

	<b>POLÍTICA</b>			
	<b>POLÍTICA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PROTELA S.A.</b>			
<b>CÓDIGO: TH-0048-POL-0111</b>	<b>GESTIÓN JURÍDICA</b>			
<b>VERSIÓN: 2</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</b>	<b>05</b>	<b>10</b>	<b>2023</b>

### 1. Objetivo

Definir las políticas y procedimientos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial de PROTELA S.A. (en adelante Protela), determinando las condiciones bajo las cuales se podrá prevenir, identificar y mitigar todo riesgo relacionado con el soborno, soborno transnacional y la corrupción en nuestro entorno empresarial.

### 2. Alcance

Esta Política de Transparencia y Ética Empresarial (en adelante PTEE) aplica a todos los colaboradores vinculados a la Compañía, clientes, proveedores, contratistas, distribuidores, accionistas, inversionistas y en general a todos los grupos de interés con los que se establezca de forma directa o indirecta una relación comercial, contractual o de cooperación. Esta política es transversal a toda la operación de Protela y aplica para todas sus filiales.

La sociedad Protela se encuentra obligada a establecer un programa de Transparencia y Ética Empresarial, siendo una sociedad vigilada por la Superintendencia de Sociedades por pertenecer al sector manufacturero con una actividad económica con las siguientes características:

- . Inscrita en el registro mercantil con alguno de los siguientes códigos: 1020, 1030, 1040, 1051, 1063, 1071, 1072, 1081, 1082, 1083, 1084, 1089, 1090, 1391, 1399, 1410, 1420, 1430, 1512, 1521, 1522, 1701, 1640, 2013, 2014, 2030, 2219, 2410 y 2651, 2826 CIIU Rev. 4 A.C.

- . Que se dediquen de manera habitual a la transformación de materias primas en un producto totalmente terminado.

- . Que, a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, hubieren obtenido Ingresos Totales iguales o superiores a tres mil (3.000) SMMLV o tenido Activos Totales iguales o superiores a Cinco mil (5.000) SMMLV.

### 3. Marco Normativo Externo

La Superintendencia de Sociedades profirió la Circular Externa 100-000011 del 9 de Agosto de 2021, que establece los criterios para determinar cuáles sociedades deben adoptar los programas de ética empresarial y sus respectivos lineamientos, dicha Circular se integró como capítulo XIII a la Circular Básica Jurídica del 2017 de la Superintendencia de Sociedades, compilando todos los estándares que las sociedades obligadas por esta Superintendencia deben tener en

cuenta para este tipo de programas.

### **1. NORMAS NACIONALES:**

. Circular Externa 100-000011 de 9 de Agosto de 2021. "La cual hace parte integral como Capitulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades"

. Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de 2017 de la Superintendencia de Sociedades.

### **2. NORMAS Y ESTÁNDARES INTERNACIONALES:**

. Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales.

. Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos - OEA.

. Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).

### **3. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:**

. ARTÍCULO 44. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Numeral 2. "Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad moral de trabajo".

. CAPÍTULO XXVI. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL. ARTÍCULO 99.

### **4. CÓDIGO DE ÉTICA DE PROTELA.**

## **4. Definiciones**

**4.1. Activos totales:** Son todos los activos, corrientes y no corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos presentes controlados por la Empresa.

**4.2. Altos directivos:** Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Persona Jurídica y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la Persona Jurídica, trátase de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.

**4.3. Asociados:** Son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad o empresa unipersonal a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas

**4.4. Auditoría de Cumplimiento:** Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida implementación y ejecución del PTEE.

**4.5. Canal de Denuncias:** Es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de Soborno Transnacional, dispuesto por la Superintendencia de Sociedades en su página web.

**4.6. Capítulo:** Hace referencia al Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica, contenido en la Circular Externa 100-000011 del 9 de agosto de 2021, en el que se incluyen instrucciones administrativas y recomendaciones para la adopción de los PTEE.

**4.7. Circular Básica Jurídica:** Es la Circular Básica Jurídica No. 100-000005 de 2017 de la Superintendencia de Sociedades, incluyendo sus modificaciones

**4.8. Circular Externa 100-000011 del 9 de agosto de 2021:** Establece los criterios para determinar cuáles sociedades deben adoptar los programas de transparencia y ética empresarial y sus respectivos lineamientos.

**4.9. Código de Ética y Buenas Prácticas:** Declaración expresa de los valores y principios que deben guiar la conducta de todos los profesionales que integran y colaboran con Protela S.A.

**4.10. Contratista:** Organización externa que proporciona servicios a la organización de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados.

**4.11. Contrato Estatal:** Corresponde a la definición establecida en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

**4.12. Corrupción:** Para efectos de esta política, serán todas las conductas encaminadas a que una Empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración pública o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

**4.13. Debida diligencia:** Es la revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional que pueden afectar a una Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas y a los Contratistas. Respecto de estos últimos, se sugiere, además, adelantar una verificación de su buen crédito y reputación.

**4.14. Empleado:** Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral o prestación de servicios a una Empresa o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas.

**4.15. Empresa:** Es la sociedad comercial, empresa unipersonal o sucursal de sociedad extranjera supervisada por la Superintendencia de Sociedades.

**4.16. Entidad Adoptante:** Es la Empresa que no es una Entidad Obligada y que adopta voluntariamente los PTEE, como buena práctica de gobierno corporativo.

**4.17. Entidad Obligada:** Es la Empresa que se encuentra identificada en los numerales 4.1, 4.2 y 4.3 de la Circular Externa 100-000011 del 9 de agosto de 2021.

**4.18. Entidad Supervisada:** Es la Entidad Obligada o Entidad Adoptante que debe dar cumplimiento o que voluntariamente acoge, respectivamente, lo previsto en la Circular Externa 100-000011 del 9 de agosto de 2021.

**4.19. Factores de Riesgo:** Son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo C/ST para cualquier Entidad Supervisada.

**4.20. Ingresos Totales:** Son todos los ingresos reconocidos en el estado del resultado del periodo, como principal fuente de información sobre la actividad financiera de una empresa para el periodo sobre el que se informa. De acuerdo con los criterios de revelación estos incluyen: Ingresos de actividades ordinarias, otros ingresos, ganancias (otras partidas que satisfacen la definición de ingresos pero que no son ingresos de actividades ordinarias) e ingresos financieros.

**4.21. Matriz de riesgo:** Es la herramienta visual utilizada para el análisis de riesgo, que permite ver rápidamente qué riesgos deben recibir la mayor atención, lo que hace que sea mucho más fácil para los equipos comprender y participar en el proceso.

**4.22. Matriz de Riesgos de Corrupción:** Es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Corrupción a los que puede estar expuesta.

## 5. Responsabilidades

### 5.1. Junta Directiva:

Le corresponde a la junta directiva de Protela, establecer y definir las Políticas de Cumplimiento, lo cual incluye las instrucciones que deban impartirse respecto del diseño, estructuración, implementación, ejecución y verificación de las acciones dirigidas a la prevención y mitigación efectiva de cualquier práctica corrupta, no sólo en Protela, sino también en sus Sociedades Subordinadas. De acuerdo con lo anterior, la junta directiva se obliga a realizar las siguientes acciones:

- . Expedir y definir la Política de Cumplimiento.
- . Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento.
- . Designar al Oficial de Cumplimiento.
- . Aprobar el documento que contemple el PTEE.
- . Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que Protela pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- . Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
- . Ordenar las acciones pertinentes contra los Asociados, que tengan funciones de dirección y administración en Protela, los Empleados, y administradores, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- . Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE a los Empleados, Asociados, Contratistas (conforme a los Factores de Riesgo y Matriz de Riesgo) y demás partes interesadas identificadas.

### 5.2. Representante Legal:

- . Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva la propuesta del PTEE.
- . Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva.
- . Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- . La junta directiva propondrá la persona que ocupará la función de Oficial de Cumplimiento.
- . Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en la presente política siempre que lo

requiera.

. Asegurar que las actividades que resulten del desarrollo del PTEE 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.

### **5.3. Oficial de Cumplimiento:**

Con el fin de que en Protela haya una persona natural responsable de liderar y administrar el PTEE, se deberá designar un Oficial de Cumplimiento. Para evitar la suspensión de actividades del Oficial de Cumplimiento principal, Protela deberá evaluar y, si es del caso, realizar la designación de un Oficial de Cumplimiento suplente. Protela, conforme a su Política de Cumplimiento, deberá determinar de manera expresa lo siguiente: (i) el perfil del Oficial de Cumplimiento; (ii) las incompatibilidades e inhabilidades; (iii) la administración de conflictos de interés; y (iv) las funciones específicas que se le asignen a la persona que tenga dicha responsabilidad, adicionales a las establecidas en el presente Capítulo.

#### **5.3.1. Requisitos mínimos para ser designado como Oficial de Cumplimiento:**

La persona natural designada como Oficial de Cumplimiento de Protela, debe cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

- . Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el Riesgo C/ST y tener comunicación directa con la junta directiva.
- . Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de Riesgo C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de Protela
- . Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el Riesgo C/ST y el tamaño de Protela.
- . No pertenecer a la administración, a los órganos sociales o pertenecer al órgano de revisoría fiscal (fungir como revisor fiscal o estar vinculado a la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en Protela.
- . Cuando el Oficial de Cumplimiento no se encuentre vinculado laboralmente a Protela, esta persona natural puede estar o no vinculada a una persona jurídica.
- . No fungir como Oficial de Cumplimiento, principal o suplente, en más de diez (10) Empresas. Para fungir como Oficial de Cumplimiento de más de Protela, (i) el Oficial de Cumplimiento deberá certificar; y (ii) el órgano que designe al Oficial de Cumplimiento deberá verificar, que el Oficial de Cumplimiento no actúa como tal en Empresas que compiten con Protela en el mercado.
- . Teniendo en cuenta la existencia de un grupo empresarial o una situación de control declarada, el Oficial de

Cumplimiento de la matriz o controlante podrá ser la misma persona para todas las sociedades que conforman el grupo o conglomerado, independientemente del número de sociedades que lo conformen.

- . Estar domiciliado en Colombia.

### **5.3.2. Funciones del Oficial de Cumplimiento:**

Además de las funciones que se le asignen al Oficial de Cumplimiento en el PTEE de Protela, deberá cumplir, como mínimo, las siguientes:

- . Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva, la propuesta del PTEE.
- . Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la junta directiva. Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE 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 de Protela, en general, en el cumplimiento del PTEE.
- . Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por la junta directiva.
- . Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- . Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de Protela, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento.
- . Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del Riesgo C/ST, conforme a la Política de Cumplimiento para prevenir el Riesgo C/ST y la Matriz de Riesgos.
- . Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con Corrupción.
- . Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que Protela haya establecido y, respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley.
- . Establecer procedimientos internos de investigación en Protela para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción.
- . Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- . Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicable a Protela.
- . Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del

## Riesgo C/ST

.  
. Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE.

. Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del Riesgo C/ST al que se encuentre expuesto Protela.

### **5.4. Revisoría Fiscal:**

El revisor fiscal deberá 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, en los siguientes términos:

"5. Los revisores fiscales tendrán la obligación de denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción así como la presunta realización de un delito contra la administración pública, un delito contra el orden económico y social, o un delito contra el patrimonio económico que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo. También 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. Para los efectos de este artículo, no será aplicable el régimen de secreto profesional que ampara a los revisores fiscales".

En cumplimiento de su deber, el revisor fiscal, debe prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de Corrupción.

Debido a la diferencia de las funciones que corresponden al revisor fiscal, al representante legal y al Oficial de Cumplimiento, no se deberá designar al revisor fiscal o al representante legal como Oficial de Cumplimiento.

### **5.5. Comité de Cumplimiento:**

Para efectos de verificar asuntos referentes al seguimiento al cumplimiento del Programa de Ética Empresarial se establece un comité de cumplimiento que estará a cargo de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la Política de Transparencia y Ética Empresarial, su adecuada interpretación y operación solución de conflictos. El comité estará compuesto por cinco (5) miembros: a) Oficial de Cumplimiento, b) Director de Gestión del Riesgo y Control Interno, c) Director de Talento Humano, d) Director financiero y, e) Director de planeación y abastecimiento.

Cuando se considere necesario, podrá ser llamado a participar el presidente o cualquier colaborador de la organización que pueda facilitar información, la recolección de información o toma de decisiones.

Se realizarán mínimo 4 reuniones anuales ordinarias y se podrán realizar reuniones extraordinarias según situaciones específicas o consideraciones que lo requieran. El quorum para sesionar será de mínimo 3 miembros quienes discutirán o

apoyarán la investigación propuesta por el Oficial de Cumplimiento.

Las situaciones o acciones denunciadas por cualquier colaborador, serán gestionadas con completa discreción y confidencialidad de la información por parte del Comité de Cumplimiento. Su gestión dependerá del nivel de criticidad evaluado en la conducta.

Dentro de las funciones del Comité de Cumplimiento se encuentran:

- . Atender y Resolver las inquietudes que surjan a partir de la implementación, divulgación y cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial de todos los colaboradores.
- . Recibir, evaluar y gestionar la denuncia o información recibida a partir del correo de ética con el fin de establecer un plan de acción e investigación orientado al cumplimiento del Programa.
- . Analizar las infracciones, quejas o denuncias garantizando la confidencialidad de la información y del denunciante. Asegurando que la información suministrada sea gestionada en el mayor grado de imparcialidad en el desarrollo de la labor investigativa.
- . Garantizar el control, Investigación y cierre de todas las denuncias recibidas en el año.
- . Analizar cualquier otra conducta que vaya en contra de esta política.
- . Estructurar y garantizar la implementación de medidas correctivas y planes de acción definidos por el Oficial de Cumplimiento.
- . Verificar la destinación de regalos o incentivos reportados por los colaboradores.
- . De ser necesario evaluar la eficacia de la Política de Transparencia y Ética Empresarial y Realizar modificaciones o Inclusiones.

En todos los casos de denuncias o reportes, el trabajador 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.

Toda excepción a la presente política deberá ser consultada con el Comité de Cumplimiento, cuya definición quedará documentada en el acta respectiva del comité.

## **5.6. Equipo Humano:**

Todos los trabajadores de la empresa deben velar por una gestión transparente en sus respectivas áreas y en la compañía en general. Cualquier trabajador que tenga conocimiento sobre cualquiera de las modalidades de corrupción y soborno estipuladas en el presente documento, deberá reportarlo inmediatamente por los medios establecidos en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, al Oficial de Cumplimiento, al jefe directo o, si no es pertinente a través del correo electrónico de Transparencia. Si es por medio del jefe directo, éste debe reportarlo dentro las veinticuatro (24) horas siguientes al Oficial de Cumplimiento.

## 6. Lineamientos

Protela está comprometida en dar cumplimiento a toda la normatividad nacional que rige la transparencia y ética empresarial.

Por consiguiente, esta Política de Transparencia y Ética Empresarial aplica a todos los colaboradores vinculados a la Compañía, clientes, proveedores, contratistas, distribuidores, accionistas, inversionistas y en general a todos con los que se establezca de forma directa o indirecta una relación comercial, contractual o de cooperación con la Compañía.

Protela y sus altos directivos se comprometen a dar cumplimiento a la normatividad nacional y actuar de forma transparente y ética en la ejecución de sus negocios.

Este documento integra todas las políticas y procedimientos definidos por la Compañía con el objetivo de fortalecer su gobierno, tales como la gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (SAGRILAF), sistema de gestión, Código de Ética así como demás políticas establecidas por la Compañía que ayuden en su ejecución transparente del negocio.

### 6.1. Consideraciones generales:

En un entorno de globalización mundial, los países deben procurar por tener un ambiente económico estable y carente de distorsiones para que los negocios o transacciones nacionales e internacionales se cumplan de forma tal que los competidores puedan acceder libremente a cualquier mercado.

Igualmente, es de especial importancia el cuidado y buen uso de los recursos públicos, y la correcta administración pública, de manera que se cumpla con las finalidades de Estado establecidas en la Constitución Política y las Leyes.

Dicho ambiente económico estable y carente de distorsiones previene desequilibrios en la oferta y la demanda de bienes y servicios. En efecto, la posibilidad de que existan relaciones desiguales entre los participantes de un mercado puede originarse por la carencia de controles adecuados para prevenir y detectar prácticas corruptas, tales como, el soborno transnacional y el cohecho por dar u ofrecer.

De conformidad con lo establecido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, las diversas modalidades de corrupción, así como la percepción que de ellas se tienen, pueden eliminar la confianza en los gobiernos, las empresas y los mercados.

Así mismo, la tolerancia a la corrupción por parte del Estado y del tejido social empresarial da lugar a que las personas jurídicas y empresas renuncien a la innovación y a la libre competencia, para darle paso a prácticas corruptas y actos de ilegalidad en su actividad empresarial.

De otro lado, debe evitarse, por todos los medios posibles, que los funcionarios públicos puedan verse inclinados a desviar sus funciones para promover sus propios intereses, en desmedro de los ciudadanos y la comunidad en general. Como es sabido, estas circunstancias pueden tener consecuencias muy negativas respecto del crecimiento y desarrollo económico. Por lo tanto, la lucha contra la corrupción fortalece la confianza en las instituciones, las industrias y los mercados, así como a la economía del país.

Durante las últimas décadas, Colombia ha desplegado esfuerzos significativos tendientes a evitar la corrupción. En este contexto, el país ha celebrado diversos acuerdos internacionales que fueron aprobados por el Congreso de la República, tales como la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos en 1997, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción - UNCAC - en 2005 y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales en 2012.

Como resultado de los anteriores convenios internacionales, el país promulgó la Ley 1778 del 2 de febrero de 2016, en virtud de la cual se establece un régimen especial para (i) investigar e imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional y (ii) fortalecer la prevención y lucha contra la corrupción.

Además, el numeral 28 del artículo 7º del Decreto 1736 de 2020, faculta a la Superintendencia de Sociedades para instruir a sus supervisados sobre las medidas que deben adoptar para promover la transparencia y ética empresarial en sus prácticas de negocios y, así, contar con mecanismos internos de prevención de actos de corrupción.

Conforme a lo previsto en la Ley 1778 de 2016, la Superintendencia de Sociedades cuenta con la facultad para investigar y sancionar administrativamente a cualquier persona jurídica domiciliada en Colombia por infracciones a la Ley 1778 de 2016, independientemente de que esa persona esté sujeta a inspección, vigilancia o control por parte de otra Entidad Estatal, así como a las sucursales de sociedades extranjeras y las empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades en las que el Estado tenga participación y sociedades de economía mixta.

Así mismo, el artículo 35 de la Ley 1778 de 2016 estableció que, cuando exista sentencia penal condenatoria debidamente ejecutoriada contra el representante legal o los administradores de una sociedad domiciliada en Colombia o de una sucursal de sociedad extranjera, por el delito de cohecho por dar u ofrecer, la Superintendencia de Sociedades podrá imponer multas de hasta doscientos mil (200.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes si, con el consentimiento de la persona condenada o con la tolerancia de la misma, dicha sociedad domiciliada en Colombia o sucursal de sociedad extranjera se benefició de la comisión de ese delito.

Por otra parte, el artículo 23 de la Ley 1778 de 2016 faculta a la Superintendencia de Sociedades para promover en las sociedades sujetas a su vigilancia, la adopción de programas relacionados con la transparencia y ética empresarial para

prevenir las conductas de soborno de transnacional.

Conforme a lo anterior, la presente política está encaminada a la elaboración y puesta en marcha como buena práctica de buen gobierno corporativo de programas de transparencia y ética empresarial efectivos que le permitan a Protela estar en una mejor posición para mitigar el riesgo de soborno transnacional y de corrupción.

## **6.2. Procedimientos de diseño y aprobación:**

La PTEE se ajusta a las siguientes instrucciones:

a. Elaboración con fundamento en la evaluación exhaustiva de las particularidades y Riesgos de Corrupción y/o los Riesgos de Soborno Transnacional a los que esté expuesta Protela.

b. Organización de forma tal, que sea posible identificar, detectar, prevenir y mitigar los Riesgos de Corrupción y/o los Riesgos de Soborno Transnacional a los que esté expuesta Protela. Por lo anterior, se crean los procedimientos y controles adecuados y se le asignan funciones específicas a sus administradores, Empleados y Asociados de la empresa.

c. En términos generales, para los Riesgos de Corrupción y los Riesgos de Soborno Transnacional, se deben regular los siguientes aspectos:

- . La identificación y evaluación del Riesgo C/ST.
- . Las políticas y procedimientos generales para la gestión del Riesgo C/ST, conforme se detallan más adelante.
- . La entrega y ofrecimiento de regalos o beneficios a terceros.
- . La política de Protela en materia de remuneraciones y pago de comisiones a Empleados, Asociados y Contratistas.
- . Los gastos de Protela relacionados con actividades de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje.
- . Las contribuciones políticas de cualquier naturaleza.
- . Las donaciones.
- . Las actualizaciones a la Política de Cumplimiento y a la PTEE, cada vez que se presenten cambios en la actividad en Protela que alteren o puedan alterar el grado de Riesgo C/ST, o por los menos cada dos (2) años.
- . Los sistemas de control y auditoria, conforme lo determina el artículo 207 del Código de Comercio y las normas contables aplicables, que le permitan al revisor fiscal de Protela verificar la fidelidad de la contabilidad y asegurarse de que en las transferencias de dinero u otros bienes que ocurran entre Protela y sus Sociedades Subordinadas, no se oculten pagos directos o indirectos relacionados con sobornos, dadas, coimas u otras conductas corruptas.
- . Los deberes específicos de los Empleados que estén expuestos al Riesgo C/ST, relacionados con la prevención de la Corrupción.
- . La puesta en marcha de procedimientos sancionatorios adecuados y efectivos, de conformidad con las normas laborales y disciplinarias, respecto de infracciones a la PTEE cometidas por cualquier Empleado o administrador.
- . La creación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe de manera confidencial y segura acerca de actividades sospechosas relacionadas con el Riesgo C/ST.
- . La creación de herramientas que faciliten que los Contratistas, Empleados y Asociados tengan acceso, conozcan y estén capacitados sobre las Políticas de Cumplimiento y la PTEE de Protela.
- . La obligación de denuncia de actos de Corrupción por parte de Protela, sus administradores, Asociados o Empleados,

de manera interna y externa, y el procedimiento aplicable.

d. Para los Riesgos de Soborno Transnacional, específicamente, se deben regular los siguientes aspectos:

- . Los procedimientos de archivo y conservación de documentos que estén relacionados con Negocios o Transacciones Internacionales, en los que esté involucrada Protela.
- . La obligación de traducir el PTEE y la Política de Cumplimiento a los idiomas oficiales de los países donde Protela realiza Negocios o Transacciones Internacionales o realice actividades por medio de Sociedades Subordinadas, sucursales u otros establecimientos, o incluso Contratistas en otras jurisdicciones, cuando el idioma no sea el castellano.

### **6.3. Auditoría de Cumplimiento del PTEE:**

Así como las actividades de Protela cambian a lo largo del tiempo, también mutarán los Riesgos C/ST a los que esa Empresa esté expuesta. Por lo anterior, la PTEE es dinámica y estructurada de forma tal que pueda ser fácilmente modificada. En efecto, la mayor o menor complejidad de la PTEE dependerá, entre otros factores, de los Riesgos C/ST, la pertenencia a grupos empresariales, las actividades económicas que desarrolle Protela, los países en que opera, las personas con las que contrata y los tipos de Contratos Estatales que celebra. Con el fin de que en Protela haya una persona responsable de la auditoría y verificación del cumplimiento de la PTEE se deberá designar un Oficial de Cumplimiento por parte de la junta directiva. Le corresponde a Protela certificar que el Oficial de Cumplimiento designado cuenta con la idoneidad, experiencia y liderazgo requeridos para gestionar el Riesgo C/ST. Así mismo, Protela informará por escrito a la Delegatura de Asuntos Económicos y Societarios de la Superintendencia de Sociedades, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la designación, el nombre, número de identificación, correo electrónico y número de teléfono del Oficial de Cumplimiento o conforme a las instrucciones específicas que determine la Superintendencia de Sociedades. Protela mantendrá actualizada la información del Oficial de Cumplimiento. Para tal fin, le informará por escrito a la Superintendencia de Sociedades dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a cualquier modificación. Con la anterior información se remitirá copia del extracto del acta de la Junta Directiva, en la que consta la designación del Oficial de Cumplimiento y/o cualquier otro documento que requiera la Superintendencia de Sociedades.

### **6.4. Capacitación:**

Para evitar de manera efectiva la Corrupción, los Empleados, administradores, Asociados y Contratistas de Protela deberán conocer adecuadamente la PTEE. Para este efecto, Protela pondrá en marcha mecanismos idóneos para la correcta comunicación y pedagogía de la PTEE. Conforme a lo anterior, la PTEE deberá ser divulgada dentro de Protela y a las demás partes interesadas que considere la Empresa y el Oficial de Cumplimiento conforme a su Política de Cumplimiento, en la forma y frecuencia para asegurar su adecuado cumplimiento, como mínimo una (1) vez al año.

La adecuada capacitación de los Empleados, administradores, Asociados y Contratistas (conforme a los Factores de Riesgo identificados) podrá proporcionarles el conocimiento y las habilidades requeridas para que puedan ejecutar apropiadamente la PTEE. De esta forma, estarán en mejor posición para enfrentar de manera eficaz, los desafíos que plantea la lucha contra la Corrupción.

En todo caso, tanto la comunicación como la capacitación implicarán un esfuerzo continuo de actualización que deberá reflejar los cambios que presente el entorno de Protela respecto de los Riesgos C/ST. La divulgación y las capacitaciones quedarán debidamente documentadas.

Las capacitaciones deberán estar dirigidas a:

- a. Crear conciencia respecto de los Riesgos C/ST a los que se ve expuesta Protela.
- b. Ser objeto de actualización cuando las circunstancias así lo requieran, en atención a la dinámica cambiante de los riesgos específicos de Corrupción a los que se vean enfrentados los Empleados, administradores y Asociados de Protela. Por lo anterior, deberá dársele mayor atención a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a dichos riesgos, como puede suceder respecto de los Empleados o Asociados que participen en actividades de contratación estatal o negocios de distribución en países o zonas geográficas con alto riesgo de Soborno Transnacional. Así mismo, las capacitaciones en materia de lucha contra la Corrupción deben extenderse a aquellos Contratistas que identifique el Oficial de Cumplimiento, conforme lo establezca la Matriz de Riesgos y la Política de Cumplimiento.

#### **6.5. Divulgación:**

La estrategia de comunicación, al igual que el contenido, idioma y estilo será establecido por Protela, conforme a su Política de Cumplimiento y su Matriz de Riesgo. Para diseñar la estrategia de comunicación, se tendrán en cuenta sus actividades económicas y los riesgos particulares de Corrupción a los que se ve expuesta.

Se tienen en cuenta los siguientes elementos:

- a. Las comunicaciones dirigidas a los Empleados y Asociados de Protela deberán reflejar de manera expresa e inequívoca, las obligaciones de los administradores relacionadas con la prevención de la Corrupción. De igual forma, en tales comunicaciones se revelarán los procedimientos para divulgar, entre otros, la política de Protela acerca de controles financieros, entrega de regalos y donaciones, la creación de canales efectivos para recibir reportes confidenciales sobre actividades de Corrupción, y la información referente a las sanciones para los Empleados y administradores que infrinjan la PTEE.
- b. La estrategia de comunicación será definida por Protela y podrá ponerse en marcha a través de variados mecanismos, tales como publicaciones en medios impresos o virtuales.
- c. Para el Riesgo de Soborno Transnacional, además de lo enunciado en los anteriores literales a. y b., la estrategia de comunicación deberá estar disponible en diferentes idiomas cuando Protela opere, directa o indirectamente, por medio de Sociedades Subordinadas o Contratistas, en países donde el idioma oficial no sea el castellano.

#### **6.6. Canales de comunicación:**

La PTEE debe incluir mecanismos que les permitan a los Empleados, administradores, Asociados, Contratistas e

individuos vinculados a los anteriores, así como cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de Corrupción relacionada con Protela, la posibilidad de reportar de manera confidencial y anónima cualquier posible irregularidad en el cumplimiento de la PTEE, al igual que cualquier posible conducta de Corrupción. Estos mecanismos deberán incentivar a los denunciantes a reportar tales irregularidades o conductas sin temor a posibles represalias de otros funcionarios de Protela o conductas de acoso laboral para el caso de empleados. Por lo tanto, el Oficial de Cumplimiento deberá adoptar las medidas correspondientes para asegurar la confidencialidad y anonimato de los reportes recibidos.

Protela habilitará mecanismos de fácil acceso para que los Empleados, administradores, Asociados, Contratistas, funcionarios de los anteriores y cualquier persona manifieste sus inquietudes respecto de posibles incumplimientos de la PTEE y cualquier práctica corrupta. Para ello, Protela tomará las siguientes medidas:

- a. Poner en funcionamiento líneas anónimas de denuncia, servicios de atención o cualquier otro mecanismo que permita que los Empleados, administradores, Asociados, Contratistas u otros terceros puedan reportar cualquier denuncia relacionada con posibles incumplimientos del PTEE o cualquier posible acto de Corrupción o expresar cualquier inquietud relacionada con este asunto a la oficina del Oficial de Cumplimiento.
- b. Adoptar medidas que considere adecuadas para que ninguno de sus Empleados, administradores y Asociados denunciantes sea objeto de represalias por haber reportado posibles infracciones a la Ley o a la PTEE, y particularmente para que los empleados no sean objeto de acoso laboral conforme a la Ley.
- c. Implementar medidas para proteger a los Empleados, administradores o Asociados en relación con posibles represalias de que puedan ser objeto como consecuencia de la decisión que éstos adopten en el sentido de no involucrarse en actos de Corrupción.

Para presentar cualquier denuncia, reporte, queja o inquietud en general, Protela habilitó los siguientes canales de atención:

- Oficial.cumplimiento@protela.com
- Teléfono (601) 2916600 Ext. 1248

En los casos en que se presente acoso laboral por denunciar hechos relacionados a las conductas descritas en la presente política, Protela habilitó el siguiente canal de atención mediante el cual deberán presentar escrito ante el Presidente o Secretario del Comité de Convivencia señalando las circunstancias Modo, Tiempo y Lugar en que ocurrieron los hechos y adjuntando las pruebas correspondientes (Documentos, testimonios, audios, etc.): comite-de-convivencia-laboral@protela.com

#### **6.7. Prohibiciones al Trabajador Derivadas de las Políticas de Transparencia y Ética Empresarial de Protela:**

Ni el trabajador, ni ninguna de las personas de su núcleo más cercano (familiar o afectivo) darán o recibirán comisión, propina, honorario, descuento, regalo o cualquier tipo de beneficio material o inmaterial, como consecuencia de las

gestiones que haga en su calidad de empleado de PROTELA sobre cualquier negociación que realice buscando un beneficio propio o para sus familiares o conocidos.

Ni el trabajador, ni ninguna de las personas de su núcleo más cercano (familiar o afectivo) harán pago alguno o darán nada de valor a funcionario de algún gobierno u organización nacional o internacional de carácter público, (incluyendo cualquier funcionario o empleado de cualquier entidad pública, división, agencia, unidad administrativa especial o mecanismo legal a través de la cual el gobierno actúe) para influenciar la decisión de dicho ente o persona u obtener ventaja para PROTELA o para el trabajador en relación con la ejecución del contrato.

El trabajador tomará todas las medidas razonables para garantizar el cumplimiento de estas disposiciones, así como de las leyes anticorrupción aplicables en Colombia y en el extranjero si el contrato tiene ejecución en el exterior, por otra parte, se compromete a acatar las Políticas de Cumplimiento de PROTELA en todo momento, especialmente cuando realice algún encargo o comisión en representación de la compañía.

El trabajador reportará de manera inmediata a PROTELA la posible ocurrencia de un Pago Prohibido o una Transacción Prohibida, inmediatamente tenga conocimiento o bases razonables para creer que ha incurrido alguna de dichas conductas.

Si el trabajador llega a tener indicio alguno que le permita creer que se ha realizado o puede llegar a realizarse un Pago Prohibido o Transacción Prohibida, ya sea de manera directa o indirecta, en cualquier actuación en la que PROTELA sea parte, el trabajador cooperará de buena fe con PROTELA y con todas las autoridades que investiguen el caso para determinar el alcance de la posible infracción, los responsables y las circunstancias de tiempo, modo y lugar de como acontecieron los hechos.

El trabajador entiende que el no acatamiento de esta política, será considerado un incumplimiento grave del contrato, y motivo suficiente para que PROTELA pueda terminar de forma unilateral y con justa causa su contrato de trabajo sin que se cause el pago de suma o indemnización alguna a su favor.

En dicho evento, el trabajador perderá todo derecho a reclamar cualquier pago indemnizatorio por la terminación de su contrato laboral y además será responsable de cualquier daño y perjuicio causado a PROTELA conforme a las leyes aplicables. El trabajador indemnizará y liberará de responsabilidad a PROTELA por cualesquiera demandas, costos, responsabilidades, obligaciones y daños y perjuicios incurridos por PROTELA incluyendo, sin limitación, los honorarios de abogados.

#### **6.8. Conflicto de Intereses:**

Existe un conflicto de interés cuando se produce una confrontación entre el interés de la compañía y los intereses privados del empleado, es decir, cuando este tiene intereses personales que podrían influir indebidamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades beneficiándose él mismo a costa del cuidado de los intereses de la compañía.

En este orden de ideas, el empleado de PROTELA observará la máxima diligencia y cuidado para prevenir cualquier acción que pudiera dar como resultado un conflicto con los intereses con la compañía. En caso de presentarse algún tipo de conflicto de intereses, el trabajador así lo deberá informar a PROTELA, quien tiene el derecho de dar por terminado cualquier contrato que se encuentre en curso aún inclusive su contrato de trabajo si así lo considera conveniente.

Asimismo, el trabajador no podrá recibir para sí o para miembros de su núcleo familiar o afectivo de parte de proveedores, contratistas o terceros que demuestren algún tipo de interés en los negocios de PROTELA ningún pago en dinero o en especie, préstamo, servicio, agasajo, viaje, regalo, gratificación, prebenda, empleo para familiares o amigos, todo empleado de PROTELA S.A. recibe un salario que retribuye su trabajo, por lo que cualquiera de los mencionados beneficios materiales o inmateriales, directos o indirectos se considerará una infracción a la Política de Transparencia y Ética Empresarial, al Código de Ética de la Compañía y a su Reglamento Interno de Trabajo.

El trabajador no podrá buscar ninguna contratación (civil o comercial) con PROTELA que lo beneficie directa o indirectamente e incremente su patrimonio en cualquier medida. El trabajador se obliga a notificar a la empresa la identidad de cualquier empleado de PROTELA o familiar de éstos, respecto del cual tenga conocimiento que posee en cualquier forma un interés particular en las actividades de la compañía.

PROTELA a través de su Oficial de Cumplimiento o en quien este delegue, podrá solicitar evidencia del cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que se suscriban en contratos, órdenes de compra de servicios y documentos en donde se incorporen obligaciones con PROTELA y terceros respecto de la Política de Transparencia y Ética Empresarial.

La política de POLÍTICA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PROTELA S.A. podrá ser consultada en la página Web [www.protela.com](http://www.protela.com) en la sección "Políticas"

## **6.9. Etapas del PTEE:**

La PTEE de Protela contempla las siguientes etapas para identificar, prevenir, controlar y gestionar el Riesgo C/ST y las consecuencias de materialización:

### **6.9.1. Identificación del Riesgo C/ST:**

La PTEE se elabora con fundamento en la evaluación exhaustiva de las particularidades de Protela de los posibles Riesgos C/ST a los que está expuesta. El principio de evaluación del Riesgo C/ST se orienta a que se adopten procedimientos de evaluación que sean proporcionales a la materialidad, tamaño, estructura, naturaleza, países de operación y actividades específicas de Protela. En general, la PTEE se adapta a las condiciones específicas de la empresa. Para identificar y controlar los Riesgos C/ST, Protela adopta, entre otras medidas, el establecimiento de metodologías y la creación de una Matriz de Riesgo de Corrupción y/o una Matriz de Riesgo de Soborno Transnacional para definir los mecanismos de control más adecuados y su aplicación a los Factores de Riesgo identificados.

### **6.9.2. Identificación de los Factores de Riesgo C/ST:**

Protela debe realizar las siguientes actividades para identificar los Factores de Riesgo C/ST:

- a. Identificar y evaluar sus riesgos por medio de diagnósticos independientes, tales como procedimientos periódicos de Debida Diligencia y de Auditoria de Cumplimiento, que deberán adelantarse con recursos operativos, tecnológicos, económicos y humanos que sean necesarios y suficientes para cumplir el objetivo de una correcta evaluación.
- b. Adoptar medidas apropiadas para atenuar los Riesgos C/ST, una vez que estos hayan sido identificados y detectados.
- c. Evaluar los Riesgos C/ST, independientemente del mecanismo elegido, los cuales servirán de fundamento para que la junta directiva determine la modificación de la PTEE, cuando las circunstancias así lo requieran.
- d. Las demás que deban aplicarse conforme a la Política de Cumplimiento de la empresa.

Independientemente del tamaño, actividades o mercados relevantes donde Protela realice sus operaciones, la identificación de sus Riesgos C/ST particulares permitirá establecer en qué orden y con qué prioridad deberán adoptarse medidas para mitigar adecuadamente el riesgo.

Para la identificación y clasificación de los Factores de Riesgos C/ST que se describen a continuación, Protela podrá revisar diversas fuentes, tales como los estudios realizados por la OCDE, el Ministerio de Justicia del Reino Unido y la Organización Transparencia Internacional, entre otras.

En Protela se tendrán en cuenta los siguientes Factores de Riesgo C/ST, que de acuerdo con la práctica internacional tienen una mayor posibilidad de acaecimiento:

- a. Riesgo País: Para los Riesgos de Soborno Transnacional, se refiere a naciones con altos índices de percepción de corrupción, que se caracterizan, entre otras circunstancias, por la ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos cuestionados por prácticas corruptas, la inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción y la carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales. En algunos países, los índices de percepción de corrupción pueden variar de una región a otra, lo cual puede ser el resultado de diferencias en el grado de desarrollo económico entre las diferentes regiones, la estructura política administrativa de cada país y la ausencia de presencia estatal efectiva en ciertas áreas geográficas, entre otras razones. También existe riesgo cuando Protela realice operaciones a través de Sociedades Subordinadas en países que sean considerados como paraísos fiscales conforme a la clasificación formulada por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.
- b. Riesgo sector económico: Según el informe preparado por la OCDE para el año 2014, existen sectores económicos con mayor Riesgo C/ST. En efecto, el 19% de los sobornos estuvo vinculado al sector minero-energético, el 19% al de los servicios públicos, el 15% al de las obras de infraestructura y el 8% al sector farmacéutico y de salud humana. Adicionalmente, el grado de riesgo se incrementa en países con índices altos de percepción de corrupción y, bajo ciertas circunstancias, cuando exista una interacción frecuente entre Protela, sus Empleados, administradores, Asociados o sus Contratistas con Servidores Públicos Extranjeros o servidores públicos nacionales. En este sentido, según la OCDE, cuando las reglamentaciones locales exigen una gran cantidad de permisos, licencias y otros requisitos regulatorios para

el desarrollo de cualquier actividad económica, también se facilita la realización de prácticas corruptas para efectos de agilizar un trámite en particular.

c. Riesgos de terceros: Según el Informe de la OCDE arriba mencionado, el 71% de los casos de Corrupción involucró la participación de terceros, tales como Contratistas y Sociedades Subordinadas. En este sentido, varias autoridades extranjeras han puesto de presente que los casos más frecuentes de corrupción incluyen la participación de Contratistas de alto valor económico, en los que no es fácil identificar un objeto legítimo y no se aprecia su realización a valores de mercado. El riesgo aumenta en países que requieran de intermediarios para la celebración de un Negocio o Transacción Internacional, conforme a las costumbres y las normativas locales. En consecuencia, autoridades de otras naciones consideran de alto riesgo, la participación de una empresa en contratos de colaboración o de riesgo compartido con Contratistas o que estos últimos estén estrechamente relacionados con funcionarios del alto gobierno de un país en particular, en el contexto de un Negocio o Transacción Internacional o local.

d. Otros: En cualquier caso, pueden existir Factores de Riesgos adicionales a los descritos en los literales a, b y c precedentes, por lo que en Protela se deberá hacer una evaluación detallada de sus Riesgos C/ST, de manera periódica, informada y documentada.

#### **6.9.3. Medición o evaluación del Riesgo C/ST:**

Concluida la etapa de identificación, la PTEE le permitirá a Protela medir la posibilidad o probabilidad de ocurrencia de los Riesgos C/ST. Dentro de la medición o evaluación del Riesgo C/ST, Protela deberá:

- a. Establecer los mecanismos para la evaluación de los Riesgos C/ST.
- b. Adoptar medidas apropiadas para atenuar y mitigar los Riesgos C/ST, una vez que estos hayan sido identificados y detectados.
- c. Evaluar los Riesgos C/ST, independientemente del mecanismo elegido, los cuales servirán de fundamento para que la junta directiva determine la modificación del PTEE, cuando las circunstancias así lo requieran.
- d. Evaluar el Riesgo C/ST cuando incursione en nuevos mercados u ofrezca nuevos productos o servicios.

#### **6.9.4. Control y monitoreo de las Políticas de Cumplimiento y PTEE:**

En razón de la complejidad y naturaleza cambiante de las relaciones jurídicas con Entidades Estatales o los Negocios o Transacciones Internacionales o nacionales que lleve a cabo Protela, también cambiarán los Riesgos C/ST a los que esta pueda verse enfrentada.

Por lo anterior, Protela evaluará y pondrá en práctica las técnicas que considere más apropiadas para verificar y evaluar de manera periódica, la efectividad de sus procedimientos para prevenir cualquier acto de Corrupción, así como actualizará sus Políticas de Cumplimiento cuando ello sea necesario.

En el mismo sentido, Protela tendrá en cuenta los cambios legislativos y regulatorios que se produzcan en las diferentes jurisdicciones donde desarrolla su operación, al igual que cualquier otro cambio que pueda tener consecuencias respecto de sus Políticas de Cumplimiento y PTEE.

De acuerdo con en el Informe de Soborno Transnacional preparado por la OCDE para el año 2014, dentro de los mecanismos más efectivos con que cuentan las empresas para detectar casos de Soborno Transnacional, se destacan la auditoría con un 31%, seguida por la debida diligencia con un 28% y la información confidencial entregada por Empleados con un 17%.

Protela podrá elegir entre una gran variedad de procedimientos, para controlar y supervisar las Políticas de Cumplimiento y PTEE, tales como los que se señalan a continuación:

- a. La supervisión por parte del Oficial de Cumplimiento respecto de la gestión del Riesgo C/ST en las relaciones jurídicas con Entidades Estatales o en los Negocios o Transacciones Internacionales o nacionales en los que participe Protela. Para este efecto, los administradores deberán poner en marcha mecanismos que le permitan al Oficial de Cumplimiento verificar la eficacia de los procedimientos orientados a la prevención de cualquier acto de Corrupción.
- b. La realización periódica de Auditorías de Cumplimiento y procedimientos de Debida Diligencia, conforme lo disponga el Oficial de Cumplimiento.
- c. La realización de encuestas a los Empleados y Contratistas, con el fin de verificar la efectividad del PTEE.

#### **6.10. Debida Diligencia:**

La Debida Diligencia está orientada a suministrarle a Protela los elementos necesarios para identificar y evaluar los Riesgos C/ST que estén relacionados con las actividades de la empresa, sus Sociedades Subordinadas o los Contratistas, cuando estos últimos estén expuestos al Riesgo C/ST.

Ciertamente, los Contratistas pueden ser utilizados para realizar y ocultar pagos relacionados con sobornos a servidores públicos nacionales o Servidores Públicos Extranjeros en el ejercicio de una relación jurídica con una entidad estatal en el contexto de Negocios o Transacciones Internacionales o nacionales. En todo caso, el alcance de la Debida Diligencia será variable en razón del objeto y complejidad de los contratos, el monto de la remuneración de los Contratistas y los países donde éstos realicen sus actividades, entre otros aspectos.

Los procedimientos de Debida Diligencia deberán adelantarse de manera habitual, con la frecuencia que estime Protela, por medio de la revisión periódica de aspectos legales, contables o financieros. La Debida Diligencia también podrá tener como finalidad la verificación del buen crédito o la reputación de los Contratistas.

Los procedimientos antes mencionados podrán ser adelantados a través de Empleados o terceros, según lo disponga la Política de Cumplimiento de Protela.

##### **6.10.1. Debida Diligencia en materia de Riesgo C/ST:**

La Debida Diligencia para identificar los Riesgos C/ST se enfocará en lo siguiente:

- a. Orientarse, de manera exclusiva, a la identificación y evaluación de Riesgos de Corrupción relacionados con la actividad que desarrolla Protela, sus Sociedades Subordinadas y Contratistas, lo que deberá comprender de manera especial a la revisión adecuada de las calidades específicas de cada Contratista, su reputación y relaciones con terceros.
- b. Las actividades de Debida Diligencia deberán constar por escrito, de forma tal que pueda ser de fácil acceso y entendimiento para el Oficial de Cumplimiento.
- c. Suministrar elementos de juicio para descartar que el pago de una remuneración muy elevada a un Contratista oculte pagos indirectos de sobornos o dadas a servidores públicos nacionales o Servidores Públicos Extranjeros, que corresponda al mayor valor que se le reconoce a un Contratista por su labor de intermediación.
- d. Llevarse a cabo por medio de Empleados con la capacidad necesaria o por medio de terceros especializados en estas labores. Estos deberán contar con los recursos humanos y tecnológicos para recaudar información acerca de los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la Debida Diligencia. Dentro de éstas, se incluirán tanto los Contratistas como los potenciales Contratistas, así como los individuos que presten servicios a Contratistas bajo cualquier modalidad contractual, siempre que sean relevantes en una relación jurídica que pueda tener Riesgo C/ST.

#### **6.10.2. Señales de alerta:**

A continuación, se enuncian algunas señales de alerta que se deben tener en cuenta por Protela dependiendo de los Riesgos C/ST identificados.

- a. En el análisis de los registros contables, operaciones o estados financieros:
  - Facturas que aparentemente sean falsas o no reflejen la realidad de una transacción o estén infladas y contengan exceso de descuentos o reembolsos.
  - Operaciones en el exterior cuyos términos contractuales son altamente sofisticados.
  - Transferencia de fondos a países considerados como paraísos fiscales.
  - Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.
  - Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
  - Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.
  - Bienes o derechos, incluidos en los estados financieros, que no tengan un valor real o que no existan.
- b. En la estructura societaria o el objeto social:
  - Estructuras jurídicas complejas o internacionales sin aparentes beneficios comerciales, legales o fiscales, o poseer y controlar una entidad jurídica sin objetivo comercial, particularmente si está localizada en el exterior.

- Personas jurídicas con estructuras en donde existan fiducias nacionales o trust extranjeros, o fundaciones sin ánimo de lucro.
- Personas jurídicas con estructuras de "off shore entities" o de "off shore bank accounts".
- Sociedades no operativas en los términos de la Ley 1955 de 2019 o que por el desarrollo de los negocios puedan ser consideradas como entidades "de papel", es decir, que razonablemente no cumplen con ningún propósito comercial.
- Sociedades declaradas como proveedores ficticios por parte de la DIAN.
- Personas jurídicas donde no se identifique el Beneficiario Final.

c. En el análisis de las transacciones o contratos:

- Recurrir con frecuencia a contratos de consultoría, de intermediación y el uso de joint ventures.
- Contratos con Contratistas o entidades estatales que den la apariencia de legalidad que no reflejen deberes y obligaciones contractuales precisas.
- Contratos con Contratistas que presten servicios a un solo cliente.
- Pérdidas o ganancias inusuales en los contratos con Contratistas o entidades estatales o cambios significativos sin justificación comercial.
- Contratos que contengan remuneraciones variables que no sean razonables o que contengan pagos en efectivo, en Activos Virtuales o en especie.
- Pagos a PEPs o personas cercanas a los PEPs.
- Pagos a partes relacionadas (Asociados, Empleados, Sociedades Subordinadas, sucursales, entre otras) sin justificación aparente.

#### **6.11. Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades y de actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia:**

El reporte de denuncias de soborno Transnacional dirigido a la Superintendencia de Sociedades se deberá hacer en el siguiente link: [https://www.supersociedades.gov.co/delegatura\\_aec/Paginas/Canal-de-Denuncias-Soborno-Internacional.aspx](https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-de-Denuncias-Soborno-Internacional.aspx). Así mismo, el reporte de actos de corrupción dirigido a la Secretaría de Transparencia se deberá hacer en el siguiente link: <http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portal-anticorrupcion>.

## **7. Régimen Sancionatorio**

La Dirección de Talento Humano de Protela definió de acuerdo con la legislación laboral y el Reglamento Interno de Trabajo, el régimen disciplinario general que se aplicará cuando exista incumplimiento de esta Norma.

En caso de incumplimiento por parte de alguno de los accionistas, Directivos y empleados a la Política de Transparencia y Ética Empresarial, la Compañía pondrá en marcha sus procedimientos disciplinarios y sancionatorios establecidos en los contratos de trabajo, en sus Políticas de Cumplimiento y/o en el Reglamento Interno de Trabajo, así como en las normas laborales y penales aplicables para el efecto.

Este mecanismo sancionatorio se activará en caso de que alguno de los empleados, accionistas, y/o Directivos de

Protela:

- . Realicen alguna conducta contraria a la presente Política; y toleren y/o consientan dichas conductas.
- . Estén enterados de alguna conducta contraria a la presente Política; y toleren y/o consientan dichas conductas; y/o no la informen en tiempo.
- . No cumplan con sus funciones de acuerdo con el Programa y las demás Políticas de Cumplimiento.

### **7.1. SANCIONES LABORALES.**

El artículo 50 del RIT establece las faltas graves las cuales podrán dar lugar hasta la terminación del contrato por justa causa, dentro de las cuales se resaltan las siguientes faltas relacionadas a la violación de la presente política:

En el numeral 3 se establece como falta grave lo siguiente:

"3. Violación directa a la cláusula de confidencialidad, Habeas Data, Sagrilaft, PTEE y Derechos Humanos estipulada en el contrato de trabajo" (Subrayado por fuera de texto original).

Así mismo, en el numeral 38 de este artículo se establece como falta grave lo siguiente:

"38. Violar o incumplir, sin importancia de la gravedad o modalidad, las políticas de conflicto de intereses, ética o cualquier otro reglamento, o política establecido por la Empresa, o de documento similar o aquel que remplace o sustituya dichas disposiciones internas de la Compañía"

Finalmente, en el numeral 44 de este artículo se establece como falta grave lo siguiente:

"44. Cuando al trabajador se le compruebe cualquier actividad que vaya en contravención de los postulados y obligaciones contemplados en las políticas de Prevención de Actividades Referidas al Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, Política de Transparencia y Ética Empresarial, Política de Derechos Humanos y Política Integral de Gestión de Datos Personales" (Subrayado por fuera de texto original).

En ese orden de ideas, se ejecutará el procedimiento establecido en el CAPÍTULO XVII "PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS" del Reglamento Interno de Trabajo de Protela para proveer el debido proceso a favor del empleado y sobre la comprobación real de las faltas imputadas.

### **7.2. SANCIONES PENALES:**

Según lo consagrado en el artículo 249 del Código Penal, la sanción que se establece para las personas que cometan el delito de "Abuso de confianza" es la siguiente:

"El que se apropie en provecho suyo o de un tercero, de cosa mueble ajena, que se le haya confiado o entregado por un

título no traslativo de dominio, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

La pena será de prisión de dieciséis (16) a treinta y seis (36) meses y multa hasta de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, cuando la cuantía no exceda de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si no hubiere apropiación sino uso indebido de la cosa con perjuicio de tercero, la pena se reducirá en la mitad". (subrayado por fuera de texto).

El artículo 250A del Código Penal, determina que para las personas que cometan el delito de "corrupción privada", la sanción es la siguiente:

"El que directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Con las mismas penas será castigado el directivo, administrador, empleado o asesor de una sociedad, asociación o fundación que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte una dádiva o cualquier beneficio no justificado, en perjuicio de aquella. Cuando la conducta realizada produzca un perjuicio económico en detrimento de la sociedad, asociación o fundación, la pena será de seis (6) a diez (10) años". (subrayado por fuera de texto original).

Así mismo, el artículo 250B del Código Penal, incorpora una sanción para las personas que cometan el delito de "Administración desleal", la cual consiste en:

"El administrador de hecho o de derecho, o socio de cualquier sociedad constituida o en formación, directivo, empleado o asesor, que en beneficio propio o de un tercero, con abuso de las funciones propias de su cargo, disponga fraudulentamente de los bienes de la sociedad o contraiga obligaciones a cargo de ésta causando directamente un perjuicio económicamente evaluable a sus socios, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes". (subrayado por fuera de texto original).

Además de las sanciones anteriormente descritas, se aplicarán todas las demás sanciones de carácter penal permitidas por el Código Penal Colombiano y la normatividad penal vigente según corresponda. En el caso de que dichas conductas se presenten en territorio extranjero en razón a la ejecución de labores de la empresa como por ejemplo la realización de negocios comerciales, se tendrá en cuenta el principio de territorialidad de la ley, el cual se entiende como la posibilidad de que un Estado aplique las normas de su ordenamiento dentro del territorio bajo su dominio, sin interferencia alguna de otros Estados.

### **7.3. SANCIONES ADMINISTRATIVAS.**

El incumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas en la presente política dará lugar a las actuaciones administrativas que sean del caso y a la imposición de las sanciones administrativas pertinentes a Protela, su Oficial de Cumplimiento, su revisor fiscal o a sus administradores, de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 86 de la Ley 222 de 1995 y el numeral 23 del artículo 7 del Decreto 1736 de 2020, sin perjuicio de las acciones que

correspondan a otras autoridades.

En consecuencia, el colaborador que por su acción u omisión dolosa o gravemente culposa conlleve a que la empresa sea sancionada administrativamente, será sujeto a la aplicación de la sanción laboral a que haya lugar en base al procedimiento establecido en el CAPÍTULO XVII "PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS" del Reglamento Interno de Trabajo de Protela.

Los representantes de la compañía, directivos, asociados, colaboradores y en especial el oficial de cumplimiento, declaran conocer las disposiciones y sanciones administrativas y penales por incumplimiento a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Sociedades en materia de Transparencia y Ética Empresarial, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2195 de 2022 "por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones".

## 8. Cumplimiento Normativo

El presidente, los gerentes y los jefes son los principales responsables por la divulgación, seguimiento y control de lo establecido en esta Política. Auditoría Interna vigilará el cumplimiento en sus ciclos de auditoría y pondrá en conocimiento de la Junta Directiva, Presidencia y/o Gerencia respectiva los hallazgos que evidencie.

## 9. Anexos

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
2	04/OCT/2023	Actualización de documento

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Nombre:</b> JEIMY GERALDIN MONSALVE CHURQUE <b>Cargo:</b> AUXILIAR DE GESTION DOCUMENTAL <b>Fecha:</b> 05/Oct/2023	<b>Nombre:</b> MARIA ALEJANDRA TOVAR PAEZ <b>Cargo:</b> DIRECTOR DE TALENTO HUMANO <b>Fecha:</b> 05/Oct/2023	<b>Nombre:</b> MARIA ALEJANDRA TOVAR PAEZ <b>Cargo:</b> DIRECTOR DE TALENTO HUMANO <b>Fecha:</b> 05/Oct/2023

