



Programa de Transparencia y Ética Empresarial

SUMATEC SAS

Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivo.....	4
3. Alcance	4
4. Definiciones	4
5. Principios del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.....	7
5.1. Compromiso de los Altos Directivos en la Prevención de ña Corrupción y del Soborno Transnacional.....	7
5.2. Programa de Transparencia y Ética Empresarial	9
5.3. Asignación de funciones a los responsables.....	11
5.3.1. Funciones de la junta directiva	12
5.3.2. Funciones del representante legal	12
5.3.3. Oficial de cumplimiento.....	13
5.3.3.1. Requisitos mínimos del oficial de cumplimiento.....	13
5.3.3.2. Funciones del oficial de cumplimiento.....	14
5.3.4. Revisor fiscal.....	15
5.4. Etapas de elaboración del PTEE	16
5.4.1. Identificación del Riesgo.....	16
5.4.2. Identificación de los factores de Riesgo C/ST	16
5.4.3. Medición o evaluación de los factores de Riesgo.....	17
5.4.4. Control y monitoreo de las Políticas de cumplimiento y PTEE	17
5.5. Debida Diligencia.....	17
5.6. Divulgación de las políticas de Cumplimiento y Programa de Transparencia y Ética Empresarial	18
5.7. Canales de Comunicación	18
5.8. Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades y de actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia	19
5.9. Sanciones.....	19

1. Introducción

La empresa Sumatec SAS y todas sus subordinadas y filiales, en adelante “la compañía”, es consciente de su responsabilidad social y de la contribución que hace al país al haberse comprometido en la ejecución de toda la normatividad nacional e internacional que rigen para el Programa de Transparencia y Ética Empresarial a través de actividades de autocontrol y gestión de los riesgos de corrupción y de riesgos de soborno transnacional, en los negocios o transacciones con empresas públicas o privadas tanto nacionales como internacionales.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial aplica a todo el equipo humano involucrado de la compañía, proveedores, clientes, acreedores, Estado, entre otros grupos de interés con quienes la compañía establezca, directa o indirectamente, alguna relación comercial, contractual o de cooperación con la sociedad, sus subordinadas y filiales.

En este sentido, Sumatec SAS y sus Altos Directivos, por medio del Programa de Transparencia y Ética Empresarial y la Política de Cumplimiento, declaran públicamente su compromiso de actuar y promover una cultura ética y transparente en la cual el soborno Transnacional y la corrupción en general sean consideradas inaceptables. Además, actuaremos de forma íntegra, con una filosofía de cero tolerancias con actos que vayan en contra de nuestros valores corporativos.

Este programa, articula las políticas y procedimientos definidos por la Compañía en el fortalecimiento de su gobierno y cumplimiento de sus parámetros corporativos, tales como el Código de Ética, Conflicto de intereses, y el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, así como demás políticas establecidas por la Compañía.

De esta manera, la compañía y sus Altos Directivos, dispondrá de todos los recursos financieros, humanos, físicos, operativos, entre otros para garantizar la ejecución del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, la cual constituye una herramienta que les permite a todo el personal y grupos de interés actuar de manera diligente en la gestión y la administración de la corrupción transnacional y corrupción.

2. Objetivo

Presentar el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, el cual fue definido por la Alta Dirección de la compañía, y es puesto en marcha para la transparencia e integridad de la Compañía.

3. Alcance

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial aplica a todos los empleados de la compañía y grupos de interés. El programa establecido en el presente documento es de obligatorio cumplimiento y cualquier infracción de acuerdo a lo dispuesto, facultará a la compañía a la imposición de las sanciones administrativas, disciplinarias y penales que haya lugar.

4. Definiciones

- **Altos directivos:** Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Persona Jurídica y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la Persona Jurídica, trátase de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas. Son los Administradores y los principales ejecutivos de la Compañía, es decir, accionistas, miembros de Junta Directiva, Representante Legal y Gerentes.
- **Auditoría de Cumplimiento:** es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida implementación y ejecución del PTEE.
- **Circular externa 100-000011 del 09 de agosto del 2021:** Es la guía emitida por la Superintendencia de Sociedades destinada a poner en marcha programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2° de la Ley 1778 de 2016.
- **Conflicto de Interés:** Situación donde el negocio por relaciones financieras, familiares, políticas o intereses personales pueden influir con el juicio de las personas en cumplimiento de sus funciones dentro de la organización
- **Corrupción:** son todas las conductas encaminadas a que una Empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la

comisión de delitos contra la administración pública o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

- **Debida diligencia:** al proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar a la Entidad Obligada de acuerdo a los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuestas.
- **Factores de Riesgo:** son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo de Corrupción y/o el Riesgo de Soborno Transnacional (Riesgos C/ST).
- **Oficial de cumplimiento:** es la persona natural que debe cumplir con las funciones y obligaciones establecidas en la Circular externa 100-000011 del 09 de agosto del 2021. Además, es designada por la Junta Directiva de la *Compañía* para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de soborno transnacional u otros actos de corrupción.
- **Pagos de facilitación:** Pagos realizados a funcionarios de la compañía con el fin de asegurar, impulsar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario en beneficio de *la Compañía* o de sus empleados.
- **Principios:** Son los principios que tienen como finalidad la puesta en marcha de los sistemas de Gestión de Riesgos de corrupción y de Soborno Transnacional.
- **Programa de ética empresarial:** 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 la compañía, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas la Circular externa 100-000011 del 09 de agosto del 2021.
- **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:** Tiene el alcance previsto en el Parágrafo Primero del artículo segundo de la Ley 1778. “Toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o en una jurisdicción extranjera, sea dentro de un organismo público, o de una empresa del Estado o una entidad cuyo poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad del Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.
- **Soborno:** Es el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier dádiva o cosa de valor a cambio de un beneficio o cualquier otra contraprestación, o a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta, promesa, o solicitud es para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.
- **Soborno transnacional:** Es el acto en virtud del cual, *la Compañía*, por medio de sus empleados, altos directivos, asociados, contratistas o sociedades subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional. (Para el caso de este documento lo denominaremos soborno).

5. Principios del Programa de Transparencia y Ética Empresarial

5.1. Compromiso de los Altos Directivos en la Prevención de ña Corrupción y del Soborno Transnacional.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial, se establece bajo los siguientes pilares que reflejan el compromiso de los Altos Directivos:

- **Legalidad:** todas las personas vinculadas a la Compañía están comprometidas en velar por el cumplimiento de la Constitución Colombiana y de las leyes nacionales e internacionales, igualmente de las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades y las normas y políticas fijadas por la Compañía.
- **Honestidad:** En la medida en que todos los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones morales, legales y laborales, podrán garantizarse el cumplimiento de los deberes frente al país, empresa y sociedad. Todos los empleados, en especial Altos Directivos de la compañía, deben regirse por pilares como la honestidad, transparencia y legitimidad.
- **Buena fe:** las acciones se deben realizar con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley, y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la Compañía por encima del interés particular.
- **Lealtad:** todos los empleados, asociados, contratistas, y personas vinculadas directa o indirectamente a la compañía, que evidencien conductas que constituyan soborno empresarial, deberá reportarlo inmediatamente al Oficial de Cumplimiento. Para tal efecto, se conservará la reserva de confidencialidad de los datos de la persona que haya dado aviso al reporte realizado.
- **Interés general y corporativo:** Todas las acciones siempre deben estar regidas por el interés general y la gestión a todo nivel debe estar desprovista de cualquier interés económico personal. Las conductas transparentes están

exentas de pagos o reconocimientos para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios.

- **Veracidad:** Decimos y aceptamos la verdad por encima de cualquier consideración. La información que expedimos al público en general, es veraz.

Igualmente, la compañía ha definido los siguientes valores corporativos:

- **Honestidad – Transparencia:** ¡Somos lo que somos! Somos confiables, actuamos con transparencia y somos coherentes entre nuestras palabras y nuestros actos.
- **Actitud de servicios:** ¡Somos una cara amable! Tratamos con respeto, calidez y alegría a cada persona.
- **Justicia:** Somos equitativos, obramos con rectitud en todas nuestras acciones, buscando así, el bien común y la armonía entre los integrantes del equipo.
- **Creatividad - Visionarios:** ¡Vamos un paso adelante! Pensamos diferente y somos flexibles para encontrar oportunidades y soluciones, adelantándonos a las necesidades de nuestros clientes.
- **Liderazgo:** ¡Hacemos que las cosas pasen! Estamos empoderados de nuestro rol y somos dinámicos. Siempre orientados al logro con prontitud, diligencia y energía.
- **Pasión:** ¡El corazón es nuestro motor! Hacemos con amor nuestro trabajo y le ponemos el corazón a cada detalle.
- **Prudencia:** Trabajamos por una comunicación asertiva, con un lenguaje claro y justo, respetando las libertades, sentimientos y creencias de cada uno de nuestros colaboradores o clientes.

De acuerdo a lo anterior, cualquier empleado de la compañía será responsable de que todas las acciones que realice sean enmarcadas dentro del Programa de Transparencia y Ética Empresarial y la Política de cumplimiento, igualmente cuenta con el respaldo, seguimiento y control constante de la Alta Dirección,

Representante legal, Oficial de Cumplimiento y Revisoría fiscal. Con el fin de asegurar la prevención, identificación y tratamiento de actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia la compañía ha establecido canales de comunicación que permiten el reporte confidencial y seguro acerca de actividades sospechosas relacionadas con el Riesgo C/ST.

El cumplimiento de los pilares y valores corporativos relacionados anteriormente debe ser parte de la cultura organizacional de la compañía, por esto se prohíbe rotundamente cualquier tipo de corrupción o soborno transnacional por encima del cumplimiento de las metas de la compañía.

5.2. Programa de Transparencia y Ética Empresarial

El programa contiene todo el marco normativo establecido en la circular externa 100-000011 del 09 de agosto del 2021 en materia de prevención y control para asegurar la transparencia e integridad ética en la compañía, por esto la compañía está en contra de toda voluntad de actuar deshonestamente frente a los factores de riesgo como conflicto de intereses, soborno transnacional, corrupción o fraude. A continuación, se detallan estas acciones desleales:

- Soborno: se puede describir como el dar o recibir por alguna persona, algo de valor (dinero, regalos, préstamos, recompensas, favores, comisiones o entretenimiento), o recompensa inapropiada para la obtención de negocios o cualquier otro beneficio. El soborno puede tener lugar en el sector público (sobornar a un funcionario o servidor público nacional o extranjero) o en el sector privado (sobornar a un empleado de un cliente o proveedor). A continuación, se listan algunos de los sobornos y comisiones ilegales que podrían recibirse, sin indicar que sean los únicos existentes:
 - Regalos y entretenimiento, hospitalidad, viajes y gastos de acomodación excesivos o inapropiados.
 - Pagos, ya sea por parte de empleados o socios de negocios, tales como agentes, facilitadores o consultores.
 - Otros “favores” suministrados a funcionarios o servidores públicos, clientes o proveedores, tales como contratar con una compañía de propiedad de un miembro de la familia del funcionario público, del cliente o del proveedor.
 - El uso sin compensación de los servicios, las instalaciones o los bienes de la Compañía

En caso de que un empleado de la compañía se vea inmerso en alguno de estos tipos de soborno, deberá reportarlo de forma inmediata al Oficial de cumplimiento.

- Soborno transnacional: las personas jurídicas que por medio de uno o varios: empleados, contratistas, administradores, o asociados, propios o de cualquier persona jurídica subordinada den, ofrezcan, o prometan, a un servidor público extranjero, directa o indirectamente: sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público extranjero; realice, omita, o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.
- Conflicto de Intereses: Cualquier decisión del personal de la compañía en la ejecución de sus labores deberán estar enmarcadas dentro de los valores corporativos y no se deben ver afectadas por la independencia del juicio. Esto se puede presentar cuando: (i) Existen intereses contrapuestos entre un trabajador y los intereses de la Compañía, que pueden llevar a aquel a adoptar decisiones o a ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de la Compañía; y (ii) Cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de cualquier trabajador de la Compañía, y ello pueda ir en detrimento de los intereses de la misma.
- Corrupción: es todo hecho, tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios organizacionales, independiente de los efectos financieros sobre las empresas. Son las acciones que se presenten bajo una de dos modalidades:
 - Interna: Aceptación de sobornos provenientes de terceros hacia trabajadores de la Compañía, con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a ese tercero.
 - Corporativa: aceptación de sobornos provenientes de empleados de la Compañía hacia funcionarios gubernamentales o terceros, de manera directa o a través de agentes; con el fin de que las decisiones del tercero, sus acciones u omisiones beneficien a la Compañía, o un empleado de ella.

- Fraude: se entiende como el acto u omisión intencionada y diseñada para engañar a los demás, llevado a cabo por una o más personas con el fin de apropiarse, aprovecharse o hacerse a un bien ajeno - sea material o intangible - de forma indebida, en perjuicio de otra y generalmente por la falta de conocimiento o malicia del afectado.

Con fundamento en lo anterior se considera de manera especial que las siguientes conductas van en contra la transparencia y la integridad corporativa:

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

5.3. Asignación de funciones a los responsables

A continuación, se detalla las funciones de las personas a las que les corresponde el ejercicio de las facultades y funciones necesarias frente al diseño, implementación y ejecución del PTEE.

5.3.1. Funciones de la junta directiva

- a. Expedir y definir la Política de Cumplimiento.
- b. Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento, sin perjuicio de lo establecido en este Capítulo.
- 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 la Entidad Obligada 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 la Entidad Obligada, los Empleados, y administradores, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- 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.

5.3.2. Funciones del representante legal

- a. Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
- b. Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
- 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 directiva, 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 el presente Capítulo, 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.

5.3.3. Oficial de cumplimiento

El Oficial de Cumplimiento de la compañía es nombrado por los Altos Directivos para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional, el cual debe tener poder de decisión, idoneidad, experiencia y liderazgo para gestionar los riesgos de corrupción. A su vez, contar con los recursos económicos, técnicos y humanos para poner en marcha el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

5.3.3.1. Requisitos mínimos del oficial de cumplimiento

- 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 directiva o el máximo órgano social en caso de que no exista junta directiva.
- a. Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de Riesgo C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la Entidad Obligada.
- b. Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el Riesgo C/ST y el tamaño de la Entidad Obligada.
- 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 la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en la Entidad Obligada.
- 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 conformen.

g. Estar domiciliado en Colombia.

5.3.3.2. Funciones del oficial de cumplimiento

a. Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.

b. Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la junta directiva o, en su defecto, al máximo órgano social. 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 la Entidad Obligada, en general, en el cumplimiento del PTEE.

c. Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por la junta directiva o el máximo órgano social.

b. Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.

c. Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Entidad Obligada, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento;

d. 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;

e. 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;

f. Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la Entidad Obligada haya establecido y, respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley;

g. Establecer procedimientos internos de investigación en la Entidad Obligada para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción;

h. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación;

- i. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicable a la Entidad Obligada;
- j. Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST;
- k. Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE; y
- l. Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del Riesgo C/ST al que se encuentra expuesta la Entidad Obligada.

5.3.4. Revisor fiscal

El revisor fiscal deberá denunciar antes las autoridades competentes cualquier acto de Corrupción que conozca en desarrollo de sus funciones. De hecho, el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016, que adiciona el numeral 5º del artículo 26 de la Ley 43 de 1990, les impone a los revisores fiscales la obligación expresa de denuncia ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, por la presunta realización de delitos, que detecte en el ejercicio de su cargo, aún, a pesar del secreto profesional, en los siguientes términos:

“5. Los revisores fiscales tendrán la obligación de denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción, así como la presunta realización de un delito contra la administración pública, un delito contra el orden económico y social, o un delito contra el patrimonio económico que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo. También deberán poner estos hechos en conocimiento de los órganos sociales y de la administración de la sociedad. Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los seis (6) meses siguientes al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos. Para los efectos de este artículo, no será aplicable el régimen de secreto profesional que ampara a los revisores fiscales”.

En cumplimiento de su deber, el revisor fiscal, debe prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de Corrupción⁴.

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

5.4. Etapas de elaboración del PTEE

Para la elaboración del PTEE se tuvieron en cuenta las siguientes etapas para identificar, controlar, y gestionar el riesgo C/ST y las consecuencias de materialización; y los cuales están descritos y ampliamente detallados en la Matriz de Riesgos de Sumatec SAS.

5.4.1. Identificación del Riesgo

La compañía definió que para la identificación del Riesgo de C/ST se siguieran los mismos lineamientos para identificar, controlar y gestionar todos los riesgos demás riesgos y sistemas de gestión de la empresa; de esta forma se garantiza una unificación y evaluación general, abarcando todos los procesos y actividades que conlleven a un Riesgo de corrupción y/o Riesgo de Soborno Transnacional.

5.4.2. Identificación de los factores de Riesgo C/ST

Son los agentes generadores de riesgo de corrupción y de Soborno Transnacional en los que la organización podría tener vulnerabilidad, y en los que la empresa tiene un cuidado especial para identificarlos. Para facilitar esa identificación se tendrán en cuenta las siguientes fuentes de acuerdo a lo establecido en la Circular externa 100-000011 del 09 de agosto del 2021 de la Superintendencia de Sociedades:

- a) Riesgo país: Zonas geográficas identificadas como expuestas al riesgo Soborno Transnacional se refiere a naciones con altos índices de percepción de corrupción, que se caracterizan, entre otras circunstancias, por la ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos cuestionados por prácticas corruptas, la inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción y la carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales.
- b) Riesgo Sector Económico: Sectores de la economía que son las vulnerables o se presenta mayor índice de corrupción, donde existe interacción frecuente entre personas jurídicas con contratistas Públicos.
- c) Riesgos de terceros: personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras con las cuales la empresa tiene vínculos de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Es decir; la empresa no tendrá ningún tipo de

relación accionistas, socios, colaboradores, clientes y proveedores de bienes y servicios que se encuentren en listas restrictivas de soborno transnacional.

- d) Otros riesgos: son los riesgos que por la naturaleza jurídica de la compañía requieren que se hagan una evaluación detallada de los riesgos de corrupción y soborno transnacional.

5.4.3. Medición o evaluación de los factores de Riesgo

La compañía definió los siguientes lineamientos para garantizar una medición o evaluación completa de los factores de Riesgo

- a) Establecer los mecanismos para la evaluación de los Riesgos C/ST.
- b) Adoptar medidas apropiadas para atenuar y mitigar los Riesgos C/ST, una vez que estos hayan sido identificados y detectados.
- c) Evaluar los Riesgos C/ST, independientemente del mecanismo elegido, los cuales servirán de fundamento para que la junta directiva o máximo órgano social determinen la modificación del PTEE, cuando las circunstancias así lo requieran.
- d) Evaluar el Riesgo C/ST

5.4.4. Control y monitoreo de las Políticas de cumplimiento y PTEE

El constante cambio del mundo empresarial, fomentan nuevas tipologías de corrupción y soborno transnacional, donde la compañía podría verse expuesta al no realizar algún tipo de supervisión y evaluación de la efectividad del programa. Por lo anterior, se deben adoptar mecanismos que permitan verificar los controles implementados en los procedimientos de la compañía, entre ellos se destacan las auditorias, debida diligencia e información entregada por los colaboradores y de esta manera actualizar o modificar las Políticas de cumplimiento y el PTEE

5.5. Debida Diligencia

Expone la necesidad de identificar y evaluar los factores de riesgo de corrupción y soborno transnacional a los que podría estar expuesta la persona jurídica con la que se establezca cualquier tipo de relación comercial, verificando entre otros su buen crédito y reputación. Dentro de esta se encuentra a la revisión periódica

que se debe realizar sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacciones nacionales e internacionales.

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

La Compañía tiene controles internos para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia del pago.

5.6. Divulgación de las políticas de Cumplimiento y Programa de Transparencia y Ética Empresarial

Es fundamental para el debido conocimiento y cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, capacitar a todo el personal en cuanto a temas, tipologías y mecanismos que les permitan desarrollar estrategias para ejecutar y controlar apropiadamente el programa. De esta manera, generar una cultura organizacional para enfrentar de manera colectiva los desafíos frente a la corrupción y soborno Transnacional, eliminando o disminuyendo su impacto a través de las buenas prácticas empresariales.

5.7. Canales de Comunicación

Son mecanismos que la compañía pone a disposición de los empleados, proveedores, clientes, accionistas y en general a cualquier persona, con el fin de que conozcan, estén capacitados y reporten de manera confidencial conductas contrarias al Programa de Transparencia y Ética Empresarial, estableciendo todos los controles necesarios para que lleguen al Oficial de Cumplimiento sin perjuicio alguno hacia la o el denunciante, a su vez, gozando de total y absoluta confidencialidad.

La compañía ha dispuesto que los reportes de prácticas que vayan en contra del Programa de Transparencia y Ética empresarial, sean por intermedio de la página web de Sumatec SAS descrita a continuación: www.sumatec.co.

5.8. Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades y de actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia

La compañía se compromete, a través del Oficial de cumplimiento, a realizar todo tipo de denuncias ante cualquier acto de corrupción o Soborno transnacional detectado a través del siguiente enlace dispuesto por la Superintendencia de Sociedades.

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-de-Denuncias-Soborno-Internacional.aspx

5.9. Sanciones

Cualquier incumplimiento grave en relación con las políticas y/o procedimientos establecidos en el presente Manual, bien sea intencional o causado por descuido o negligencia de cualquier empleado, director o administrador de cualquier condición o nivel, será sancionado en la forma prevista por Empresa, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales establecidas en las leyes y en las regulaciones internacionales, si afectan alguna jurisdicción extraterritorial.

Las sanciones laborales se aplicarán sin perjuicio de las demás sanciones civiles, administrativas y penales existentes en la normatividad vigente incluyendo de manera especial aquellas relacionadas con el programa de transparencia y ética empresarial y las contenidas en el Código Penal Colombiano y las normas que lo adicionen o modifiquen. También aplicará el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o en reglamento interno de la compañía.