

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 1 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

# POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO Y MANUAL PTEE

Versión 1

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 2 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

El presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial, supervisado por la Superintendencia de Sociedades, es un paso más en nuestro compromiso de establecer y mantener políticas y procedimientos de gobierno corporativo efectivos que le permitan a VALLEYGROUP identificar los riesgos de soborno transnacional y corrupción que puedan presentarse dentro del desarrollo de nuestros negocios y establecer los controles oportunos y necesarios para que evitar su posible materialización.

Desde todos los programas que VALLEYGROUP aplica en la ejecución de su objeto social, se manifiesta el respeto y acatamiento de la legislación colombiana de maneras que todo el accionar de los directivos y trabajadores que componen la compañía se oriente a construir relaciones constructivas, transparentes y de la más alta calidad con los representantes del gobierno o los administradores de sus entidades, basados en los principios de integridad y honestidad que nos identifican. Por esto, el Programa de Transparencia y Ética Empresarial es vinculante para todos nuestros directivos y trabajadores, sin excepción, así como para aquellos que nos puedan representar u obrar en nuestro nombre.

Invitamos a nuestros clientes, contratistas, proveedores y accionistas, así como a otros grupos de interés, a respetar plenamente las disposiciones de este programa, el que, sin duda, es una condición para que podamos desarrollar negocios en conjunto. Negocios íntegros serán base fundamental de nuestro mutuo crecimiento.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 3 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

## CONTENIDO

1.	GENERALIDADES.....	5
1.1.	PRESENTACIÓN.....	5
1.2.	DEFINICIONES .....	5
1.3.	OBLIGACIÓN DE GRUPO EMPRESARIAL DE IMPLEMENTAR EL PTEE.....	8
1.4.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS.....	9
2.	DIAGNÓSTICO Y CONTEXTO DE GRUPO EMPRESARIAL .....	9
2.2.	CONTEXTO INTERNO .....	12
2.2.1.	Objetivo: .....	12
2.2.2.	Alcance:.....	12
2.2.3.	Misión, Visión, Valores y Principios Corporativos .....	12
3.	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL.....	12
3.1.	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y/O SOBORNO TRANSNACIONAL.....	12
3.1.1.	Política de “Cero Tolerancia” .....	13
3.1.2.	Política de Registros y Transacciones.....	13
3.1.3.	Política de Acuerdos Anti-Soborno y Anti-Corrupción .....	14
3.1.4.	Política de Conflicto de Intereses .....	15
3.1.5.	Políticas de Relaciones con Terceros Interesados.....	16
3.1.6.	Política de Remuneración Variable para Empleados .....	22
3.1.7.	Política de Gastos de Entretenimiento, Alimentación, Hospedaje y Viaje .....	22
3.1.8.	Política de Donaciones y Contribuciones Políticas.....	22
3.1.9.	Política de Interacción con Funcionarios Públicos.....	23
3.2.	DISEÑO Y APROBACIÓN DEL PTEE.....	25
3.3.	ROLES Y RESPONSABILIDADES EN EL MARCO DEL PTEE .....	25
3.3.1.	Funciones de la Junta de Socios .....	25
3.3.2.	Funciones del Representante Legal .....	26
3.3.3.	Perfil del Oficial de Cumplimiento .....	26

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 4 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

3.3.4.	Incompatibilidades e Inhabilidades del Oficial de Cumplimiento .....	27
3.3.5.	Funciones del Oficial de Cumplimiento .....	27
3.3.6.	Comité de Ética: .....	28
3.3.7.	Revisoría Fiscal.....	28
3.3.8.	Trabajadores.....	29
4.	PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE SOBORNO TRASNACIONAL Y/O CORRUPCIÓN: .....	29
4.1	Procedimientos de Archivo y Conservación de documentos que estén relacionados con Negocios o Transacciones Internacionales .....	30
4.2	Procedimiento de Supervisión del Cumplimiento del PTEE.....	30
4.3	Procedimiento de Auditoría de Cumplimiento.....	30
4.4	Procedimiento de Debida Diligencia.....	31
4.5	Procedimiento de cooperación con autoridades para gestionar investigaciones y enjuiciamientos en casos de Soborno Trasnacional o Corrupción.....	31
5	EVALUACIÓN DE RIESGOS DE SOBORNO TRASNACIONAL.....	32
5.1	CRITERIOS DE PROBABILIDAD E IMPACTO, LOS NIVELES DE RIESGO ADOPTANDO UN TIPO DE ANÁLISIS CUALITATIVO, MEDICIÓN Y NIVEL DE RIESGO DE LA COMPAÑÍA: ...	32
5.1.1	<b>Escalas de probabilidad:</b> .....	32
5.1.2	<b>Escalas de impacto:</b> .....	33
5.1.3	<b>Medición del Riesgo:</b> .....	34
5.1.4	<b>Nivel y/o Perfil de Riesgo:</b> .....	36
6	TRADUCCIÓN DEL PTEE.....	37
7	DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	37
8	CANALES DE COMUNICACIÓN – LÍNEA ÉTICA.....	38
9	SANCIONES ADMINISTRATIVAS .....	39
10	SEÑALES DE ALERTA.....	40

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 5 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

## 1. GENERALIDADES

### 1.1. PRESENTACIÓN

**Valley Group**, es un grupo empresarial creado en Colombia, perteneciente al sector real de la economía, la cual tiene dentro de su objeto social brindar un servicio integral con sus cinco compañías, enfocada a la cadena logística nacional e internacional de mercancía, cadena de suministro del cual hacen parte: Valley Logistic, Valley Customs, Valley Cargo, Valley Service y Box Express. Para términos de entendimiento y aplicabilidad del presente manual en adelante se hará mención a **VALLEY GROUP**.

**VALLEYGROUP.** (en adelante la “Empresa”), está comprometida en dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional que rige la transparencia ética y legal de los negocios. Lo anterior, de acuerdo con la ideología expresada en el Propósito, Valores y Principios Fundamentales, como orientadores de las actividades que desarrolla grupo empresarial.

Por lo tanto, el presente **Programa de Transparencia y Ética Empresarial** (en adelante el “Programa” o el “PTEE”), aplica a los Altos Directivos, Empleados, Contratistas, Clientes, Proveedores, Accionistas y demás grupos de interés y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con grupo empresarial.

De esta forma, el propósito de este Programa es declarar públicamente el compromiso de grupo empresarial y sus Altos Directivos, con un actuar ético y transparente, así como el de conducir los negocios de una manera responsable, actuando bajo una filosofía de “Cero Tolerancia” con aquellos actos que contraríen los Valores y Principios de grupo empresarial.

### 1.2. DEFINICIONES

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

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 6 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- **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.
- **Contratista:** se refiere, en el contexto de un negocio o transacción, a cualquier tercero que preste servicios a una Empresa o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración, uniones temporales o consorcios, o de riesgo compartido con grupo empresarial.
- **Contrato Estatal:** corresponde a la definición establecida en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.
- **Corrupción:** 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 o el patrimonio públicos o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.
- **Debida Diligencia:** alude al proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar a la Entidad Obligada de acuerdo con los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuestas. En ningún caso, el término Debida Diligencia se referirá a los procedimientos de debida diligencia que se utilizan en otros sistemas de gestión de riesgos (por ejemplo, lavado de activos y financiamiento del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masivas), cuya realización se rige por normas diferentes.
- **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.
- **Entidad Estatal:** corresponde a la definición establecida en el artículo 2º de la Ley 80 de 1993.
- **Factores de Riesgo:** son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo C/ST para cualquier Entidad Supervisada.
- **Matriz de Riesgo:** es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 7 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- **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.
- **Matriz de Riesgos de Soborno Transnacional:** es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Soborno Transnacional a los que puede estar expuesta.
- **Negocios o Transacciones Internacionales:** por negocio o transacción internacional se entiende, negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.
- **Oficial de Cumplimiento:** es la persona natural que debe cumplir con las funciones y obligaciones establecidas en el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Entidad Supervisada y fuere legalmente posible, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tal como el relacionado con la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- **Persona Políticamente Expuesta o PEP:** corresponde a la definición establecida en el artículo 2.1.4.2.3. del Decreto 1081 de 2015, modificado por el artículo 2° del Decreto 830 del 26 de julio de 2021.
- **Políticas de Cumplimiento:** son las políticas generales que adopta la Entidad Supervisada para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional.
- **Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE:** es el documento que recoge la Política de Cumplimiento, los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento la Política de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a una Entidad Supervisada, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas en el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.
- **Recurso Económico:** es el derecho que tiene el potencial de producir beneficios económicos.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 8 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- **Riesgos C/ST:** es el Riesgo de Corrupción y/o el Riesgo de Soborno Transnacional.
- **Riesgos de Corrupción:** es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.
- **Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST:** es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.
- **Servidor Público Extranjero:** es lo establecido en el parágrafo 1º del artículo 2º de la Ley 1778.
- **Soborno Transnacional o ST:** es la conducta establecida en el artículo 2º de la Ley 1778.
- **Sociedad Subordinada:** tiene el alcance previsto en el artículo 260 del Código de Comercio.
- **Tercero Interesado o Terceros Interesados:** serán los clientes, proveedores o aliados comerciales que tengan relación comercial, contractual o de servicios con grupo empresarial.

### 1.3. OBLIGACIÓN DE GRUPO EMPRESARIAL DE IMPLEMENTAR EL PTEE

ValleyGroup se encuentra obligada a implementar el PTEE, atendiendo a que, al 31 de diciembre de 2022 como grupo empresarial, cumplía con las disposiciones contenidas en el numeral 4.1 del Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica expedida por la Superintendencia de Sociedades, según el cual están obligadas a implementar el PTEE las sociedades vigiladas por dicha entidad que en el año calendario inmediatamente anterior hayan realizado negocios o transacciones internacionales de cualquier naturaleza, directamente o a través de un intermediario, contratista o por medio de una sociedad subordinada o de una sucursal, con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado, iguales o superiores (individualmente o en conjunto) a 100 salarios mínimos mensuales legales vigentes; y hayan obtenido ingresos totales o tengan activos totales iguales o superiores a 30.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.



	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 9 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

En caso de que el grupo empresarial deje de estar incurso en los requisitos previstos para que sea obligatoria la implementación del PTEE, continuará sometida al cumplimiento por el periodo mínimo de permanencia, el cual es de tres (3) años, contados a partir del corte de cuentas de fin de año calendario que corresponda al periodo contable en que hubiere dejado de estar incurso en los aludidos requisitos y deberá informar a la superintendencia dentro del mes siguiente a la fecha en la que tal circunstancia ocurra.

#### **1.4. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS**

Este Programa, articula las políticas y procedimientos definidos por grupo empresarial en el fortalecimiento de su Gobierno Corporativo y en el cumplimiento de sus parámetros.

De esta forma, el presente Programa integra de forma transversal las Políticas y Procedimientos.

## **2. DIAGNÓSTICO Y CONTEXTO DE GRUPO EMPRESARIAL**

**VALLEYGROUP.,** es un grupo empresarial creado en Colombia, perteneciente al sector real de la economía, la cual tiene dentro de su objeto social brindar un servicio integral con sus cinco compañías, enfocada a la cadena logística nacional e internacional de mercancía, cadena de suministro del cual hacen parte: Valley Logistic, Valley Customs, Valley Cargo, Valley Service y Box Express. Para términos de entendimiento y aplicabilidad del presente manual en adelante se hará mención a **VALLEY GROUP.**

### **CONTEXTO EXTERNO**

#### **2.1.1. Normatividad Aplicable:**

- **Normas Internacionales:**

- a. La Convención para Combatir el Cohecho de servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales;
- b. La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA;
- c. El Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo de Europa;
- d. El Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa;
- e. La Convención de la Unión Africana para prevenir y combatir la corrupción;
- f. La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 10 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

▪ **Normas Nacionales:**

- a. La Ley 1778 de 2016, por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción. Así mismo, el artículo 23 de la Ley 1778 de 2016, establece el deber en cabeza de la Superintendencia de Sociedades de promover en las sociedades sujetas a su vigilancia, la adopción de programas de transparencia y ética empresarial, de mecanismos internos anticorrupción, de mecanismos y normas internas de auditoría, promoción de la transparencia y mecanismos de prevención de las conductas de Soborno Transnacional.
- b. El numeral 3 del artículo 86 de la Ley 222 de 1995 señala que la Superintendencia de Sociedades está facultada para imponer sanciones o multas, sucesivas o no, hasta por doscientos (200) SMMLV, a quienes incumplan sus órdenes, la ley o los estatutos.
- c. El numeral 28 del artículo 7 del Decreto 1736 de 2020, dispone que le corresponde a la Superintendencia de Sociedades, *“instruir, en la forma que lo determine, a entidades sujetas a su supervisión sobre las medidas que deben adoptar para promover la transparencia y ética empresarial en sus prácticas de negocios para contar con mecanismos internos de prevención de actos de corrupción (...)”*, de manera que se cuente con más empresa, más empleo, y empresas competitivas, productivas y perdurables.
- d. El Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, relativo a las instrucciones y recomendaciones administrativas encaminadas a poner en marcha programas de transparencia y ética empresarial a través de actividades de autocontrol y gestión de los riesgos de corrupción y de riesgos de soborno transnacional, capítulo adicionado por la Circular Externa 100-000011 del 09 de agosto de 2021 la cual además deroga la Circular Externa 100-0000003 del 26 de julio de 2016.
- e. La Circular Externa 100-000012 del 09 de agosto de 2021 de la Superintendencia de Sociedades.
- f. La Resolución 100-004237 del 09 de agosto de 2021, por la cual se deroga la Resolución 005261 del 02 de octubre de 2020, la cual establecía los obligados a implementar los PTEE hasta el 31 de diciembre de 2021.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 11 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- g.** La Resolución 4089 del 2018 emitida por la DIAN exige a las agencias de aduana que implementen sistemas de gestión para prevención LAFT entre otros como Soborno y Corrupción

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 12 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

## 2.2. CONTEXTO INTERNO

### 2.2.1. Objetivo:

El objetivo del Programa es describir las políticas y procedimientos encaminados a adoptar mecanismos internos anticorrupción, normas de internas de auditoría, y políticas para la promoción de la transparencia y mecanismos de prevención de conductas señaladas en el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades y la resolución 4089 del 2018 emitida por la DIAN.

### 2.2.2. Alcance:

El presente Programa aplica a los Altos Directivos, Empleados, Contratistas, Clientes, Proveedores, Accionistas y demás grupos de interés y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con grupo empresarial, sus subordinadas o filiales. Así mismo, aplicará especialmente para el Oficial de Cumplimiento y todos los funcionarios que realicen operaciones y transacciones en nombre de grupo empresarial.

### 2.2.3. Misión, Visión, Valores y Principios Corporativos

- **Misión:** Consolidarnos y posicionarnos como aliado estratégico preferencial de nuestros clientes, en soluciones logísticas globalizadas, confiables y sostenibles
- **Visión:** Brindar soluciones logísticas globalizadas, confiables y sostenibles.
- **Valores Corporativos:**

Integridad, Compromiso, Excelencia y Respeto.

## 3. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial contiene los procedimientos encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción y/o los Riesgos de Soborno Trasnacional.

### 3.1. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y/O SOBORNO TRASNACIONAL

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 13 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

Las políticas contenidas en el PTEE hacen parte de la cultura corporativa de grupo empresarial, fomentando las buenas prácticas de sana competencia, costumbre y rechazando los negocios ilícitos, con Cero Tolerancia respecto de las conductas que se consideren corruptas. Así mismo, su aplicación, permite salvaguardar la confiabilidad y la reputación de grupo empresarial, los asociados y partes interesadas, además de resolver los conflictos de interés, evitar las relaciones con contrapartes relacionadas en actividades delictivas y asegurar que todas las contrapartes son tratadas con respeto.

Adicionalmente, se establece que grupo empresarial está comprometida con la **lucha contra la Corrupción y el Soborno Transnacional, aspirando a preservar y desarrollar su reputación de honestidad e integridad. Los actos de Corrupción y sus tipologías destruyen la confianza en una organización. Sin esta confianza, la Misión, Visión, Principios y Valores Corporativos de grupo empresarial no pueden ser respetados.**

Por tanto, se desprenden las siguientes políticas dirigidas a promover la Transparencia y Ética Empresarial en grupo empresarial como mecanismo de mitigación y lucha contra la corrupción:

#### **3.1.1. Política de “Cero Tolerancia”**

Grupo empresarial es estricta en el cumplimiento de su Misión, Visión, Principios y Valores Corporativos, por tal motivo, establece una **Política de “Cero Tolerancia”** por parte de sus Asociados, Empleados y Contratistas. Por tal motivo, grupo empresarial promueve una cultura de integridad que busca garantizar que todas las actuaciones en las que grupo empresarial se encuentre involucrada se rijan por parámetros éticos y transparentes, prohibiendo cualquier acto relacionado con el soborno transnacional y cualquier práctica corrupta.

#### **3.1.2. Política de Registros y Transacciones**

Grupo empresarial está en la obligación de llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa todas las transacciones realizadas. Todo tipo de registro y transacción contable debe basarse en estándares honestos y exactos. Por tanto, y con base en los registros y/o transacciones contables que son plasmados en reportes periódicos tales como gastos de viajes, informes financieros y otros, se evita que los Empleados o Contratistas de grupo empresarial puedan cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada.

Por tanto, cualquier intento de falsificación de reportes financieros o contables, es considerado una violación y será sancionado debidamente. Por tanto, se deberá:

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 14 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- Todas las transacciones financieras deben ser identificadas de manera adecuada y detallada, debiendo ser registradas de forma oportuna, apropiada y clara en los libros de contabilidad de grupo empresarial.
- Se prohíbe la existencia de cuentas contables o registros paralelos a los libros de contabilidad oficiales de grupo empresarial, así como la emisión de documentos o soportes que no reflejen de forma clara y precisa las transacciones efectuadas por grupo empresarial.
- Los soportes e información contable deberán conservarse de acuerdo con las políticas y procedimientos legales y aquellos incorporados por grupo empresarial.
- Justificar todas las entradas con evidencia para asegurar la fiabilidad de la información financiera y contable.
- Denunciar si observo algún posible incumplimiento del principio de sinceridad en los reportes financieros.

Se deja constancia que grupo empresarial tiene implementados controles internos tendientes a prevenir que se oculten o encubran conductas de Soborno Trasnacional y/o Corrupción en cualquiera de sus tipologías, así como otros pagos indebidos en transacciones como: remuneración variable, pagos de honorarios, donaciones, patrocinios gastos de representación o cualquier otro rubro que permita o facilite el ocultamiento o encubrimiento de la naturaleza ilegal del pago.

### **3.1.3. Política de Acuerdos Anti-Soborno y Anti-Corrupción**

Todos los contratos o acuerdos suscritos por grupo empresarial deben contener cláusulas o disposiciones legales que garanticen el cumplimiento de este Programa, la normatividad aplicable y las regulaciones anticorrupción pertinentes. De igual forma, deben incluir el derecho de grupo empresarial de terminar unilateralmente el Contrato cuando el Contratista incurra en una violación del compromiso de acatar las políticas contenidas en el PTEE.

El área jurídica interna o externa de grupo empresarial, o la que corresponda, será responsable de incluir en todos los contratos de grupo empresarial dichas cláusulas, ya sea para nuevas contrataciones o, para contrataciones en curso mediante la suscripción de los *Otrosí* a los que haya lugar. Dicha garantía también deberá ser otorgada por el responsable o líder de la contratación.

Bajo este contexto, y a partir de la vigencia del PTEE, grupo empresarial incluirá, de acuerdo con el objeto y alcance de cada contrato, las cláusulas establecidas en el **Anexo No. 1 “Acuerdos Anti-Soborno y Anti-Corrupción”**, parte integral del presente PTEE.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 15 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

Con la inclusión de la o las cláusulas correspondientes en los respectivos contratos o acuerdos, grupo empresarial pretende que exista un incentivo para que los Contratistas se abstengan de infringir las políticas contenidas en el presente Programa y, en general, las normas en materia de Soborno Transnacional y/o Corrupción.

En aquellos eventos en los cuales el contrato no conste por escrito, los compromisos de la cláusula deberán incluirse en un documento, correo electrónico o aviso, según se considere conveniente, que se entregará a cada Contratista, que contenga los siguientes aspectos:

- La manifestación de haberse informado de forma amplia respecto de la obligación de cumplir con las políticas contenidas en el presente Programa, relacionadas con la prevención de Soborno Transnacional y/o Corrupción, conociendo cabalmente las sanciones y consecuencias derivadas de su incumplimiento.
- La posibilidad que tiene grupo empresarial de adelantar, con el consentimiento del Contratista, procedimientos de Debida Diligencia dirigidos a determinar la forma en que este último cumple con las obligaciones de prevención y otros determinados en la legislación aplicable y en el PTEE de grupo empresarial.

#### **3.1.4. Política de Conflicto de Intereses**

Se configura conflicto de intereses cuando no es posible la satisfacción simultánea de dos intereses, a saber: el radicado en cabeza del Asociado, administrador o del Empleado y el de grupo empresarial, bien sea porque el interés sea del primero o de un tercero. Dicha circunstancia podría producir afectación de su desempeño o interferir de forma significativa en las responsabilidades o deberes que le han sido encomendados, pudiendo derivar en un actuar que se distancie de su deber y lealtad respecto de grupo empresarial. De igual forma, podrá nublar su juicio objetivo y configurar riesgos en su discernimiento.

Habría conflicto de interés cuando:

Un individuo, como miembro o Directivo de la compañía, se encuentra expuesto a ser influenciado por consideraciones personales al realizar su gestión y corre el riesgo de que sus intereses particulares entren en antagonismo con los intereses, políticas o valores éticos de grupo empresarial.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 16 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- **El administrador:** (i) celebra operaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales tenga una relación de dependencia; (ii) demanda a grupo empresarial, así dicha demanda sea atendida por el representante legal suplente; (iii) siendo representante legal gira títulos valores en su favor; (iv) celebra conciliaciones laborales en su favor; (v) entre otros.
- **La Junta de Socios:** (i) determina el ajuste del canon de arrendamiento de bienes inmuebles, maquinaria, vehículos u otros de propiedad de uno o varios sus miembros; (ii) fija sus honorarios, intereses por préstamos, entre otros, sin atención a las disposiciones legales o estatutarias aplicable; (iii) entre otros.
- **El Empleado:** (i) Selecciona, aprueba la suscripción de contratos u otros con su cónyuge o compañero permanente, ascendientes, descendientes o hermanos, asociados o aliados en actividades personales, u otros; (ii) tener el empleado algún interés personal o de negocios respecto de las actividades de grupo empresarial en relación con las funciones o atribuciones de su cargo; (iii) entre otros.

Con base en todo lo anterior, se espera de los administradores, miembros de la Junta de Socios, Asociados o Empleados, lo siguiente:

- Actuación leal en todo momento y en defensa de los intereses de grupo empresarial;
- Abstención de realizar o participar en otras actividades profesionales que puedan ocasionar conflicto de intereses con su trabajo y/o funciones;

De esta forma, toda situación generadora de conflicto de intereses deberá reportarse de forma inmediata a través de la Línea Ética o directamente al Oficial de Cumplimiento de grupo empresarial, quien se encargará de evaluar la necesidad de realizar un informe ante el Comité Ético por medio del cual pueda superarse la situación de conflicto de intereses sobreviniente.

Los administradores o Empleados que oculten una condición de conflicto de intereses, por cualquier motivo, se someterán a la sanción que sea definida posterior al proceso disciplinario que se lleve a cabo por parte de grupo empresarial, en concordancia con las políticas y procedimientos establecidos en el PTEE.

### **3.1.5. Políticas de Relaciones con Terceros Interesados**

En **VALLEYGROUP**, cada una de las relaciones con los grupos de personas o entes relacionados con la Sociedad cuenta con una filosofía y unos lineamientos generales de



	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 17 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

manejo y coordinación, con el fin de otorgarles plenas garantías y una adecuada protección de sus derechos.

**Los objetivos del manejo de cada grupo de interés son:**

- Reconocer y asegurar sus derechos.
- Fomentar una activa participación y cooperación para la creación de valor.
- Desarrollar mecanismos de mejoras de desempeño que los involucren.
- Compartir la información relevante para los temas en los que estos participan, según la normatividad y las leyes vigentes.
- Buscar el mutuo beneficio entre las partes.

Los funcionarios de la Compañía tendrán en cuenta en todas sus actuaciones, en relación con los grupos de interés, los siguientes principios:

**Relaciones con los clientes:**

La compañía busca conseguir la confianza y lealtad de sus clientes, y para ello, cuenta con estrategias diseñadas para satisfacer las necesidades y expectativas del público en general, concernientes en ofrecer productos de alta calidad, con un equipo especializado para tal efecto y unos instrumentos adecuados para cumplir con dicha finalidad.

El compromiso con la satisfacción de los clientes se deberá reflejar en el respeto de sus derechos y en la búsqueda de soluciones que atiendan a sus intereses. Los funcionarios expresarán con claridad las condiciones de las operaciones, de tal forma que sea posible que los clientes conozcan en su integridad los productos y servicios, así como las obligaciones recíprocas que se generan en toda actividad comercial.

Todo aspecto de la relación de un cliente es absolutamente confidencial. Cualquier divulgación de información debe estar de acuerdo con los mejores intereses del cliente y de la Sociedad. La conversación o información sobre negocios debe ser expresada en términos claros y específicos que reduzcan al máximo la posibilidad de mal entendidos.

Con el ánimo de mejora continua, la Compañía busca mecanismos que permiten a sus clientes realizar comentarios y sugerencias sobre los productos y servicios prestados. Así mismo, como política general, las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deben ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.

**Relaciones con autoridades:**

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 18 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

Las relaciones de la Sociedad con el Gobierno y con las entidades gubernamentales y demás autoridades se manejarán siempre dentro del marco de la ley y bajo estrictas normas de ética. Se evitará intervenir directa o indirectamente en relaciones no ceñidas a la ley, con las instituciones u organismos públicos, en otra entidad o entre particulares.

#### **Relaciones en el trabajo:**

Las relaciones en el ambiente de trabajo se deberán enmarcar por la cortesía y el respeto. Los funcionarios buscarán que predomine el espíritu de colaboración, el trabajo en equipo, la lealtad, así como cada uno de los valores empresariales, dando estricto cumplimiento a las normas señaladas por el Reglamento Interno de Trabajo. Igualmente se obligan a respetar a sus compañeros de trabajo, así como a sus familias y a no promover grupos religiosos o de participación política dentro de la Sociedad.

Así mismo, en lo que concierne a la relación con sus empleados, la Compañía, a través de este Código establece una política de selección de personal cuya finalidad es invitar a los candidatos internos como primera medida para cubrir las vacantes, no habiendo personal como el requerido para la vacante, la Compañía pasa a publicar avisos de oferta laboral.

La persona que pretenda vincularse a la Compañía deberá ser entrevistado por el jefe del Área frente a la cual se requiera cubrir la vacante, quien evaluará las competencias de la persona de acuerdo con las funciones que requiera el cargo de que se trate. Adicionalmente, se tendrá en cuenta el desempeño de la persona que ocupaba el cargo, para sí reforzar la evaluación y analizar la hoja de vida de la persona que ocupará la vacante. Es importante resaltar, que la vinculación del candidato debe darse siempre que cumpla con las competencias del perfil diseñado para el cargo, y esté alienado con los valores de la Compañía.

El salario asignado para el cargo a desempeñar corresponderá al determinado por la Compañía, acorde al rango salarial, en proporción a las horas trabajadas. Las variables consideradas para realizar los incrementos salariales son: El desempeño general de la organización y el incremento de la inflación del año inmediatamente anterior.

#### **Relación con proveedores o contratistas:**

La Compañía se basará en principios de selección objetiva, e igualdad en la selección, evaluación y escogencia de la mejor alternativa para la sociedad, bajo condiciones técnicas y comerciales acorde a sus necesidades, propendiendo por el aseguramiento de la calidad y propuesta ambiental implementada en los procesos productivos. Todo

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 19 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

negocio celebrado por la Sociedad debe estar permeado por parámetros de buena fe y equilibrio contractual existente en toda relación bilateral.

#### **Relaciones con la comunidad:**

La Compañía hace un aporte a la comunidad en general, reflejado en una actuación empresarial con principios éticos y en estricta atención a las normas legales. Como parte de esta filosofía, la Sociedad tiene entre sus objetivos contribuir al progreso económico, social y cultural del país.

De la misma manera, la Sociedad se compromete a participar en asuntos gremiales, sectoriales y regionales, a velar por la mejora de la calidad de vida de las comunidades donde desarrolla sus actividades y a proteger el medio ambiente.

De esta forma, las relaciones de grupo empresarial con sus Contratistas, clientes, proveedores y aliados se basan en una conducta ética comercial y fundamentada en los principios de honestidad y transparencia, debiendo evitar actos y prácticas que contraríen las políticas contenidas en este Programa. Al respecto, se establecen las siguientes prohibiciones y reglas:

- **Política de Rechazo de Sobornos y Pagos Adicionales Ilícitos:** La corrupción por soborno consiste en ofrecer o aceptar cualquier cosa de valor con la intención de influir en una decisión profesional para obtener o conservar una ventaja comercial ilegítima. Un soborno puede identificarse por el carácter poco razonable o desproporcionado del valor de la cosa ofrecida o aceptada.

La corrupción puede ser de funcionarios o en los negocios y los pagos adicionales ilícitos consisten en devolver o reembolsar sumas ya abonadas a cambio de la adjudicación de un contrato o de una promesa de adjudicación en el futuro. Por tanto:

- a. Está estrictamente prohibido dar o recibir sobornos o plantearlos. A los representantes les está estrictamente prohibido dar o recibir sobornos o plantearlos. Asimismo, está estrictamente prohibido dar, recibir o intentar dar o recibir cualquier pago, ventaja o regalo que pudiera considerarse razonablemente un soborno.
- b. Está estrictamente prohibido dar pagos ilícitos o participar en cualquier programa de pagos ilícitos, directamente o a través de los representantes. Los pagos ilícitos son, por definición, sobornos.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 20 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- **Política de Entrega y Ofrecimiento de Regalos o Beneficios para Terceros:** Deberán tenerse en cuenta las siguientes definiciones para efectos de esta Política:
  - a. **Regalos:** Una señal de aprecio o gratitud. Este término generalmente se refiere a los objetos entregados por Terceros Interesados a los Trabajadores de grupo empresarial o por los Trabajadores a Terceros Interesados (bienes de consumo, artículos de marca, descuentos, efectivo).
  - b. **Beneficios para Terceros:** Incluye propinas, favores, compensaciones, amenidades, recompensas, beneficios o cualquier otro interés comercial, cuyo valor pudiera indicar la intención de influir indebidamente en la normal relación comercial.
  - c. **Invitación o entretenimiento:** Invitación al consumo de alimentos o bebidas alcohólicas en establecimientos, eventos sociales o reuniones sociales o de trabajo.
  - d. **Regalos o Beneficios de Objeto Comercial Legítimo:** Una actividad profesional que contribuya a la consecución de las estrategias y objetivos comerciales de grupo empresarial que atienda cabalmente la presente Política y las que se encuentren integradas de acuerdo con los procedimientos y otros incorporados por grupo empresarial.

Finalmente, grupo empresarial implementará un **Registro de Regalos y Beneficios** es un registro formal donde se consignan todos los regalos y beneficios que reciban o se ofrezcan a los Trabajadores, Contratistas o representantes de grupo empresarial, en el marco de los requisitos, prohibiciones y autorizaciones establecidos por grupo empresarial en el presente Programa o sus políticas y procedimientos. El Registro de Regalos y Beneficios tiene por objeto garantizar la transparencia, y está sometido a examen y auditoría.

El diligenciamiento del Registro de Regalos y Beneficios es responsabilidad de cada uno de los Trabajadores respecto de su equipo a cargo. No obstante, y de forma trimestral, el Oficial de Cumplimiento verificará que el Registro de Regalos y Beneficios esté siendo diligenciado y, para el efecto, y de forma aleatoria o específica, verificará dichos registros con los registros contables y transacciones de reembolso de gastos de personal de grupo empresarial.

De esta forma, en las relaciones comerciales, el intercambio de regalos o beneficios puede afectar el juicio independiente de los Trabajadores de grupo empresarial al tratar con Terceros Interesados. Por tanto, y por regla general, no deben realizarse

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 21 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

ofrecimientos o aceptarse regalos o beneficios de Terceros Interesados, sin embargo, serán aceptados los Regalos o Beneficios con Objeto Comercial Legítimo, de acuerdo con las siguientes reglas:

**1. Recibir un regalo o un beneficio:** los Trabajadores de grupo empresarial y los miembros de su grupo familiar (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad), y los terceros Contratistas y/o que actúen en representación de grupo empresarial, deben rechazar regalos o beneficios de un Tercero Interesado. No obstante, un regalo o invitación puede aceptarse si sigue los criterios siguientes:

- Cumple con las reglas establecidas en este Programa, y el(los) código(s) y la(s) política(s) de grupo empresarial que apliquen;
- De valor individual moderado, es decir, que no supere la suma de 1 SMMLV;
- Es ocasional, es decir, que el mismo Trabajadores no ha recibido un regalo o beneficio durante los últimos tres (3) meses;
- Tiene un Objeto Comercial Legítimo, de acuerdo con lo establecido en este PTEE;
- Ha sido autorizado por el jefe directo o encargado del Contratista o representante, y ha sido registrado en el Registro de Regalos y Beneficios establecido por grupo empresarial.

**2. Ofrecer un regalo o un beneficio:** Los regalos y beneficios que puedan influenciar de manera inapropiada el juicio profesional del destinatario, están prohibidos. Se puede ofrecer un regalo o reconocer un beneficio a un Tercero Interesado, únicamente, cuando reúna los siguientes criterios:

- Cumple con las reglas establecidas en este Programa, y el(los) código(s) y la(s) política(s) de grupo empresarial que apliquen;
- De valor individual moderado, es decir, que no supere la suma de 1 SMMLV;
- Es ocasional, es decir, que el Tercero Interesado no ha sido beneficiario de un regalo o beneficio en los últimos tres (3) meses;
- Tiene un Objeto Comercial Legítimo, de acuerdo con lo establecido en este PTEE;
- Autorizado de forma previa a la invitación por correo electrónico [opd@valleygroups.com](mailto:opd@valleygroups.com) del grupo empresarial y registrado en el Registro de Regalos y Beneficios establecido por grupo empresarial.

De forma general, tenemos que:

- Está absolutamente prohibido dar o recibir pagos de soborno o efectuar o recibir pagos ilegales.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 22 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- Cualquier petición u oferta de soborno o de pago ilícito debe rechazarse expresamente y comunicarse inmediatamente al Oficial de Cumplimiento o a través de la Línea Ética.
- No se puede ofrecer ningún regalo ni beneficio a Terceros Interesados o Funcionarios Públicos, Nacionales o Extranjeros, con vistas a influir en una decisión administrativa, a intentar obtener o conservar mercados, obtener acuerdos comerciales de asociación u obtener un beneficio indebido.

### **3.1.6. Política de Remuneración Variable para Empleados**

Los únicos pagos adicionales reconocidos por grupo empresarial que constituyan Remuneración Variable para los Empleados serán aquellos relativos a los expresamente establecidos en el Contrato Individual de Trabajo vigente, y que dependen de varios objetivos tales como: ventas, visitas a clientes, bonificaciones, entre otras.

De igual forma, respecto de Contratistas y/o Intermediarios respecto a negocios o transacciones internacionales o contratos estatales, únicamente se permitirá el pago por sus servicios los cuales deben estar debidamente soportados en los contratos de prestación de servicios suscritos, cuentas de cobro o facturas, de los cuales se lleve el correspondiente registro contable y trazabilidad.

### **3.1.7. Política de Gastos de Entretenimiento, Alimentación, Hospedaje y Viaje**

Ningún Empleado está autorizado a pagar con recursos de grupo empresarial gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje o viaje a terceras personas que no tengan vínculo laboral con grupo empresarial, a menos que se adelante el procedimiento correspondiente de acuerdo con la Política de Regalos y Beneficios.

Al respecto, deberá atenderse el diligenciamiento de los formatos establecidos por grupo empresarial para efectos de la solicitud de gastos de representación y viáticos.

En todo caso, los gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje o viaje deberán seguir los parámetros autorizados por el Representante Legal o el jefe directo del Empleado, debiendo corresponder expresamente a gastos de representación o viáticos permanentes o accidentales, en el marco de la normatividad laboral aplicable.

### **3.1.8. Política de Donaciones y Contribuciones Políticas**

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 23 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

Grupo empresarial favorece el involucramiento en esfuerzos de caridad para potenciar las comunidades y personas con las que interactúa y en las cuales puede tener un impacto. Ahora bien, se declara que grupo empresarial no realiza contribuciones políticas. Para el efecto, deberán atenderse las siguientes definiciones:

- **Contribuciones caritativas:** son donaciones realizadas a organizaciones sin fines de lucro, caridad o fundaciones privadas. Dichas donaciones pueden realizarse en forma de efectivo, bienes inmuebles, bienes en especie, valores u otro tipo de artículo de valor.
- **Contribuciones políticas:** son fondos o recursos donados a partidos políticos, candidatos para el cargo, o comités de acción política.

Por tanto, deberá atenderse que las **contribuciones caritativas** no están permitidas a menos que sean:

- Permitidas por toda la ley aplicable;
- Declaradas públicamente de acuerdo con la ley aplicable; y
- Autorizada por el máximo órgano social de grupo empresarial.

Finalmente, grupo empresarial respeta el derecho que tienen los Empleados a participar en actividades políticas que libremente decidan llevar a cabo, siempre y cuando tales actividades no interfieran con el cumplimiento de los deberes y responsabilidades, y se realicen estrictamente a título personal. Adicionalmente, se establece que, durante el ejercicio de alguna actividad política, no se debe involucrar o relacionar a grupo empresarial, ni usar el nombre, símbolos, logotipos o algún otro signo que pueda asociarse con grupo empresarial.

Por tanto, grupo empresarial no asumirá responsabilidad, en ninguna circunstancia, por la actuación de sus Empleados en el desempeño de actividades políticas, no siendo la eventual intervención de los Empleados en actividades políticas, la definición de una tendencia o afiliación política por parte de grupo empresarial.

### 3.1.9. Política de Interacción con Funcionarios Públicos

Los pagos de favores o incentivos son entregas de dinero hechas a un Funcionario Público para generar o acelerar una acción gubernamental que no es de naturaleza discrecional, como la obtención de un permiso, la concesión del suministro de agua o de electricidad, o el suministro de servicios habituales, beneficios en un proceso de licitación o contratación con el Estado, como los servicios de correos o de protección policial.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 24 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

Por tanto, está prohibido efectuar pagos de favores o incentivos, aunque estén tolerados por la legislación local vigente. Por tanto, se disponen las siguientes directrices:

- **Política de 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, viajes, patrocinios con el fin de inducir, apoyar o recompensar una conducta irregular, con relación a obtener cualquier negocio que involucren a grupo empresarial. Los regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario o servidor público nacional o extranjero no son permitidos.
- **Política sobre negociaciones con agentes, intermediarios y pagos de facilitación:** En grupo empresarial no se deben utilizar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados. Los pagos de facilitación están prohibidos. Dichos pagos no deben hacerse a Funcionarios Públicos, ni siquiera si son una práctica común en un país determinado.

Ahora bien, la Interacción con funcionarios Públicos, de ser necesaria o requerida por grupo empresarial, deberá ser autorizada por la Junta de Socios, delegando para el efecto, y expresamente, al Representante Legal o en su defecto a un Alto Directivo o Empleado, para efectuar dicha interacción de acuerdo con el alcance y propósitos establecidos por el Comité de Ética, de lo cual se dejará constancia en Acta. En todo caso, dicha facultad o autorización será temporal, y el delegado deberá dar cuenta de los detalles de dicha interacción en el marco del alcance y objetivos establecidos, respetando las prohibiciones establecidas en el presente Programa.

Una vez culminada la interacción o reuniones con los respectivos Funcionarios Públicos, en el marco de la autorización temporal, alcance y objetivos indicados por el máximo órgano social, según se considere aplicable, el autorizado deberá rendir cuentas de los resultados de dicha interacción o reuniones al Oficial de Cumplimiento con copia a el máximo órgano social (según corresponda el órgano que otorgó en primer lugar la autorización) de lo cual se dejará constancia en Acta que será redactada y establecida por el Oficial de Cumplimiento.

Así, se establece que, para garantizar el completo respeto de la ley aplicable en esta materia, debe observar más concretamente las siguientes normas:

- Está absolutamente prohibido dar o recibir pagos de soborno o efectuar o recibir pagos ilegales;



	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 25 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- Cualquier petición u oferta de soborno o de pago ilícito debe rechazarse expresamente y comunicarse inmediatamente al Oficial de Cumplimiento o a través de la Línea Ética;
- No se puede ofrecer ningún regalo ni beneficio a funcionarios Públicos, nacionales o extranjeros, con vistas a influir en una decisión administrativa, a intentar obtener o conservar mercados, obtener acuerdos comerciales de asociación u obtener un beneficio indebido.

### 3.2. DISEÑO Y APROBACIÓN DEL PTEE

El diseño del PTEE se fundamenta en una evaluación exhaustiva de los Riesgos C/ST, de acuerdo con la Matriz de Riesgo de Corrupción y/o Matriz de Riesgo de Soborno Transnacional parte integral del mismo. Con base en ello, se precisarán las responsabilidades asignadas a los administradores y al Oficial de Cumplimiento, respecto de la correcta puesta en marcha del PTEE, así como los procedimientos aplicables.

### 3.3. ROLES Y RESPONSABILIDADES EN EL MARCO DEL PTEE

Grupo empresarial, a continuación, establece de forma clara las personas a las que les corresponde el ejercicio de las facultades y funciones necesarias frente al diseño, implementación y ejecución del PTEE sin perjuicio de lo dispuesto en las normas aplicables. Lo anterior, teniendo en cuenta que grupo empresarial reconoce que el presente Programa requiere de la participación de varios sujetos, y que, si bien existen funciones específicas asignadas, la interacción de todos los responsables es fundamental para un adecuado diseño, funcionamiento, implementación, ejecución, cumplimiento y efectividad del PTEE.

Así las cosas, a continuación, se establecen los siguientes roles:

#### 3.3.1. Funciones de la Junta de Socios

Le corresponde a la Junta de Socios, 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 grupo empresarial, sino también en sus Sociedades Subordinadas, si fuera el caso.

De acuerdo con lo anterior, la Junta de Socios, se obliga a realizar las siguientes acciones:

- a. Expedir y definir la Política de Cumplimiento.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 26 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

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

### 3.3.2. Funciones del Representante Legal

- a. Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la Junta de Socios, la propuesta del PTEE.
- b. Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la Junta de Socios.
- c. Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- d. En los casos en que no exista una Junta de Socios, el representante legal propondrá la persona que ocupará la función de Oficial de Cumplimiento, para la designación por parte del máximo órgano social.
- e. Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en la normatividad aplicable, cuando lo requiera esta Superintendencia.
- f. 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.

### 3.3.3. Perfil del Oficial de Cumplimiento

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 27 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

El Oficial de Cumplimiento deberá tener el siguiente perfil: a. Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el Riesgo C/ST y tener comunicación directa con, y depender directamente de la Junta de Socios; b. Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de Riesgo C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de grupo empresarial; c. No pertenecer a la administración, a los órganos sociales o pertenecer al órgano de revisoría fiscal (fungir como revisor fiscal o estar vinculado a grupo empresarial de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en grupo empresarial; d. Cuando el Oficial de Cumplimiento no se encuentre vinculado laboralmente a la Entidad Obligada, esta persona natural puede estar o no vinculada a una persona jurídica; e. No fungir como Oficial de Cumplimiento, principal o suplente, en más de diez (10) Empresas. Para fungir como Oficial de Cumplimiento de más de una Empresa Obligada, (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 entre sí; f. Cuando exista 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 conforme; g. Estar domiciliado en Colombia.

### **3.3.4. Incompatibilidades e Inhabilidades del Oficial de Cumplimiento**

El Oficial de Cumplimiento no podrá contar con un perfil distinto o incompatible con el establecido en el punto 4.2.3.

### **3.3.5. Funciones del Oficial de Cumplimiento**

- a.** Presentar con el representante legal, para aprobación de la Junta de Socios, la propuesta del PTEE.
- b.** Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la Junta de Socios. 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 grupo empresarial, en general, en el cumplimiento del PTEE.
- c.** Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por la Junta de Socios.
- d.** Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- e.** Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de grupo empresarial, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 28 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- f. 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.
- g. 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.
- h. Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes y, respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley.
- i. Establecer procedimientos internos de investigación en grupo empresarial para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción.
- j. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- k. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia.
- l. Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST.
- m. Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE.
- n. Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del Riesgo C/ST al que se encuentra expuesta grupo empresarial.

### **3.3.6. Comité de Ética:**

- Revisar los casos que atenten contra la transparencia en cualquier evento donde se vea afectada grupo empresarial, y dirigir las investigaciones que se requieran.
- Estudiar y decidir sobre las sanciones aplicables a los Empleados, Contratistas y Asociados relativas a la realización de conductas consideradas de Soborno Trasnacional y/o Corrupción.
- Las demás que de forma particular se establecen en este Programa o le son asignadas por la Junta de Socios de forma expresa.

### **3.3.7. 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 5° 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:

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 29 de 41

**Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE**

*“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.

### **3.3.8. Trabajadores**

Todos los Trabajadores de grupo empresarial deben velar por enmarcar sus actos en principios honestos, éticos y transparentes en sus respectivas actividades y funciones a cargo en general. Es responsabilidad de todos los miembros de grupo empresarial, conocer, respetar y aplicar este Programa. De esta forma, todos los Empleados de grupo empresarial deben velar por una gestión transparente en sus respectivas áreas y en grupo empresarial en general.

Cualquier Trabajador que tenga conocimiento sobre cualquiera de las modalidades de corrupción, Soborno Trasnacional, y otras estipuladas en el presente documento, deberá reportarlo inmediatamente por los medios establecidos en este Programa, a través de la Línea Ética. En estos casos, el Empleado goza de las siguientes garantías: **(i)** Confidencialidad sobre la información y las personas, atendiendo en todo caso los Principios y Valores Corporativos; **(ii)** Presunción de buena fe en el sentido que 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. PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE SOBORNO TRASNACIONAL Y/O CORRUPCIÓN:**

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 30 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

#### **4.1 Procedimientos de Archivo y Conservación de documentos que estén relacionados con Negocios o Transacciones Internacionales**

El procedimiento de archivo y conservación de los documentos que estén relacionados con negocios o transacciones nacionales o internacionales, deben cumplir con las normas internas de la compañía para la conservación y custodia de la información contable, según las normas aplicables.

Al respecto de la conservación de documentos que estén relacionados con Negocios o Transacciones Internacionales, es importante indicar que los documentos clasificados deben ordenarse, almacenarse o archivar en condiciones de seguridad que correspondan a su nivel de clasificación, con la mención de la duración y del código de conservación, bajo la responsabilidad del poseedor.

Con base en lo anterior, la información, formatos, documentación y otros asociados al presente Programa, atenderán las políticas dispuestas por grupo empresarial.

En todo caso, se debe conservar la documentación y evidencias de la verificación y debida diligencia realizada a los terceros, de acuerdo con el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, la cual establece un periodo de diez (10) años.

#### **4.2 Procedimiento de Supervisión del Cumplimiento del PTEE**

La naturaleza cambiante de los negocios, sin duda puede fomentar el nacimiento de nuevas formas de corrupción o en general, de las conductas que se previenen con la implementación del presente Programa, y en las cuales podría verse involucrada grupo empresarial en caso de que no realice actos tendientes a la supervisión y evaluación de la efectividad del Programa.

En todo caso, la Sociedad realizará control y supervisión del PTEE a través del Oficial de Cumplimiento, quien se encargará de realizar seguimiento a la Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional y/o Corrupción, en la operación, negocios y transacciones en la que participa grupo empresarial, utilizando los recursos humanos, tecnológicos y logísticos dispuestos para tal fin.

#### **4.3 Procedimiento de Auditoría de Cumplimiento**

Así como las actividades de una Empresa cambian a lo largo del tiempo, también mutarán los Riesgos C/ST a los que esa Empresa esté expuesta. Por lo anterior, este PTEE es dinámico y está estructurado de forma tal que puedan ser fácilmente modificado.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 31 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

De esta forma, el Procedimiento de Auditoría de Cumplimiento corresponde a la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución del Programa de Ética Empresarial. De esta forma, y como se indicó respecto de los mecanismos de control y supervisión, se implementará dentro del Plan de Auditorías, la Auditoría de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, realizando una evaluación a la eficacia de los Controles dispuestos para la prevención de Riesgos de Soborno Nacional, Trasnacional, Corrupción u otras actividades delictivas.

#### **4.4 Procedimiento de Debida Diligencia**

La Debida Diligencia para identificar los Riesgos C/ST debe enfocarse por lo menos a lo siguiente:

- a. Orientarse, de manera exclusiva, a la identificación y evaluación de Riesgos de Corrupción relacionados con la actividad que desarrolle grupo empresarial, 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.

#### **4.5 Procedimiento de cooperación con autoridades para gestionar investigaciones y enjuiciamientos en casos de Soborno Trasnacional o Corrupción**

La cooperación con las autoridades se documenta en un procedimiento aparte, con el fin de estructurar el cumplimiento de etapas de notificación, investigación y reporte, el cual podrá

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 32 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

consultarse por cualquier colaborador de la compañía, mediante los procesos de divulgación interna.

## 5 EVALUACIÓN DE RIESGOS DE SOBORNO TRASNACIONAL

Esta actividad tiene como propósito determinar el grado o nivel de exposición de la Compañía, al Riesgo de C/ST, en cada una de las actividades de su objeto social, expresado en términos de probabilidad<sup>1</sup> e impacto<sup>2</sup>, obteniendo de esta forma el riesgo inherente.

A continuación, se detallan los criterios de probabilidad e impacto fijados por **VALLEYGROUP** para realizar la respectiva evaluación o medición de los riesgos:

### 5.1 CRITERIOS DE PROBABILIDAD E IMPACTO, LOS NIVELES DE RIESGO ADOPTANDO UN TIPO DE ANÁLISIS CUALITATIVO, MEDICIÓN Y NIVEL DE RIESGO DE LA COMPAÑÍA:

#### 5.1.1 Escalas de probabilidad:

ESCALAS DE PROBABILIDAD	
Nivel	
MUY BAJA	
BAJA	
MODERADA	
ALTA	
MUY ALTA	

ESCALAS DE PROBABILIDAD			
Calificación	Nivel	Descripción	
1	MUY BAJA	Casi improbable que ocurra	No se ha presentado en los últimos 20 años.
2	BAJA	Es muy raro que ocurra	Se presentó una o varias veces en los últimos 10 años.
3	MODERADA	Es probable que ocurra	Se presentó una o varias veces en los últimos 5 años.
4	ALTA	Es muy probable que ocurra	Se presentó una o varias veces en los últimos 3 años.

<sup>1</sup> Posibilidad de ocurrencia de la situación y número de veces en una ventana de tiempo de un año.

<sup>2</sup> Consecuencias legales, reputacionales, operativas o de contagio.



	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 33 de 41

**Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE**

5	MUY ALTA	Es casi cierto que ocurra	Se presentó una o varias veces en el último año.
---	----------	---------------------------	--

**5.1.2 Escalas de impacto:**

ESCALAS DE IMPACTO
Nivel
MUY BAJO
BAJO
MODERADO
ALTO
MUY ALTO

ESCALAS DE IMPACTO		
Calificación	Nivel	Descripción
1	MUY BAJO	<p><b>Legal:</b> Puede representar una sanción mínima sin efecto económico - No causa indemnización por daño. Tratándose de bienes, no se ven afectados los derechos por medidas cautelares.</p> <p><b>Reputacional:</b> Baja pérdida o daño - No hay desprestigio, ni mala imagen o publicidad negativa respecto de la Compañía y sus prácticas de negocio y por lo tanto no causa pérdida de clientes, ni disminución de ingresos, ni vinculación a procesos judiciales.</p> <p><b>Operacional:</b> Sin compromiso la continuidad de las actividades por la operación sospechosa detectada - La Compañía no es utilizada en actividades C/ST. No hay deficiencias, fallas o inadecuaciones en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura ni ocurren acontecimientos externos.</p> <p><b>Contagio:</b> No produce efecto de contagio - Ni la Compañía, ni un cliente, ni un proveedor, ni un asociado está involucrados en una acción o experiencia relacionada con los delitos de LA/FT.</p>
2	BAJO	<p><b>Legal:</b> Pérdida o daño menor - Puede ser susceptible de una amonestación o sanción moderada del supervisor (si lo hubiere), de índole pecuniario. No causa indemnización de perjuicios.</p> <p><b>Reputacional:</b> Afectación reputacional a nivel interno - No causa pérdida de clientes, ni disminución de ingresos, ni vinculación a procesos judiciales.</p> <p><b>Operacional:</b> Pueden darse restricciones mínimas sobre las actividades sospechosas detectadas.</p> <p><b>Contagio:</b> Puede producir efecto de contagio para la Compañía o para alguno de los socios o accionistas.</p>
3	MODERADO	<p><b>Legal:</b> Puede ser susceptible de una sanción más estricta del supervisor (si lo hubiere), de índole pecuniario - Sanción administrativa a la Compañía, sus socios o administradores por incumplir normas o regulaciones relacionadas con la prevención LA/FT. Causa indemnización por daño. Tratándose de bienes se</p>

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 34 de 41

**Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE**

ESCALAS DE IMPACTO		
Calificación	Nivel	Descripción
		<p>pueden ver afectados los derechos por medidas cautelares provisionales relacionadas con la extinción del dominio.</p> <p><b>Reputacional:</b> Trascendencia a nivel de la prensa regional - Desprestigio, mala imagen o publicidad negativa respecto de la Compañía y sus prácticas de negocio, causa pérdida de clientes y disminución de ingresos, pero no hay vinculación a procesos judiciales.</p> <p><b>Operacional:</b> Paralización parcial de operaciones y/o pérdidas significativas asociadas a la interrupción de actividades por las operaciones sospechosas detectadas.</p> <p><b>Contagio:</b> Una contraparte externa (cliente, proveedor) está involucrada en una acción o experiencia relacionada con los delitos de C/ST. pudiendo causar efecto contagio para la Compañía.</p>
4	ALTO	<p><b>Legal:</b> Probabilidad significativa de pérdida daño - Grave contingencia legal y darse una o más multas o sanciones impuestas por el ente supervisor.</p> <p><b>Reputacional:</b> Trascendencia a nivel de la prensa nacional con grave impacto sobre la reputación de la Compañía.</p> <p><b>Operacional:</b> Puede colocar en peligro la continuidad de las operaciones y la solvencia de la entidad.</p> <p><b>Contagio:</b> Puede producir efecto contagio entre otras Compañías relacionadas o parte de un eventual grupo Empresarial.</p>
5	MUY ALTO	<p><b>Legal:</b> Alta probabilidad de procesos penales y puede ser susceptible de cuantiosas multas del supervisor (si lo hubiere) y estrictas sanciones de suspensión, inhabilitación o remoción de administradores, Oficial de Cumplimiento y/o de otros funcionarios - Procesos Penales a sus socios o administradores o Sanción administrativa a la Compañía por incumplir normas o regulaciones relacionadas con la prevención C/ST. Causa indemnización por daño. Tratándose de bienes, se pueden ver afectados los derechos por sentencia extinguiendo el derecho de dominio.</p> <p><b>Reputacional:</b> Trascendencia de la prensa a nivel internacional o nacional que puede conllevar a una alta probabilidad de pérdida de clientes - Desprestigio, mala imagen o publicidad negativa respecto de la Compañía y sus prácticas de negocio.</p> <p><b>Operacional:</b> Puede conllevar a la suspensión definitiva las operaciones.</p> <p><b>Contagio:</b> Una contraparte interna (socio, empleado) está involucrado en una acción o experiencia relacionada con los delitos de C/ST, pudiendo afectar reputacionalmente a toda la estructura societaria o inclusive a los órganos de gobierno y/o de control de la Compañía.</p>

### 5.1.3 Medición del Riesgo:

El riesgo es el producto de multiplicar la Probabilidad por la Magnitud del Daño (Impacto) y se ha agrupado en cuatro rangos: Bajo, Medio, Alto y Extremo.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 35 de 41

**Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE**

MEDICIÓN DEL RIESGO			
PROBABILIDAD	VALOR	IMPACTO	VALOR
1 - MUY BAJA	1	5 - MUY ALTO	5
2 - BAJA	2	4 - ALTO	4
3 - MODERADA	3	3 - MODERADO	3
4 - ALTA	4	2 - BAJO	2
5 - MUY ALTA	5	1 - MUY BAJO	1

<b>RIESGO</b>	=	PROBABILIDAD DE OCURENCIA	X	IMPACTO
---------------	---	---------------------------------	---	---------

Como resultado del cruce entre la probabilidad y el impacto se genera el nivel de riesgo, representando en el **Mapa de Calor** que se presenta a continuación:

			VALORACIÓN DEL RIESGO INHERENTE				
P R O B A B I L I D A D	MUY ALTO	5	5	10	15	20	25
	ALTO	4	4	8	12	16	20
	MODERADO	3	3	6	9	12	15
	BAJO	2	2	4	6	8	10
	MUY BAJO	1	1	2	3	4	5
VALOR			1	2	3	4	5
			MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO
			IMPACTO				

VALORACIÓN	CALIFICACIÓN
1	BAJO
2	BAJO
3	BAJO
4	MEDIO
5	MEDIO
6	MEDIO
8	ALTO
9	ALTO
10	ALTO
12	ALTO
15	EXTREMO

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 36 de 41

16	EXTREMO
20	EXTREMO
25	EXTREMO

#### 5.1.4 Nivel y/o Perfil de Riesgo:

Los perfiles de riesgo permiten clasificarlos de acuerdo con el riesgo que representan y con esto tomar medidas determinantes para controlarlos y mitigarlos:

DETERMINACIÓN	NIVEL	DESCRIPCIÓN Y TRATAMIENTO
No Aceptado	Riesgo Extremo	<p><b>Riesgos con frecuencia de ocurrencia alta:</b> No existen los suficientes controles y planes de contingencia, o los actuales resultan insuficientes. Requiere inversión en recurso y cambios inmediatos en los controles establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En ninguna circunstancia se deberá mantener un riesgo de esta naturaleza, dado el potencial de este para afectar la estabilidad de la Compañía.</li> <li>Requieren una atención inmediata y alta prioridad del Oficial de Cumplimiento y del Representante Legal.</li> <li>Ser reportado a la Junta de Socios para tomar decisiones y prevenir al máximo su afectación.</li> <li>Debe ser monitoreado como mínimo semanalmente para prevenir su materialización.</li> <li>Se recomienda suspender la operación en donde este ubicado el riesgo, mientras se da el tratamiento correspondiente.</li> </ul>
Aceptado Condicionalmente	Riesgo Alto	<p>Comparten el hecho de que los controles actuales y planes de contingencia pueden mejorarse. Justifica la inversión en recurso y requiere mejoras o adiciones en los controles establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se requiere desarrollar acciones prioritarias a corto plazo para su gestión, debido al alto impacto que tendrían sus consecuencias sobre la Compañía.</li> <li>Debe ser monitoreado como mínimo quincenal o mensualmente para prevenir su materialización.</li> <li>Debe ser monitoreado por parte de los líderes de proceso y por el Oficial de Cumplimiento con reporte al Representante Legal.</li> <li>No es requerido suspender la actividad o proceso en donde se encuentra ubicado el riesgo.</li> </ul>
Aceptado	Riesgo Medio	<p><b>Riesgos de ocurrencia no muy frecuente, aunque probable:</b> Los cuales existen adecuados controles y planes de contingencia. Justifica poca inversión en recurso y requiere mejoras o adiciones en los controles establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aunque deben desarrollarse actividades para la gestión del riesgo, tienen una prioridad de segundo nivel, pudiendo ser de mediano plazo.</li> </ul>

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 37 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se deben mantener los controles existentes y debe ser monitoreado por parte del líder encargado con supervisión del Oficial de Cumplimiento.</li> <li>○ Debe ser monitoreado como mínimo trimestralmente para prevenir su materialización.</li> </ul>
	<b>Riesgo Bajo</b>	<p><b>Corresponden a aquellos riesgos de ocurrencia poco probable:</b> La combinación probabilidad e impacto no implica una gravedad significativa, por lo que no amerita la inversión de recursos y no requiere acciones adicionales a las ya establecidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se deben mantener los controles existentes y se administra con procedimientos de rutina.</li> <li>○ Debe ser monitoreado como mínimo semestralmente para prevenir su materialización por parte del líder del proceso y del Oficial de Cumplimiento.</li> </ul>

## 6 TRADUCCIÓN DEL PTEE

De acuerdo con las normas aplicables, se establece para grupo empresarial la obligación de traducir el presente Programa a los idiomas oficiales de los países donde grupo empresarial 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.

## 7 DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

La divulgación de este Programa se debe realizar mediante la publicación en la Página Web de grupo empresarial <https://valleygroups.com/> su acceso y conocimiento a todos los Asociados, Empleados, Contratistas y demás Grupos de Interés.

Adicionalmente el Oficial de Cumplimiento realizará periódicamente capacitaciones a todos los Trabajadores y Asociados de grupo empresarial en esta materia, garantizando que todos los involucrados conozcan las políticas aquí contenidas, así como sus roles y responsabilidades para permitir su desarrollo y cumplimiento adecuado. Dichas capacitaciones tendrán inicio a partir del segundo semestre del año 2024. En todo caso, podrán realizarse capacitaciones periódicas de acuerdo con las necesidades establecidas al interior de grupo empresarial, lideradas por el Oficial de Cumplimiento.

Dichas capacitaciones podrán desarrollarse de manera virtual o presencial, en todo caso, garantizando la asistencia y participación de todo el personal de grupo empresarial a quienes va dirigida la actividad. Las capacitaciones estarán dirigidas a:

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 38 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- a. Crear conciencia respecto de los Riesgos C/ST a los que se ve expuesta grupo empresarial.
- 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 Empresa. 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. Asimismo, 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.

## 8 CANALES DE COMUNICACIÓN – LÍNEA ÉTICA

El presente Programa garantiza incluir mecanismos que les permitan a los Trabajadores, administradores, Asociados, Contratistas e individuos vinculados a los anteriores, así como cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de Corrupción relacionada con grupo empresarial, la posibilidad de reportar de manera confidencial y anónima cualquier posible irregularidad en el cumplimiento del PTEE, al igual que cualquier posible conducta de Corrupción.

Por tanto, incentivamos a los denunciantes a reportar tales irregularidades o conductas sin temor a posibles represalias de otros funcionarios de grupo empresarial o conductas de acoso laboral para el caso de Empleados. Por lo tanto, en acompañamiento del Oficial de Cumplimiento, se adoptan medidas tecnológicas y corporativas correspondientes para asegurar la confidencialidad y anonimato de los reportes recibidos.

Por tanto, grupo empresarial habilita los siguientes canales de comunicación de fácil acceso para que los Trabajadores, administradores, Asociados, Contratistas, y cualquier persona manifieste sus inquietudes respecto de posibles incumplimientos del PTEE y cualquier práctica corrupta:

**Teléfono:** + 57 318 699 2669

**Correo electrónico:** [opd@valleygroups.com](mailto:opd@valleygroups.com)

Para el uso de esta herramienta se debe seguir las siguientes recomendaciones:

- I. Este teléfono y correo electrónico son diferentes al de servicio al cliente.

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 39 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

- II. No es una herramienta de quejas y reclamos, sino de reporte por conductas que van contra la Transparencia e Integridad de Empresa, así como para absolver inquietudes en torno al presente PTEE.
- III. No es para sugerencias, ni atención de temas laborales, ni personales.
- IV. Debe ser utilizada con responsabilidad.
- V. Los hechos reportados deben ser reales y verificables.
- VI. La Línea Ética permite que cualquiera pueda elaborar una alerta de manera anónima, confidencial y segura.

Adicionalmente, se incluye a continuación los datos del Canal de Denuncias por Soborno Transnacional dispuesto por la Superintendencia de Sociedades en el siguiente link: [https://www.supersociedades.gov.co/delegatura\\_aec/Paginas/Canal-deDenuncias-Soborno-Internacional.aspx](https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-deDenuncias-Soborno-Internacional.aspx) y el siguiente aplicable al riesgo de Corrupción: <http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portal-anticorrupcion>

Finalmente, se establece la realización de encuestas a los Trabajadores de grupo empresarial, Asociados, Contratistas y otros Grupos de Interés para verificar la efectividad de las políticas, mecanismos y procedimientos que hacen parte del PTEE. Estas encuestas se realizarán de forma periódica según se considere necesario por el Oficial de Cumplimiento.

## 9 SANCIONES ADMINISTRATIVAS

En primer lugar, debe indicarse que el incumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Sociedades, dará lugar a las actuaciones administrativas que sean del caso y a la imposición de las sanciones administrativas pertinentes a grupo empresarial, 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.

Por tanto, los Empleados, Asociados, Representantes Legales, Revisor Fiscal 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.

Ahora bien, las sanciones que aplicará grupo empresarial, ante las violaciones a las normas del PTEE, responsabilidades y políticas aquí establecidas, pueden resultar en faltas graves para los Empleados de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de grupo empresarial, incluyendo el despido por justa causa, de conformidad con las disposiciones en el Código Sustantivo de Trabajo, así como los anexos a los Contratos de

	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 40 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

Trabajo de los Empleados. Grupo empresarial definirá las sanciones aplicables atendiendo la Escala de Sanciones dispuesta en el Reglamento Interno de Trabajo y tras el adelanto del correspondiente proceso de descargos.

Respecto de los Contratistas y Terceros Interesados que tengan suscritos contratos o acuerdos con grupo empresarial, aplicarán las sanciones establecidas expresamente en dichos documentos que rigen su relación comercial.

## 10 SEÑALES DE ALERTA

A continuación, se establecen las señales de alerta que deben ser tenidas en cuenta:

**a. En el análisis de los registros contables, operaciones o estados financieros:**

1. Facturas que aparentemente sean falsas o no reflejen la realidad de una transacción o estén infladas y contengan exceso de descuentos o reembolsos.
2. Operaciones en el exterior cuyos términos contractuales son altamente sofisticados.
3. Transferencia de fondos a países considerados como paraísos fiscales.
4. Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.
5. Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
6. Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.
7. 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:**

1. 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.
2. Personas jurídicas con estructuras en donde existan fiducias nacionales o trust extranjeros, o fundaciones sin ánimo de lucro.
3. Personas jurídicas con estructuras de “off shore entities” o de “off shore bank accounts”.
4. 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.
5. Sociedades declaradas como proveedores ficticios por parte de la DIAN.
6. Personas jurídicas donde no se identifique el Beneficiario Final.

**c. En la estructura societaria o el objeto social:**



	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>Código:</b> PTEE-M-01
		<b>Vigencia:</b> 18-febrero-25
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Páginas:</b> Página 41 de 41
	<b>Políticas de Cumplimiento y Manual PTEE</b>	

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