susceptible de considerarse como corrupta y/o fraudulenta.

Esta **Política** de transparencia, ética empresarial y anticorrupción, se rige por los principios y directrices aquí establecidos, con el propósito de alinear a la organización y así evitar la interpretación de los mismos, para prevenir la ocurrencia de delitos relacionados con el soborno transnacional.

ENERTEM S.A.S. se obliga así misma al control y el cumplimiento de todo lo aquí consignado.

ALCANCE

Este Manual tiene aplicación obligatoria en todos los procesos susceptibles de factores de riesgo de corrupción y quedarán vinculadas a su cumplimiento todas las **CONTRAPARTES de ENERTEM S.A.S.**

Es así que, los siguientes lineamientos se determinarán sobre:

- a) Socios y/o Accionistas
- b) Empleados
- c) Cualquier otra persona que tenga relación de negocios con la EMPRESA.
- d) Proveedores y Contratistas
- e) Filiales.
- f) Empleados.

OBJETIVOS DEL MANUAL

Objetivo General

- Generar los lineamientos y las directrices que garanticen el cumplimiento de los mecanismos de prevención, detección y reporte de actos de corrupción que puedan presentarse en **ENERTEM S.A.S.**
- Fijar las bases para afianzar una cultura corporativa orientada a las mejores prácticas para evitar actuaciones corruptas en **ENERTEM S.A.S.**

Objetivos Específicos

- Definir las estrategias de apoyo a la lucha contra la corrupción de **ENERTEM S.A.S.**
- Identificar los procesos o áreas más sensibles y/o vulnerables frente al riesgo de corrupción
- Establecer las conductas en las que pueden incurrir las denominadas CONTRAPARTES.
- Incorporar las acciones preventivas en los respectivos mapas de riesgos, acorde a la metodología implementada por **ENERTEM S.A.S.**
- Detectar y atacar las causas estructurales que favorecen la existencia del fenómeno de la corrupción.
- Fortalecer la cultura de transparencia y los comportamientos éticos de los colaboradores, clientes y en general todas las partes interesadas.
- Administrar y mitigar los riesgos de fraude o corrupción a través de un efectivo y oportuno proceso de identificación y valoración de riesgos bajo metodología ISO 31000.
- Establecer los roles y responsabilidades frente a la Política Anticorrupción.

NORMOGRAMA

Normas y Estándares Internacionales sobre Anticorrupción

El marco legal internacional para combatir la corrupción, incluye la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC), la cual entró en vigencia en 2005, así como la Convención Sobre la Lucha Contra el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, que entró en vigencia desde 1999.

- Convención Interamericana contra la Corrupción, 1977
- Convención de la Unión Africana sobre la Prevención y Lucha contra la Corrupción – 2003
- Convenio Penal Sobre la Corrupción -1998
- Convenio Civil Sobre Corrupción – Consejo Europeo 1999
- Política Anticorrupción de la Unión Europea, art. 29 del Tratado de la Unión Europea.
- Convención Interamericana contra la Corrupción de la OEA de 1997
- Convención de la ONU contra la Corrupción de 2005
- Convención de la OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de 2012.
- Guías sobre programas de cumplimiento relacionadas con la ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos ("FCPA")
- Ley anti-soborno del Reino Unido ("UK bribery act").

Normas Nacionales

- Como una de las medidas de anticorrupción, el Gobierno Colombiano, ha celebrado varios acuerdos internacionales, aprobados por el Congreso de la República, el último en 2012, con la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), para combatir el cohecho de los servidores públicos extranjeros en transacciones internacionales. Como resultado, el Gobierno sancionó la Ley 1778 del 02 de febrero de 2016 (Ley 1778 o Ley Antisoborno), estableciendo un régimen especial para imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional.
- Como mandato, en el art 2º de la Ley 1778, establece que la Superintendencia de Sociedades investigará y sancionará los actos de soborno transnacional que involucren a una persona jurídica domiciliada en Colombia, sujeta o no a vigilancia o control del Estado.

- La Superintendencia de Sociedades, con fundamento en las facultades legales, en especial previstas en los art. 23 y 36 de la Ley 1778 de 2016, expide la Circular Reglamentaria 100-00003 del 26 de julio de 2016, estableciendo una Guía para las Personas Jurídicas, para la puesta en marcha del programa de Transparencia y Ética Empresarial. Las principales normas en Colombia, se encuentran descritas en el Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000, Ley 1474 de 2011.

Afectación a la Organización por actos corruptos.

Operativa:

- Pérdidas en el ejercicio.
- Fuga de información.

Legal:

- Sanciones.
- Indemnización.
- Consecuencias penales, civiles, fiscales y/o administrativas.

Reputacional:

- Pérdida de confianza empresarial.

1. DEFINICIONES

- a) **PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL:** Se define como los procedimientos establecidos por la alta dirección de la organización, actuales o futuros a cargo del Oficial de Ética y de cada uno de los procesos internos de la organización, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de soborno, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a **ENERTEM**.
- b) **OFICIAL DE ÉTICA EMPRESARIAL:** Es la persona natural designada por la organización. para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de soborno u otros actos de corrupción, la cual se encontrará en cabeza del área jurídica de la organización, bien sea estando personificada por el jefe jurídico o por quien este designe.
- c) **SOBORNO:** Es el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier dádiva o cosa de valor a cambio de un beneficio o cualquier otra contraprestación, o a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta, promesa, o solicitud es para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.
- d) **SOBORNO TRANSNACIONAL:** Es el acto en virtud del cual, **ENERTEM S.A.S.**, por medio de sus empleados, altos directivos, asociados, o contratistas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u) objetos de valor pecuniario o (iii) 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.
- e) **SERVIDOR PÚBLICO EXTRANJERO:** definición contenida en el **PARÁGRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO SEGUNDO DE LA LEY 1778**. "Toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o en una jurisdicción extranjera, sea dentro de un organismo público, o de una empresa del Estado o una entidad cuyo poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad del Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.
- f) **ALTOS DIRECTIVOS O ALTA DIRECCIÓN:** está compuesta por miembros de la junta directiva, el Gerente General, miembros del comité de gerencia, Asamblea de accionistas, vinculados o no laboralmente a la organización.

2. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA

- a. LEGALIDAD: ENERTEM S.A.S.** como organización, al igual que todos sus empleados y directivos están sometidos al imperio de la ley, lo que quiere decir que inclusive cuando dentro de esta no se contemple algún aspecto establecido en el ordenamiento jurídico colombiano, el mismo deberá ser cumplido y acatado por el equipo humano de la organización. Poniendo la normatividad vigente como fuente de las diversas políticas internas. Adicionalmente, entendiendo que todos como ciudadanos colombianos estamos en el deber de conocer la normatividad vigente.
- b. HONESTIDAD:** Todos los trabajadores y directivos de la organización deben orientar su obrar en que siempre debe decirse la verdad y en su actuar debe reflejarse la transparencia. Teniendo claro que **ENERTEM S.A.S.** Nunca accederá a realizar ningún tipo de pago o dádiva con el fin de conseguir favor alguno de una autoridad pública nacional o extranjera. Por lo que nadie que se encuentre vinculado a la organización, sin importar la naturaleza de su vínculo, se encuentra autorizado para participar en actos de corrupción, sobornos o soborno transnacional en nombre de

ENERTEM S.A.S., por el contrario, se prohíbe expresamente la participación en dichas conductas. Todos los vinculados se encuentran en la obligación legal y de conformidad con el contenido del presente documento a denunciar si están siendo sujetos de solicitudes de dádivas, o entrega de bienes por parte de un funcionario de otra organización, sea esta pública o privada o si tiene conocimiento que alguna persona dentro de la organización ha ofrecido o le han ofrecido algún tipo de favor o dádiva a cambio de brindar una ventaja en cualquier ámbito.

- c. EVALUACIÓN DEL RIESGO:** El proceso del programa de ética y transparencia debe ir evolucionando a medida que el negocio va cambiando, por lo que siempre dentro de la evaluación del riesgo de nuevos negocios o relaciones con entidades públicas nacionales o internacionales debe evaluarse el riesgo frente a la posibilidad de que exista o no el riesgo que uno de nuestros funcionarios se vea inmerso en un potencial caso de corrupción, soborno o soborno transnacional y si es del caso tomar medidas para evitarlos.

Se deben evaluar los procesos internos con el fin de identificar cuáles procesos son los más expuestos y a medida que se vayan identificando nuevos riesgos o exposiciones, deberán irse implementando medidas con el fin de prevenir falta identificadas dentro de este proceso.

- d. BUENA FE:** todas las personas dentro de la organización deben mantener en sus relaciones externas e internas un actuar probo, libre de cualquier dolo o intención dañosa, orientado siempre a la lealtad de los intereses de las demás personas que

conforman la organización y la organización misma, y especialmente, actuar de conformidad con la ley y en caso de duda elevar las consultas que sean pertinentes.

Con base en los principios antes enunciados es obligatorio para todos los empleados, proveedores de bienes y servicios y clientes guiarse por los mismos.

Es importante que en las relaciones con los clientes el cumplimiento de estos principios y en general debe enmarcarse en la realización de las indagaciones y la debida diligencia antes de la prestación del servicio e incluyendo dentro de las cotizaciones y contratos las estipulaciones correspondientes en caso de identificar la ocurrencia de un hecho que contravenga el presente documento.

Frente a los proveedores de bienes y servicios Los Empleados que tengan la facultad de realizar compras o negociaciones nacionales o internacionales, deben realizar la debida diligencia para conocer adecuadamente a los terceros, y en particular, la vinculación con entidades gubernamentales o servidores públicos antes de cerrar la compra o negociación. Para ello deben realizarse los cuestionamientos tendientes a develar la situación jurídica de cada proveedor, tales como comprobación en listas internacionales de personas vinculadas al lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

Frente a los trabajadores y directivos de la organización, el compromiso asumido por ENERTEM S.A.S. es sobreponer el cumplimiento de las leyes y la prevención del financiamiento del terrorismo, lavado de activos, soborno, soborno trasnacional y corrupción antes que el cumplimiento de las metas organizacionales. Esta es una directriz y un compromiso que asume la alta dirección de la organización.

3. CONFORMACIÓN DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA CORPORATIVA

De conformidad con el contenido de los acápite antes contenidos en el presente documento, el programa de ética y transparencia tiene los siguientes componentes:

- a.** La organización y parametrización de todos los procesos en torno a la presente política. De esta forma todos los procesos al interior de la organización deberán implementar medidas para la prevención, identificación y tratamiento de casos de corrupción, soborno, soborno trasnacional y/o fraude.
- b.** Promover la cultura de la transparencia, creando espacios y protocolos para que las personas vinculadas a la organización puedan exponer las situaciones que consideren riesgosas, puedan denunciar irregularidades sin temor a represalias y se den las garantías del debido proceso y respeto por los derechos de las personas que se vean involucradas en hechos que contravengan los fines y objetivos del presente programa.

- c. La constante evaluación de riesgo, identificando riesgos y vulnerabilidades en torno a los fines y objetivos del presente programa y la implementación de medidas preventivas y paliativas conforme a la evolución del negocio. De lo que se concluye que el programa de transparencia y ética permanece en constante construcción.

4. CONDUCTAS QUE ATENTAN EN CONTRA DE TRANSPARENCIA Y LA ÉTICA CORPORATIVA

Como organización de conformidad con la normatividad vigente identificamos las siguientes conductas que van en contravía de la transparencia y la ética empresarial:

- a) **CONFLICTO DE INTERESES:** Adicionalmente a lo establecido dentro del Código de Ética Corporativo, se entiende por conflicto de interés, cuando:
- Existen intereses contrapuestos entre el equipo humano vinculado a **ENERTEM S.A.S.** y los intereses de la organización, que pueden llevar a aquel a adoptar decisiones o a ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de la organización.
 - Cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de cualquier miembro del personal vinculado a la organización, y ello pueda ir en detrimento de los intereses de la misma.
- b) **SOBORNO:** El personal vinculado en el ejercicio de sus funciones pueden enfrentarse a situaciones de soborno las cuales tienen lugar cuando se da o se recibe una propuesta para beneficiar de manera indebida a alguien, a cambio de dinero, objetos, promesas y/o favores presentes o futuros. Ante esta situación, el personal vinculado debe tener claro que la única conducta aceptable es la de rechazar la propuesta de manera contundente y poner en conocimiento esta situación, a través del jefe inmediato, al oficial de ética corporativa o a cualquier miembro de la gerencia. Los ofrecimientos indebidos (sobornos) pueden ser dádivas de cualquier tipo tales como: dinero, regalos, viajes, cursos de capacitación, contribuciones en efectivo o en especie, comisiones y/o descuentos, programas de entretenimiento (por ejemplo: comidas, entradas a eventos y espectáculos, entre otros.), pago de servicios personales y/o profesionales en beneficio de un funcionario nacional o extranjero o sus familiares.
- c) **CORRUPCIÓN:** Es todo hecho, tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios corporativos y/o los que orientan el presente programa, independiente de los efectos financieros sobre las empresas. Son las acciones que se presenten bajo una de dos modalidades:

- a. **Interna:** aceptación de sobornos provenientes de terceros hacia el personal vinculado, con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a ese tercero.
- b. **Externa:** la acción que despliega el personal vinculado hacia funcionarios gubernamentales (nacionales o extranjeros) o terceros, de manera directa o a través de agentes; con el fin de que las decisiones del tercero, sus acciones u omisiones beneficien a la organización o a uno o varios de los miembros del personal vinculado.
- d) **FRAUDE:** Se entiende como el acto u omisión intencionada y diseñada para engañar a los demás, llevado a cabo por una o más personas con el fin de apropiarse, aprovecharse o hacerse a un bien ajeno (sea material o intangible) de forma indebida, en perjuicio de otra y generalmente por la falta de conocimiento o malicia del afectado. Con fundamento en lo anterior se considera de forma enunciativa las siguientes conductas que van contra la transparencia y la integridad corporativa:
 - a. Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de la organización.
 - b. Alteración de información y documentos de la organización para obtener un beneficio particular.
 - c. Generación de reportes con base en información falsa o inexacta.
 - d. Uso indebido de información interna o confidencial (Propiedad intelectual, Información privilegiada, etc.).
 - e. Conductas deliberadas en los procesos de contratación y licitaciones con el fin de obtener dádivas (pagos o regalos a terceros, recibir pagos o regalos de terceros, etc.).
 - f. Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
 - g. Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.
 - h. Destinar recursos para financiación del terrorismo.
 - i. Utilización de manera indebida bienes de propiedad de la organización que estén bajo su custodia.
 - j. Fraude informático.
 - k. Cualquier irregularidad similar o relacionada con los hechos anteriormente descritos.

5. IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS EXPUESTOS AL RIESGO

Realizando un análisis de los procesos internos, en perspectiva con la prevención del soborno, soborno transnacional, casos de corrupción o fraude. Con base en lo anterior los siguientes procesos por su exposición y relacionamiento con terceros y funcionarios públicos deben ser tratados los siguientes procesos se encuentran en un grado alto de exposición:

A. PROCESO COMERCIAL – La exposición al riesgo de esta área se evidencia en la amplia visibilidad que tienen los funcionarios vinculados a este proceso frente a los diferentes clientes, los cuales pueden pertenecer al sector público o privado.

También en la actividad propia del proceso, la cual en su día a día se ve expuesto a la presión natural del negocio por incrementar ventas, cumplir metas y el eventual afán del personal en conseguir el pago de comisiones.

Frente a este riesgo se plantean las siguientes medidas:

- a) Agotamiento de la debida diligencia frente a cada cliente.
- b) Diligenciamiento por parte de los clientes consolidados y potenciales el formato de conocimiento del cliente, en donde se realiza la declaración de origen de recursos, declaración de haber implementado un programa de transparencia y ética corporativo y en caso de no ser así, se obligue a cumplir con el institucional.
- c) En el desarrollo de los procesos de ventas o en la participación en los procesos licitatorios debe involucrarse a los procesos de control interno y/o jurídico, al igual que las reuniones en cualquiera de los procesos deben ser atendidos por lo menos en presencia de dos funcionarios de la organización.
- d) Capacitar, dejando un mensaje claro que prima el cumplimiento de la ley y el respeto por la transparencia que el cumplimiento de las metas institucionales.
- e) Ofrecer capacitación y acompañamiento a los empleados con el fin de mantener unas finanzas personales sanas, evitando que a sus niveles de endeudamiento o necesidad de recursos los lleve a ser proclives a tomar medidas equivocadas para el cumplimiento de metas con el fin de conseguir le sea otorgado el pago de comisiones.

B. PROCESO DE CADENA DE SUMINISTRO. – Al ser este el proceso por medio del cual se realizan compras a actores nacionales e internacionales se entiende que existe una exposición al riesgo en la medida que al personal de esta área se ve expuesto a que le sean ofrecidas dadas constitutivas de soborno con el fin de favorecer a terceros dentro de un proceso de compra realizados por la organización. Los funcionarios de esta área también pueden verse expuestos a situaciones de ofrecer dadas a funcionarios públicos o extranjeros que sirven como entes de control en los procesos logísticos, de aduana, tributarios o autoridad en temas de importaciones.

Frente a este riesgo se plantean las siguientes medidas:

- a) Agotamiento de la debida diligencia previa a la contratación con proveedores de cualquier bien o servicio.

- b) Establecer políticas o manuales de procedimientos al proceso de compras, en donde se dejen claros los requisitos mínimos que debe cumplir cualquier potencial proveedor, al igual que los criterios de evaluación y los criterios par la renovación de contratos con los proveedores.
- c) Ofrecer capacitación en asuntos relacionados a temas normativos asociados a las actividades de compras, procesos logísticos y de aduanas, con el fin de crear criterio en cada uno de los funcionarios nacionales o internacionales, previendo así el aprovechamiento de funcionarios o terceros inescrupulosos que soliciten cualquier tipo de soborno.
- d) Ofrecer capacitación y acompañamiento a los empleados con el fin de mantener unas finanzas personales sanas, evitando que a sus niveles de endeudamiento o necesidad de recursos los lleve a ser proclives conseguir le sea otorgado el pago de comisiones, por favorecimientos indebidos dentro del proceso de compra.
- f) Diligenciamiento de los formularios y procedimiento de vinculación de proveedores en donde se realiza la declaración de origen de recursos, declaración de haber implementado un programa de transparencia y ética corporativo y en caso de no ser así, se obligue a cumplir con el institucional.

C. PROCESO FINANCIERO Y CONTABLE – Este proceso tiene a su cargo la labor de llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa todas las transacciones realizadas. El personal vinculado a este proceso se expone al riesgo al tener la posibilidad de cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada. También, tiene la posibilidad de realizar movimientos de dinero y de legalizar los dineros recibidos.

Frente a este riesgo se plantean las siguientes medias:

- a) Controles internos para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia del pago, a través de políticas de legalización de gastos y de anticipos.
- b) Sistemas de doble aprobación de pagos.
- c) Si bien el revisor fiscal de la organización obedece al cumplimiento de un deber legal, su auditoría es insumo importante en la prevención de la materialización del riesgo.
- d) Al estar el proceso contable tercerizado, el área a cargo debe realizar auditoría y revisión de que la contabilidad está llevada en debida forma, refleja la realidad de los hechos económicos y se encuentra conforme a los principios y normas contables generalmente aceptadas. Dando parte de ello a la gerencia al cierre de cada periodo fiscal.

D. PROCESO DE GESTIÓN HUMANA – La exposición al riesgo por parte de este proceso se encuentra en que a través de los procesos de vinculación del personal se garantice que las personas vinculadas dentro de su perfil psicológico o de personalidad se resalte la transparencia y la honestidad como valores propios de la persona. Adicionalmente, debe asegurarse que el personal complete un estudio de seguridad que permita establecer que la persona tiene vínculos con personal vinculado al gobierno nacional o extranjero o si se encuentra vinculado a alguna organización o persona que esté reportada en alguna lista internacional de prevención del lavado de activos o financiamiento del terrorismo.

Esto para evitar vincular personal que ponga en riesgo la reputación de la organización, se materialice alguna conducta que atente contra la transparencia y ética corporativa o que durante la ejecución del contrato de trabajo de configuren conflictos de intereses.

La identificación de riesgos realizada en el presente acápite es meramente enunciativa, ya que si se identifican riesgos en otros procesos deberán adoptarse medidas de mitigación adecuadas. En todo caso el análisis deberá realizarse bajo la perspectiva de los siguientes factores de riesgo:

PAÍS: Se materializa en las operaciones que realice ENERTEM S.A.S con países con altos índices de percepción de corrupción, con características relacionadas a una ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos en investigaciones por corrupción, entre otras.

SECTOR ECONÓMICO: Consiste en que existen ciertos sectores económicos con mayor riesgo de corrupción sumado al riesgo anteriormente señalado, y bajo ciertas circunstancias, cuando exista una relación de interacción constante entre personal vinculado, contratistas o altos directivos con Servidores Públicos Extranjeros.

TERCEROS: Es causado en la medida en que, en los casos más frecuentes de corrupción internacional, se incluye la participación de Contratistas o se relaciona a que éstos estén estrechamente vinculados con funcionarios de alto gobierno de un país, en términos de una transacción internacional.

Es preciso resaltar que es obligación de todos el personal vinculado el seguimiento al presente documento, para evitar que, en el desarrollo de sus operaciones, **ENERTEM S.A.S.** se vea inmersa en las actividades descritas en el artículo 2° de la Ley 1778 de 2016, pues su incumplimiento conlleva la aplicación de sanciones administrativas, civiles, tributarias, etc., para la organización, así como sanciones laborales y/o contractuales para el personal vinculado, independientemente de las acciones penales a que haya lugar.

6. MECANISMOS DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS, DEBIDA DILIGENCIA, CONTROL Y SUPERVIVIOS DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO

- a. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS:** Basado en el principio de evaluación del riesgo, se deberá identificar, analizar y tratar las situaciones o eventos de riesgos basado en señales de alerta para así valorar y tomar las acciones de mitigación de los mismos.
- b. DEBIDA DILIGENCIA:** Se realizará un análisis a cada tercero con la que se pretenda entablar una relación comercial, especialmente si se realizará un negocio o transacción internacional, en la que se incluirán aspectos legales, financieros, contables, buen crédito y reputación, con el propósito de identificar y evaluar cualquier situación de riesgo de actos de corrupción transnacional.
El proceso jurídico realizará, como consideren pertinente y adecuado el análisis en listas restrictivas, una debida diligencia directamente enfocada en detectar riesgos de situaciones que vayan en contravía de las disposiciones Anti-soborno y Anti-corrupción como la confirmación de que el tercero no se encuentre inhabilitada para contratar con el Estado, que no cuente con multas por estos hechos, entre otros.
- c. CONTROL, SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO:** Se realizarán periódicamente revisiones y supervisiones de la gestión de riesgos de soborno transnacional en los negocios y operaciones internacionales que realice ENERTEM S.A.S., para así verificar la eficacia de dichas políticas y para verificar si dichas medidas mitigan los riesgos de soborno transnacional. En caso de encontrar fallas en el sistema se actualizará el programa.

7. MECANISMOS PARA EVITAR LA CONFIGURACIÓN DE ACTOS QUE ATENTEN EN CONTRA DE LA ÉTICA Y TRANSPARENCIA.

- a. INTERACCIÓN CON FUNCIONARIOS O SERVIDORES PÚBLICOS GASTOS PARA REGALOS, VIAJES Y ENTRETENIMIENTO DE FUNCIONARIOS O SERVIDORES PÚBLICOS NACIONALES O EXTRANJEROS:** El personal vinculado no debe solicitar, aceptar, ofrecer o suministrar regalos, entretenimiento, hospitalidad, viajes, patrocinios con el fin de inducir, apoyar o recompensar una conducta irregular, con relación a obtener cualquier negocio que involucren a la organización. Los regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario o servidor público nacional o extranjero no son permitidos.

- b. NEGOCIACIONES CON AGENTES, INTERMEDIARIOS Y PAGOS DE FACILITACIÓN.** En la Compañía no se deben utilizar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados. Los pagos de facilitación están prohibidos. Dichos pagos no deben hacerse a funcionarios públicos, ni siquiera si son una práctica común en un país determinado.
- c. CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS** Todos los contratos o acuerdos suscritos por ENERTEM S.A.S., deben contener cláusulas o declaraciones que garanticen el cumplimiento de este programa, las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables, además, deben incluir el derecho a terminar el contrato cuando incurran en una violación a los mismos. El área Jurídica es responsable de incluir en todos los contratos de la organización dichas cláusulas.

En cualquier caso, el responsable de la negociación debe verificar que las cláusulas estén incluidas antes de la firma de los contratos o acuerdos; de no observarse debe informar al área Jurídica

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- a) LA ALTA DIRECCIÓN** - compuesta por la junta directiva, la gerencia y los miembros del comité de gerencia. Es responsable por la administración, prevención y detección del riesgo de fraude, soborno u otras conductas que afecten la transparencia. Además, deben promover a través del ejemplo una cultura de transparencia e integridad en la cual el soborno, la corrupción y cualquier otro acto inapropiado sean considerados inaceptables.
- b) LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS** - es responsable de designar al Oficial de Ética y suministrar los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Definir y aprobar las políticas y mecanismos para la prevención del soborno y de otras prácticas corruptas al interior de la organización. Ordenar las acciones pertinentes contra los altos directivos, cuando infrinjan lo previsto en el Programa de transparencia y ética Empresarial y revisar los informes que presente el Oficial de Ética, dejando expresa constancia en la respectiva acta.
- c) OFICIAL DE ÉTICA** - se encuentra en cabeza del proceso jurídico de la organización y es el encargado de ejecutar toda la operación logística de investigación y el debido proceso. Coordina y documenta los procesos investigativos. Debe reportar a la gerencia al menos cada tres meses, los informes sobre su gestión, los casos recibidos y las estrategias recomendadas para la investigación. Debe evaluar los riesgos de soborno y corrupción, coordinar las capacitaciones de los empleados sobre esta materia y proponer mejora de procesos.

- d) EQUIPO HUMANO VINCULADO** – son todos los empleados y proveedores de bienes y servicios, los cuales deben velar por una gestión transparente en sus respectivas áreas y en la Compañía en general.
- e) CUALQUIER EMPLEADO** que tenga conocimiento sobre cualquiera de cualquier acto que atente en contra de la ética y transparencia de conformidad con el presente documento, debe reportarlo inmediatamente por los medios establecidos en el Programa de transparencia y ética empresarial, al oficial de ética, al jefe inmediato. Si es por medio del jefe inmediato, éste debe reportarlo dentro las 24 horas siguientes al oficial de ética. En estos casos, el empleado goza de las siguientes garantías: Confidencialidad sobre la información y las personas. Presunción de buena fe. Cuando una persona reporta una conducta debe hacerlo con responsabilidad, se presume que lo hace de buena fe y con base en indicios o elementos reales.

9. OBLIGATORIEDAD

El cumplimiento de las directrices contenidas en el presente documento es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de ENERTEM S.A.S., el incumplimiento de las obligaciones o protocolos que en ella están contenidas constituye una falta grave de conformidad con lo consagrado en el Artículo 55 del Reglamento Interno de Trabajo, el cual establece:

"ARTÍCULO 55: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADO. El empleado debe cumplir durante la vigencia del contrato laboral con las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, en este reglamento interno y en el contrato de trabajo. Son obligaciones especiales del trabajador.

(...)2. Acatar y cumplir las políticas, filosofía, principios, misión, visión de la empresa, así como las directrices, órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador y sus superiores según el orden jerárquico establecido. (...)

PARÁGRAFO: La violación por parte del trabajador de las obligaciones enunciadas se considera falta grave, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte de la Empresa."

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de tipo penal y civil que la organización pueda adoptar con el fin de resarcir el daño causado a la sociedad y de evitar la impunidad frente a estas acciones.

10. MECANISMOS PARA REPORTAR

ENERTEM S.A.S. en su ánimo preventivo y coercitivo en caso de verificarse una conducta proscrita en el presente documento pone a disposición del personal vinculado el correo electrónico giuseppe.amaya@bristol.la por medio del cual todos los colaboradores sin importar su cargo pueden comunicar dudas o necesidades de asesoría en relación con el cumplimiento del programa de transparencia y ética empresarial, así como también para reportar conductas que se encuentren en cualquiera de las modalidades de soborno o corrupción. La consulta es recibida por detalle, garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que la presenta protegiéndola contra cualquier tipo de represalia.

Es importante resaltar que esta herramienta de reporte no es una herramienta de quejas y reclamos, sino de reporte por conductas que van contra la Transparencia e Integridad de la Compañía, no es para sugerencias, ni atención de temas laborales, ni personales y debe ser utilizada con responsabilidad. Los hechos reportados deben ser reales y verificables.

11. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

La divulgación del Programa de transparencia y ética empresarial se debe realizar mediante la publicación en la intranet y la página web de la Compañía, garantizando su acceso y conocimiento a todo el personal vinculado.

Las capacitaciones a los empleados en esta materia, debe estar a cargo del proceso Universidad BRISTOL y el Oficial de ética.

El presente programa de Ética y transparencia corporativa fue aprobado por la alta dirección de la organización el 29 de abril del 2021.