



1. PROPÓSITO

Presentar la Política y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE establecido por la Alta Dirección, el cual define la forma de proceder de la Compañía y sus grupos de interés.

2. ALCANCE

Aplica para las empresas de Organización Servicios y Asesorías SAS, Organización Nacional de Servicios SAS, Aseo Servicios SAS, Gestiona Agencia Comercial SAS, Germina Agrícola SAS a nivel nacional orientados a favorecer la transparencia e integridad en sus operaciones.

3. CONSIDERACIONES GENERALES

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE aplica a todo el equipo humano vinculado, a sus grupos de interés, entendidos éstos como clientes, proveedores, distribuidores, contratistas, accionistas, inversionistas y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con las empresas Organización Servicios y Asesorías SAS, Organización Nacional de Servicios SAS, Aseo Servicios SAS, Gestiona Agencia Comercial SAS, Germina Agrícola SAS (en adelante *La Compañía*).

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE tiene como propósito declarar públicamente el compromiso de la Compañía y sus Altos Directivos con un actuar ético y transparente ante sus partes interesadas y grupos de interés y el conducir los negocios de una manera responsable, actuando bajo una filosofía de cero tolerancia con aquellos actos que contraríen nuestros Principios Corporativos.

3.1 DEFINICIONES

- Altos directivos: Miembros de Junta Directiva, Gerentes, Representantes Legales y los principales ejecutivos de la Compañía.
- Circular externa 100-000003: Es la guía destinada a poner en marcha programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2º de la Ley 1778 de 2016. Emitida por la Superintendencia de Sociedades. [https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/normatividad_circulares/Circular 100-000003 de 26 de marzo de 2021.pdf](https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/normatividad_circulares/Circular%20100-000003%20de%2026%20de%20marzo%20de%202021.pdf)
- Debida diligencia: Es la revisión al inicio y periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de soborno y corrupción que pueden afectar a la Compañía, sus sociedades subordinadas y a los contratistas.
- Normas anticorrupción y antisoborno: Son la Ley FCPA, la Ley UK Bribery, la Convención contra el Soborno Transnacional de la Organización para la Cooperación y



el Desarrollo Económicos (OCDE), las Normas Nacionales contra la corrupción y cualquier otra ley aplicable contra la corrupción y el soborno.

- Normas nacionales contra la corrupción: Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención investigación y sanción de actos de corrupción o soborno y la efectividad del control de la gestión pública, así como sus decretos reglamentarios y las normas que la modifiquen, sustituyan o complementen. De la misma manera, se considera relevante la Ley 1778 de 2016 por medio de la cual se dictaron normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y así mismo se dictaron disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
- Oficial de Cumplimiento: Es la persona natural designada por la Junta Directiva de la Compañía para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de soborno u otros actos de corrupción.
- 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.
- Soborno transnacional: Es el acto en virtud del cual, la Compañía, por medio de sus empleados, altos directivos, asociados, contratistas o sociedades subordinadas, 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. (Para el caso de este documento lo denominaremos soborno)

4. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

4.1 PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

La gestión empresarial de la Compañía se fundamenta en principios de integridad, honestidad, responsabilidad y rectitud, bajo esa premisa fundamental, la Junta Directiva de la Compañía promueven por convicción entre su equipo humano de trabajo, sus clientes, proveedores y demás grupos de interés el mayor rigor y pulcritud en todos sus comportamientos, los cuales debe estar regidos e inspirados por los más altos estándares de la ética.

Consecuentemente con esta filosofía de Empresa, se establece el programa de transparencia y ética empresarial por medio de la cual se busca afianzar una cultura organizacional basada en los más elementales principios de la ética, garantizar un enfoque de control interno focalizado principalmente en la identificación y prevención de aquellas potenciales conductas que no se ajusten a las normas internas y a la Ley, asegurar la transparencia y fidelidad en la información de la Compañía de cualquier naturaleza y salvaguardar la buena imagen y reputación de la Compañía y sus marcas, así mismo promover el respeto por las normas de la libre competencia.



4.2 POLÍTICA DE LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD.

El programa de transparencia y ética empresarial se establecen bajo la declaración de diez (10) principios fundamentales, los cuales deben reflejar nuestras acciones a todo nivel.

1. Principio de la legalidad: Todas las personas vinculadas a la Compañía están comprometidas en velar por el cumplimiento no solamente de la letra sino del espíritu de la Constitución y de las leyes colombianas, igualmente de las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades y las normas y políticas fijadas por la Compañía.
2. Principio de la honestidad: En la medida en que todos los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones morales, legales y laborales y las practiquen, se puede afirmar que se está cumpliendo con los deberes frente a la comunidad, la empresa y el país y la única forma de hacerlo es guiándose por la senda de un negocio honesto, transparente y legítimo. Quienes tienen mayor nivel jerárquico y responsabilidad sobre bienes y procesos de la Compañía deben estar más comprometidos con una conducta pródiga.
3. Principio de la buena fe: Actuar con buena fe, con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la Compañía por encima del interés particular.
4. Principio de la lealtad: Por lealtad con la Compañía toda persona debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Compañía, de sus clientes, accionistas y directivos. Si el empleado prefiere conservar en reserva su identificación para comunicar dicho hecho, puede hacerlo a través de la Línea de Transparencia.
5. Principio del interés general y corporativo: Todas las acciones siempre deben estar regidas por el interés general y la gestión a todo nivel debe estar desprovista de cualquier interés económico personal. Las conductas transparentes están exentas de pagos o reconocimientos para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios.
6. Principio de la veracidad: Decimos y aceptamos la verdad por encima de cualquier consideración. La información que expedimos al público en general es veraz.
7. Principio del respeto: Se aceptan y reconocen las diferencias que se tienen con los demás, en aras de proteger los derechos humanos, fundamentales y sociales, reconociendo al otro sin distinción de sexo, orientación, raza, origen, lengua, religión, opinión política, situación de discapacidad, condición económica, nivel educativo, característica socio cultural, o cualquier otra situación que vaya en contravía de los lineamientos de diversidad e inclusión adoptada por la organización.

La empresa se compromete a promover un ambiente de trabajo inclusivo donde se celebre la diversidad y se fomente la colaboración entre personas con diferentes orígenes y características. Esto se traduce en políticas que apoyan la conciliación



de la vida personal y laboral, la adaptación de los entornos de trabajo a diferentes necesidades y la promoción de la representación diversa en todos los niveles de la organización.

8. Principio de igualdad y No Discriminación: Todos los individuos son iguales en dignidad y derechos, y, por lo tanto, deben recibir el mismo trato y oportunidades dentro de la organización. La no discriminación implica la ausencia de cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos como raza, etnia, religión, género, orientación sexual, discapacidad, edad, estado civil, origen nacional o cualquier otra condición protegida por la ley, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades. Se deben eliminar cualquier barrera o sesgo que pueda generar un trato desigual.

No se admite por parte de ninguna persona vinculada, conductas de discriminación, malos tratos o agresiones a los demás, hablar mal del otro, o afectar la imagen de las personas, ni de la Organización.

9. Principio de responsabilidad y rendición de Cuentas: La alta dirección se asegura de que se asignen los recursos necesarios para implementar y mantener las políticas y procedimientos correspondientes. Todos los empleados tienen la responsabilidad de actuar de manera respetuosa y de denunciar cualquier situación que vaya en contra de la transparencia y ética empresarial de la que tengan conocimiento.
10. Principio de mejora continua: A través de los mecanismos de monitoreo y evaluación, la empresa recopilará datos y retroalimentación para identificar áreas de mejora en sus políticas y prácticas. Se realizarán revisiones periódicas de las políticas y procedimientos para asegurar su relevancia y efectividad, incorporando las mejores prácticas y los cambios en la legislación.

La Organización adopta la implementación de procedimientos y mecanismos de control y reporte, a través de la Línea ética, entre otros, con el fin de asegurar la prevención, identificación y tratamiento de actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.

4.3 PROGRAMA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL.

Siendo coherentes con los principios de la transparencia e integridad de la Compañía, se implementa el programa corporativo para el aseguramiento de actos transparentes y legítimos, el cual tiene por objeto, en primer lugar de promover y asegurar dentro de la Compañía la realización de conductas y actos ajustados a la normas legales e internas y las buenas costumbres, segundo la regulación de los mecanismos y procedimientos para la prevención de los actos que van en contravía del presente programa y tercero el establecimiento del debido proceso con el objeto de identificar y establecer responsabilidades de las personas involucradas en actos no transparentes.

El programa tiene los siguientes elementos:



- **INTEGRAR y COORDINAR** el conjunto de acciones necesarias para prevenir y controlar potenciales situaciones de fraude, soborno y corrupción.
- **GENERAR** un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención y detección de acciones contrarias a la Ley y las normas internas, manteniendo canales adecuados para favorecer la comunicación de dichos asuntos en la Compañía.
- **IMPULSAR** una cultura organizacional basada en el principio del respeto, la legalidad y la transparencia y en la aplicación de los principios elementales de ética y comportamiento responsable del equipo humano de la Compañía, independientemente de su nivel jerárquico.
- **IDENTIFICAR, DESARROLLAR e IMPLEMENTAR** procedimientos adecuados para la prevención, detección y tratamiento de conductas no ajustadas al ordenamiento jurídico en la Compañía, propendiendo por su mejoramiento continuo. La identificación y evaluación de los riesgos se debe realizar siguiendo la metodología y la política de riesgos definida por la Compañía.
- **GARANTIZAR** el debido proceso para gestionar, sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y sus derechos, la investigación de todo presunto acto de fraudulento, de soborno, corrupción o discriminación, asegurando la confidencialidad en el manejo de la información y la proporcionalidad de las acciones correctivas. Las personas que denuncien de buena fe una violación al Programa de transparencia y ética empresarial, están protegidas contra cualquier tipo de represalia.
- **FOMENTAR** el deber de lealtad de los trabajadores comunicando responsablemente cualquier sospecha de fraude del que tengan conocimiento.

4.4 MODALIDADES QUE VAN EN CONTRA DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y LA ÉTICA EMPRESARIAL.

Para efectos del programa de aseguramiento de la transparencia y la integridad en la Compañía ha de entenderse que el soborno y la corrupción en general es la voluntad de actuar deshonestamente a cambio de dinero o beneficios personales ocasionando daños favoreciendo injustamente a pocos que abusan de su poder o de su posición. Esta no solo crea una competencia desleal sino limita el camino a la eficiencia organizacional y la integridad de las personas.

Para facilitar la comprensión, se considera que las siguientes modalidades van en contravía del Programa de transparencia y ética empresarial:

- **CONFLICTO DE INTERESES**

Se entiende por conflicto de interés, cuando:



Existen intereses contrapuestos entre un trabajador y los intereses de la Compañía, 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 Compañía.

Cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de cualquier trabajador de la Compañía, y ello pueda ir en detrimento de los intereses de la misma.

• SOBORNO

El soborno se puede describir como el dar o recibir por parte de una persona, algo de valor (usualmente dinero, regalos, préstamos, recompensas, favores, comisiones o entretenimiento), como una inducción o recompensa inapropiada para la obtención de negocios o cualquier otro beneficio. El soborno puede tener lugar en el sector público (por ejemplo, sobornar a un funcionario o servidor público nacional o extranjero) o en el sector privado (por ejemplo, sobornar a un empleado de un cliente o proveedor). Los sobornos y las comisiones ilegales pueden, por lo tanto, incluir, más no estar limitados a:

- Regalos y entretenimiento, hospitalidad, viajes y gastos de acomodación excesivos o inapropiados.
- Pagos, ya sea por parte de empleados o socios de negocios, tales como agentes, facilitadores o consultores.
- Otros “favores” suministrados a funcionarios o servidores públicos, clientes o proveedores, tales como contratar con una compañía de propiedad de un miembro de la familia del funcionario público, del cliente o del proveedor.
- El uso sin compensación de los servicios, las instalaciones o los bienes de la Compañía

• CORRUPCIÓN

Es todo hecho, tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios organizacionales, independiente de los efectos financieros sobre las empresas. Son las acciones que se presenten bajo una de dos modalidades:

- **Interna:** Aceptación de sobornos provenientes de terceros hacia trabajadores de la Compañía, con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a ese tercero.
- **Corporativa:** aceptación de sobornos provenientes de empleados de la Compañía hacia funcionarios gubernamentales 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 Compañía, o un empleado de ella.



- **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 manera especial que las siguientes conductas van contra la transparencia y la integridad corporativa:

- Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de la Compañía.
- Alteración de información y documentos de la Compañía para obtener un beneficio particular.
- Generación de reportes con base en información falsa o inexacta.
- Uso indebido de información interna o confidencial (Propiedad intelectual, Información privilegiada, etc.).
- 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.).
- Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
- Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.
- Destinar recursos para financiación del terrorismo.
- Utilización de manera indebida bienes de propiedad de la Compañía que estén bajo su custodia.
- Fraude informático.
- Cualquier irregularidad similar o relacionada con los hechos anteriormente descritos.

- **DISCRIMINACIÓN**

Se entiende como un acto de discriminación, toda acción que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Código Penal, Artículo 134 A. Con base en lo anterior los actos de discriminación pueden presentarse en las siguientes formas:

- **Hostigamiento por razones de discriminación:** Cualquier actuación que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad (Código Penal, Artículo 134B).
- **Discriminación contra la mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Ley 051 de 1981, Artículo 1).



- **Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género:** Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Principios de Yogyakarta).
- **Discriminación racial:** Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Ley 22 de 1981, Artículo 1).
- **Discriminación como acoso laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral

4.5 INTERACCIÓN CON FUNCIONARIOS O SERVIDORES PÚBLICOS

GASTOS PARA REGALOS, VIAJES Y ENTRETENIMIENTO DE FUNCIONARIOS O SERVIDORES PÚBLICOS NACIONALES O EXTRANJEROS

Los Empleados no deben solicitar, aceptar, ofrecer o suministrar regalos, entretenimiento, hospitalidad, ni viajes, ni patrocinios con el fin de inducir, apoyar o recompensar una conducta irregular, con relación a obtener cualquier negocio que involucren a la Compañía.

Los regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario o servidor público no son permitidos. En caso de considerarse alguna cortesía no debe ser mayor a US50; dichas cortesías requieren aprobación previa de la Vicepresidencia Financiera y del secretario general, y deben quedar registrados en la contabilidad, cumpliendo estrictamente lo establecido por las políticas y procedimientos de la Compañía.

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 (Pagos dados a un funcionario o persona de negocios para agilizar un trámite), están prohibidos. Dichos pagos no deben hacerse a funcionarios públicos, ni siquiera si son una práctica común en un país determinado.

CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS.

Todos los contratos o acuerdos suscritos por la Compañía deben contener cláusulas, declaraciones o garantías sobre conductas antisoborno y anticorrupción.

Además de declarar y garantizar el cumplimiento de este programa y las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables, se debe incluir el derecho a terminar el contrato



cuando ocurra una violación a este programa o cualquier ley o regulación anticorrupción aplicables.

REGISTROS CONTABLES

La Compañía debe llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa todas las transacciones realizadas. Los Empleados de la Compañía no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada.

La Compañía tiene 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.

4.6 RESPONSABILIDAD SOCIAL, RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS Y RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN

La Organización desarrolla sus relaciones con los grupos de interés a partir de la confiabilidad, cuidado mutuo, comprensión y respeto, en este sentido se compromete a desarrollar las acciones necesarias para prevenir conductas de discriminación y garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y aplicable frente a las prácticas laborales justas y los derechos humanos, incluido las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil.

- Acoso sexual en el entorno laboral: La organización rechaza **cualquier forma de Acoso Sexual, el cual se define como una** conducta realizada por una persona que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (Código Penal, artículo 2104). Con base en lo anterior el acoso sexual puede expresarse de diversas formas, tales como:
 - El lenguaje.
 - El sentido con el que son dichas las palabras.
 - Gestos, miradas, ademanes.
 - El contexto.
 - El uso o costumbre socialmente conferido a determinadas imágenes o frases

“El acoso sexual se manifiesta en el marco de relaciones jerarquizadas, en las cuales se abusa del poder que su rango, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica le confiere con el fin de obtener una satisfacción sexual, para sí o para otro, de una persona que no lo ha consentido o aceptado y, por ello, es acosada para doblegar su voluntad”

La organización realiza seguimiento permanente sobre hechos o circunstancias que puedan configurar casos de violencia/acoso sexual o discriminación. Las sanciones se imponen en proporción a la gravedad del hecho y con base en la protección de la víctima, independientemente del cargo que ocupe el implicado.



4.7 MECANISMOS PARA REPORTAR

LÍNEA DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD (LTI)

En su enfoque preventivo, la Compañía dispone de una Línea de Transparencia a la cual todos los colaboradores sin importar su cargo y demás grupos de interés 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 discriminación, 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. Las comunicaciones se recibirán en

- Correo: Línea Ética lineaetica@serviciosyasesorias.com
- Módulo de PQR: <https://pqrs.osya.net.co/#/>

Todas las denuncias recibidas son analizadas, con base en el programa de transparencia y ética empresarial, así como las normas aplicables según sea el caso.

4.8 ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Junta Directiva es responsable de designar al Oficial de Cumplimiento y suministrar los recursos económicos, humanos y tecnológicos que éste requiera. Definir y aprobar las políticas y mecanismos para la prevención del soborno y de otras prácticas corruptas al interior de la Compañía.

Equipo Humano. Todos los trabajadores de la Compañía deben velar por una gestión transparente en sus respectivas áreas y en la Compañía en general.

Cualquier trabajador que tenga conocimiento sobre cualquier conducta en contra de los principios de ética empresarial debe reportarlo inmediatamente al canal de comunicación, al oficial de ética, al jefe directo o, si no es pertinente a través de la Línea de Transparencia.

En estos casos, 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.

4.9 ACCIONES PREVENTIVAS

Estas medidas buscan fomentar una cultura de respeto, igualdad de oportunidades y no discriminación en todos los ámbitos de la empresa.

- Declaración Formal de No Discriminación:

Inclusión explícita en el programa de transparencia y ética empresarial el compromiso firme con la no discriminación por motivos de raza, etnia, religión, género, orientación sexual,



discapacidad, edad, estado civil, origen nacional o cualquier otra condición protegida por la ley.

Comunicación amplia de esta declaración a todos los empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas a través de diversos canales (intranet, página web, comunicados internos, etc.).

○ **Políticas y Procedimientos Específicos:**

Inclusión de la no discriminación como parte de la Política del sistema integrado de gestión y el establecimiento de procedimientos claros y accesibles para la presentación y resolución de quejas o denuncias por discriminación, garantizando la confidencialidad y protección del denunciante.

○ **Capacitación y Sensibilización:**

- Implementación de capsules de formación continua para todos los empleados sobre los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y la importancia de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.
- Realización de talleres y campañas de sensibilización para promover la conciencia sobre los diferentes tipos de discriminación y sus impactos.

○ **Mecanismos de Monitoreo y Evaluación:**

- Establecimiento de indicadores clave de desempeño para medir la efectividad de las políticas de no discriminación y el progreso hacia una cultura inclusiva.
- Realización de encuestas de clima laboral y auditorías internas periódicas para identificar posibles áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de las políticas.
- Revisión y actualización periódica de las políticas y procedimientos de no discriminación para asegurar su relevancia y efectividad.

4.10 ACCIONES CORRECTIVAS Y SANCIONES

En los asuntos relacionados con trabajadores vinculados a la Compañía se debe proceder de acuerdo con las normas legales laborales vigentes y el reglamento interno de trabajo del trabajo.

Proveedores de bienes y servicios y distribuidores deben cumplir con lo pactado contractualmente en el acto jurídico que regula las obligaciones y derechos de las partes y a las formas previstas legalmente para terminar el vínculo si fuere necesario.

SANCIONES APLICABLES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Estas sanciones se aplicarán en caso de, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo establecido en el reglamento interno de trabajo. Es importante que las sanciones sean proporcionales y justas.



○ **Medidas Disciplinarias Generales (Graduación según la gravedad):**

- Llamado de atención verbal: Para faltas leves o incidentes aislados de discriminación no intencional.
- Llamado de atención por escrito: Para faltas reiteradas o incidentes de mayor gravedad.
- Suspensión del contrato de trabajo: Por un período determinado, en casos de discriminación comprobada.
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa: En casos de discriminación grave, acoso discriminatorio o negativa a cesar conductas discriminatorias.

○ **Sanciones Específicas Relacionadas con el Sello de No Discriminación:**

- Obligación de participar en programas de reeducación y sensibilización: Para empleados que hayan incurrido en actos de discriminación.
- Revisión de evaluaciones de desempeño: Cuando se detecte sesgos discriminatorios en los procesos de evaluación.
- Pérdida de oportunidades de ascenso o beneficios: Como consecuencia de actos discriminatorios probados.

Al especificar estas medidas preventivas y sanciones dentro del programa de transparencia y ética empresarial, la organización demuestra un compromiso real con la no discriminación y establece un marco claro para promover un ambiente de trabajo justo, equitativo e inclusivo.

5. HISTORIAL DE REVISIONES

Nro. de versión	Fecha de aprobación	Elaboro	Reviso	Aprobó	Descripción del cambio
01	28/07/2022	Danny Gómez – Líder SIG	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Creación del documento
02	17/01/2024	Xiomara Ordoñez – Coordinadora Nacional SST	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Se incluye Germina y se incluye línea ética, módulos PQRS
03	22/01/2025	Xiomara Ordoñez – Coordinadora Nacional SST	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Se incluyen sanciones, acciones preventivas
04	21/07/2025	David Zapata - Jurídico	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Se actualiza las medidas disciplinarias generales (graduación según la gravedad)