

## 1. INTRODUCCIÓN

HG Ingeniería y Construcciones S.A.S. BIC, fiel a sus valores corporativos, asume el compromiso de desarrollar su gestión empresarial regida por un comportamiento ético enmarcado principalmente en la transparencia, el respeto y el cumplimiento de las leyes aplicables en cada una de sus transacciones.

Para esto se ha desarrollado este Programa de Transparencia y Ética Empresarial que busca prevenir, detectar y corregir situaciones que puedan materializar los riesgos de corrupción (C) y soborno transnacional (ST) a los que se encuentra expuesta la compañía en concordancia con el Código de Ética establecido.

## 2. OBJETIVO

Establecer las directrices, políticas y procedimientos para la identificación, detección, gestión y mitigación de los riesgos relacionados con la Corrupción (C) y Soborno Transnacional (ST).

## 3. ALCANCE

Aplica para todos los funcionarios de la empresa, en cualquiera de los niveles jerárquicos, incluyendo los de dirección o confianza, sea nombrado o contratado, independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto.

## 4. DEFINICIONES

PTEE: Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

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

Socios o Accionistas: 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.

Canal de Denuncias: es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de corrupción y Soborno Transnacional, dispuesto por la Superintendencia de Sociedades en su página web y los definidos al interior de la compañía.

Contraparte: 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. La contraparte puede incluir, entre otros, a proveedores, clientes, empleados, socios, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración, uniones temporales o consorcios, o de riesgo compartido con la compañía.

Corrupción: son todas las conductas encaminadas a que la compañía 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: es el proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar la compañía de acuerdo a los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuestas.

Empleado: es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral o prestación de servicios a la compañía 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 la compañía.

Matriz de Riesgo: es la herramienta que le permite a la compañía identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.

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.

OCDE: es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Oficial de Cumplimiento: es la persona natural que debe cumplir con las funciones y obligaciones establecidas en el presente Capítulo. 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.

Políticas de Cumplimiento: son las políticas generales que adopta compañía 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 la compañía, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas por la Superintendencia de Sociedades.

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.

## **5. MARCO NORATIVO**

### **5.1 NORMAS Y ESTÁNDARES INTERNACIONALES**

Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA. Acordada en 1996, tiene como propósitos promover y fortalecer en los estados el desarrollo de mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción; así mismo, facilitar y regular la cooperación entre los estados para garantizar la eficacia de las medidas y acciones que permitan prevenir los actos de corrupción, especialmente en quienes ejercen cargos públicos.

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC). La finalidad de esta convención es promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción, así mismo, fomentar, facilitar y apoyar la cooperación internacional para la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos. Esta convención solicita la adopción de medidas preventivas y que los países tipifiquen las diferentes formas de corrupción, tanto en el sector público como en el privado.

Convención para Combatir el Cohecho de servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE. Adoptada mediante la Ley 1573 de 2012. Contiene medidas para disuadir, prevenir y combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en relación con las transacciones comerciales internacionales. El objetivo principal de esta convención es que los países miembros aprueben leyes y otros mecanismos para prevenir y sancionar este delito en el que los funcionarios públicos reciben algún pago u ofrecimiento para actuar o dejar de hacer sus deberes oficiales y de esta forma beneficiar a terceros en una transacción internacional.

### **5.2 NORMAS NACIONALES**

Ley 1474 de 2011(Estatuto Anticorrupción), que establece normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Ley 1778 de 2016, "Ley Anti-soborno" del Congreso de la República. En esta ley se dictan normas sobre la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional, es decir, soborno de servidores públicos extranjeros en negociaciones internacionales; además, se promulgan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción. Se designa a la Superintendencia de sociedades como el organismo que tiene competencia para investigar y sancionar a las personas jurídicas por este delito.

Circular 100-000011 de 9 de agosto de 2021 de la Superintendencia de Sociedades que imparte 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.

## **6. ASPECTOS GENERALES DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL**

- **Corrupción**

Corresponde al abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones, uso ilegítimo de información privilegiada, tráfico de influencias, entre otras.

La corrupción deteriora en el largo plazo la confiabilidad de en las instituciones y en las personas que cuentan con el poder público.

- **Soborno Trasnacional**

También conocido como soborno internacional, el cual pone en riesgo la competitividad de los países, pues al materializarse impide que los negocios o transacciones internacionales se desarrollen en condiciones igualitarias, es decir, no todos los competidores tienen las mismas oportunidades porque otros han pagado un precio para obtener preferencias.

De acuerdo con la Ley 1778 de 2016 o Ley Antisoborno de Colombia, el soborno transnacional consiste en la conducta que realiza una persona jurídica o sucursal de una sociedad extranjera domiciliada en el país por medio de uno o varios de sus empleados, contratistas, administradores o asociados para dar, ofrecer o prometer a un funcionario público extranjero, directa o indirectamente, sumas de dinero, objetos de valor o cualquier otro beneficio o utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acción relacionada con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

Principales modalidades de Corrupción y Soborno Trasnacional:

- **Pagos en Efectivo:** Dinero que una persona jurídica entrega al servidor público a cambio del beneficio que espera obtener.
- **Entrega de Regalos:** Para lograr el beneficio que espera, la persona jurídica le brinda o entrega al servidor público diferentes regalos de gran valor monetario, como joyas, autos, aparatos tecnológicos, entre otros.
- **Contribuciones Políticas:** Son los aportes en dinero o en especie que una empresa u organización hace a campañas políticas en otro país sin que esto tenga relación con lo contratado por el estado del funcionario.
- **Pagos de gastos de entretenimiento (viajes, conciertos, eventos deportivos):** a cambio de obtener beneficios, la persona jurídica le paga al funcionario público con viajes, conciertos, eventos deportivos o cualquier otro tipo de entretenimiento sin tener relación directa con los bienes o servicios contratados por el estado al que pertenece este funcionario.

Tipos de soborno Trasnacional

- **Tráfico de influencias:** Se presenta cuando un funcionario público extranjero, a quien una persona jurídica le ha prometido un pago, ejerce presión para que en un proceso precontractual o en la adjudicación de una licitación, por ejemplo, salga beneficiada una empresa en particular.
- **Solicitud y pago de comisiones:** Es cuando el funcionario público solicita a los contratistas una comisión para ignorar los incumplimientos o fallas que estos tengan del contrato. Estas comisiones pueden pagarse al funcionario de forma periódica o darle a este un porcentaje del total recibido por las adiciones que tenga el contrato.
- **Supervisión e interventoría desleal:** Se presenta cuando particulares manipulan la interventoría con el objetivo de favorecer a un tercero, en este sentido, se entorpece el contrato porque el interventor realiza solicitudes frecuentes e innecesarias, entrega conceptos técnicos erróneos u otras prácticas desleales para lograr un incumplimiento por parte de los contratistas.
- **Descuido en el servicio público:** Ocurre cuando no existe una debida diligencia por parte de una entidad pública en los cobros a empresas particulares, esto genera un aumento sin justificación en la cartera adeudada a la entidad.

## **7. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO**

Para la identificación y tratamiento de los riesgos asociados a corrupción y soborno transnacional, la compañía ha adoptado una metodología ISO 31000 para lo cual desarrollo el documento PR-SI-007 "Gestión del Riesgo", el cual hace parte integral de este manual y describe los pasos para identificación y valoración de riesgos, construcción de la matriz de riesgos, adopción de controles, tratamiento y monitoreo de los mismos.

## **8. POLÍTICAS GENERALES PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL**

Los pilares éticos de HG Ingeniería son la rectitud, la honestidad, la legalidad, el respeto, la integridad y la imparcialidad,

los cuales se encuentran plasmados en el "Código de Ética" cuyo objetivo es divulgar en toda la organización las pautas o reglas de conducta que se esperan de los empleados con relación a la ética y transparencia empresarial. De esta manera, la compañía asegura que sus operaciones se realicen cumpliendo con los más altos estándares éticos, protegiendo su reputación y cumpliendo con todas las leyes y regulaciones aplicables.

### **8.1 SOBORNO Y CORRUPCIÓN**

Para HG Ingeniería, el soborno y la corrupción generan una competencia injusta en el sector económico en el que opera y pueden deteriorar la confianza del público. La compañía se esfuerza por mantener la reputación que ha ganado como empresa ética, y no participa ni tolera ninguna actividad que pudiera dar la impresión de que es un soborno o comportamiento inapropiado.

### **8.2 ENTREGA, OFRECIMIENTO Y RECEPCIÓN DE REGALOS O BENEFICIOS A TERCEROS**

HG Ingeniería ha prohibido que se proporcione regalos o atenciones a terceros y/o funcionarios de gobierno sin una aprobación por parte del Gerente General. Este principio general se aplica a todos los regalos y atenciones que se ofrezcan a terceros y/o funcionarios de gobierno, independientemente de su valor, salvo en ciertos casos designados. Los pagos que se hagan indirectamente a través de un agente, consultor u otro tercero están sujetos a las mismas restricciones, y los empleados tienen la obligación de entender las acciones que dichas partes realizan en nombre de la compañía.

Así mismo, para evitar conflictos de interés y proteger la reputación, integridad y fiabilidad de la compañía, HG Ingeniería ha definido que la recepción de regalos de clientes, proveedores o competidores puede ser ilegal y está sujeta a la aprobación previa de la dirección.

### **8.3 REMUNERACIONES Y PAGO DE COMISIONES A EMPLEADOS, ASOCIADOS Y CONTRATISTAS**

En HG Ingeniería se entiende que un soborno puede adoptar muchas formas distintas al dinero en efectivo, incluyendo el pago de comisiones. Por esta razón, se ha establecido que los pagos de comisiones a empleados y contratistas serán de acuerdo con lo estipulado en los contratos celebrados entre las partes. En ningún caso podrá utilizarse el pago de comisiones para realizar actividades de soborno y corrupción, ni para obtener ventajas competitivas en las relaciones comerciales.

### **8.4 ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO, ALIMENTACIÓN, HOSPEDAJE Y VIAJE**

Los colaboradores del HG Ingeniería que se encuentren en un viaje de negocios o en un evento social, celebración o convención, están representando a la compañía. Por lo tanto, su comportamiento deberá ser ético, íntegro y profesional, aplicando todo lo establecido dentro "Código de Ética". En los viajes al exterior, deben observar una conducta adecuada según la cultura y las prácticas de cada país.

HG Ingeniería tiene un procedimiento para la aprobación y desembolso de los fondos para cubrir los gastos en que se incurran durante los viajes. Estos gastos deben ser racionales y acordes a las actividades objeto del viaje, y deberán estar respaldados por documentos que cumplan las normas legales vigentes.

### **8.5 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS**

HG Ingeniería invita a sus empleados a participar en el proceso político como ciudadanos activos, de manera personal. Sin embargo, en ningún caso se pueden realizar contribuciones políticas de cualquier índole en nombre de la compañía, ni utilizar los recursos de la compañía para llevar a cabo actividades políticas. Igualmente, debe existir claridad que cualquier opinión política es personal y no compromete el nombre de HG Ingeniería.

### **8.6 DONACIONES**

HG Ingeniería podrá hacer donaciones a personas jurídicas debidamente constituidas o a las comunidades ubicadas en las zonas donde ejecuta los proyectos de su objeto social, siempre en el marco de lo permitido en la Ley y cumpliendo con los procedimientos establecidos al interior de la compañía para su aprobación y trámite, sin esperar contraprestación directa alguna. Esta limitación no incluye los beneficios directos o indirectos establecidos en la Ley y que pueda recibir el donante, tales como los de carácter tributario.

Las donaciones realizadas no podrán entregarse en beneficio personal de los empleados o funcionarios de los donatarios, ni podrán constituir un incentivo para negociaciones o contrataciones.

## **9. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

### **9.1 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS**

Le corresponde a este órgano 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. Por lo anterior tiene las siguientes responsabilidades:

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

## **9.2 REPRESENTANTE LEGAL**

Tiene las siguientes responsabilidades frente a la estrategia para prevenir la corrupción y el soborno transnacional:

- Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
- Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
- Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento PTEE.
- 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.
- Asegurar la conservación de los soportes documentales de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o la norma que la modifique o sustituya.

## **9.3 OFICIAL DE CUMPLIMIENTO**

Es el responsable directo por liderar y administrar el cumplimiento del programa y tendrá las siguientes funciones:

- Presentar al representante legal la propuesta del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- Dirigir las actividades periódicas de evaluación de los riesgos de soborno transnacional y corrupción.
- Presentar anualmente al representante legal, los informes sobre la evaluación y análisis de la eficiencia y efectividad del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y proponer las mejoras al mismo.
- Presentar al Representante Legal anualmente los resultados de su gestión como Oficial de Cumplimiento.
- Velar porque el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por la compañía.
- Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)
- Informar a la administración acerca de las infracciones que haya cometido cualquier empleado respecto del Programa de Cumplimiento, para que se adelanten los correspondientes procedimientos sancionatorios, conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo.
- Coordinar y ejecutar las actividades de entrenamiento constante de los empleados en la prevención del soborno transnacional y la corrupción.
- Apoyar el sistema para recibir denuncias de cualquier persona respecto de un caso de soborno transnacional o de

cualquier otra práctica corrupta.

- Asegurar la adecuada comunicación/divulgación de eventos de corrupción o eventos relevantes.

#### **9.4 EMPLEADOS**

- Adoptar el compromiso para prevenir situaciones de corrupción y soborno transnacional.
- Asistir a las capacitaciones impartidas por la compañía.
- Suministrar la información requerida por la compañía para realizar los procesos de debida diligencia.
- Reportar a su jefe inmediato, al Oficial de Cumplimiento o usar los canales establecidos por la compañía cualquier situación sospechosa relacionada con los riesgos de corrupción y soborno transnacional.
- Implementar la gestión integral de riesgos en el desarrollo de sus actividades, incluyendo la ejecución de la totalidad de los controles a su cargo.
- Cumplir con la totalidad de las políticas establecidas el programa de PTEE.
- Acatar las instrucciones y políticas correspondientes para las decisiones que se tomen con relaciones con contrapartes, cuando pueda haber riesgos de corrupción y soborno transnacional para la compañía.

#### **9.5 DUEÑOS DE PROCESOS**

- Identificar las medidas de administración requeridas para la gestión efectiva del riesgo que está bajo su responsabilidad.
- Hacerle seguimiento a la efectividad de los controles y al desarrollo adecuado de los planes de tratamiento.
- Designar el responsable de los planes de tratamiento asociados a los riesgos bajo su responsabilidad y coadyuvar en la aprobación de los planes de tratamiento por ellos propuestos.
- Consolidar y comunicar los planes de tratamiento de los riesgos a su cargo.
- Velar por que los colaboradores realicen el reporte oportuno de las señales de alerta, y presentar el mismo el reporte de señal alerta.
- Asegurar un espacio periódico en donde se haga un seguimiento del estado de la gestión integral de los riesgos a su cargo, con la asistencia de los responsables de las medidas de administración.
- Asegurar la oportuna ejecución de los planes de tratamiento a su cargo.
- Hacer las debidas diligencias, y las debidas diligencias intensificadas, cuando en su función haya contrapartes que lo requieran, aplicando los procedimientos y mecanismos para identificar los beneficiarios finales, y validando en listas independientes, vinculantes, públicas, las señales de alertas de las contrapartes que le correspondan.
- Estar atento y reportar al oficial de cumplimiento las Operaciones sospechosa relacionada con los riesgos de corrupción y soborno transnacional.
- Acatar las instrucciones y políticas correspondientes para las decisiones que se tomen con relaciones con contrapartes, cuando pueda haber riesgos de corrupción y soborno transnacional para la compañía.
- En caso de que una medida de administración (controles o planes de tratamiento) deba ser ejecutada por un proceso diferente al propio, el responsable del riesgo debe lograr concertar con el responsable del otro proceso, la programación y ejecución de la medida de administración definida; dicha concertación debe quedar claramente formalizada para que ambas partes estén conscientes de su responsabilidad frente a la medida de administración.

#### **9.6 REVISORÍA FISCAL**

En desarrollo de sus funciones, sin perjuicio del secreto profesional, el Revisor Fiscal tendrá las siguientes responsabilidades:

- 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.
- Informar a los órganos sociales y a la administración de la compañía de dichos actos.
- Establecer sistemas de control y auditoria, conforme lo determina el artículo 207 del Código de Comercio y las normas

contables aplicables, que le permitan verificar la fidelidad de la contabilidad y asegurarse de que en las transferencias de dinero u otros bienes que ocurran entre la Persona Jurídica y sus vinculadas, no se oculten.

## **10. AUDITORÍAS DE REVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DE PTEE**

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

El responsable por la ejecución de las auditorías de revisión y cumplimiento de PTEE será el Oficial del Cumplimiento, las cuales deberán realizarse en forma sistemática una vez al año o cuando se requiera en caso de presentarse una situación específica.

Esta revisión debe incluir la revisión de matriz de riesgos y la actualización de las políticas enunciadas en este manual y los procedimientos relacionados con el PTEE cuando así se requiera.

## **11. CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN**

La compañía ha definido una estrategia de capacitación y divulgación sobre el PTEE, que se llevará a cabo de la siguiente manera:

Para empleados nuevos, durante la inducción al ingresar a la compañía. Se dejará registro de asistencia.

Para los empleados antiguos, por lo menos una vez al año y podrá realizarse de manera presencial o virtual.

En ambos casos la capacitación es evaluable, requiriendo una aprobación mínima del 70% y se dejará constancia de ello en la documentación dispuesta por la compañía para tal fin.

El presente manual estará disponible para consulta tanto para empleados como contrapartes externas en la página web de la compañía, en versiones en español e inglés.

## **12. DEBIDA DILIGENCIA DEL CLIENTE O CONTRAPARTE**

Los procedimientos de debida diligencia del cliente o contraparte están orientados a identificar y evaluar los riesgos de C/ST a los que se encuentra expuesta la compañía con relación a:

- Socios y Accionistas
- Clientes
- Proveedores
- Empleados
- Contratistas

El alcance de la debida diligencia será variable en razón del objeto y complejidad de los contratos, el monto de la remuneración y las áreas geográficas donde éstos realicen sus actividades.

El proceso de debida diligencia se realizará conforme a los siguientes parámetros:

Se orientará exclusivamente a identificación de riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST), lo que deberá comprender un conocimiento adecuado de las calidades específicas, reputación, relaciones con terceros y en especial referencia a aquellas que se tengan con Servidores Públicos Extranjeros de cualquier jerarquía.

Constará por escrito, de forma tal que pueda ser de fácil acceso y entendimiento para la alta gerencia y el oficial de cumplimiento.

Suministrará elementos de juicio para determinar la necesidad real de los servicios y verificar que su remuneración esté acorde con el mercado para actividades lícitas equivalentes.

Proveerá información a la alta gerencia acerca de la reputación de los terceros y su grado de interacción con Servidores Públicos Extranjeros.

Contará con recursos humanos y tecnológicos avanzados para recaudar información acerca de los antecedentes comerciales, reputacionales y sancionatorios en asuntos administrativos, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la Debida Diligencia.

Para este propósito la Compañía ha determinado un Procedimiento de Debida Diligencia de la Contraparte el cual es

parte integral de este manual.

### **13. SEÑALES DE ALERTA**

No existe una lista taxativa que contenga todas las señales de alerta. A continuación, se enuncian algunas señales de alerta que se deben tener en cuenta:

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

- Facturas que aparentemente sean falsas o no reflejen la realidad de una transacción o estén infladas y contengan exceso de descuentos o reembolsos.
- Operaciones en el exterior cuyos términos contractuales son altamente sofisticados.
- Transferencia de fondos a países considerados como paraísos fiscales.
- Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.
- Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
- Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.
- Bienes o derechos, incluidos en los estados financieros, que no tengan un valor real o que no existan.

**2** En la estructura societaria o el objeto social:

- Estructuras jurídicas complejas o internacionales sin aparentes beneficios comerciales, legales o fiscales o poseer y controlar una entidad jurídica sin objetivo comercial, particularmente si está localizada en el exterior.
- Personas jurídicas con estructuras en donde existan fiducias nacionales o trust extranjeros, o fundaciones sin ánimo de lucro.
- Personas jurídicas con estructuras de "off shore entities" o de "off shore bank accounts".
- Sociedades no operativas en los términos de la Ley 1955 de 2019 o que por el desarrollo de los negocios puedan ser consideradas como entidades "de papel", es decir, que razonablemente no cumplen con ningún propósito comercial.
- Sociedades declaradas como proveedores ficticios por parte de la DIAN.
- Personas jurídicas donde no se identifique el Beneficiario Final.

**3** En el análisis de las transacciones o contratos:

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

### **13. CANALES DE DENUNCIA**

HG Ingeniería ha definido los siguientes canales de denuncia para cualquier acto que atente contra la ética empresarial, incluyendo actos de C/ST.

En caso de que se sospeche u ocurra un acto de C/ST, el empleado debe notificarlo de inmediato usando cualquiera de los siguientes canales internos:

- Al Gerente General o Supervisor del Gerente General

- Al Oficial de Cumplimiento
- A la Persona a cargo del área Legal o Recursos Humanos
- A través del correo electrónico: [info@hingenieria.com.co](mailto:info@hingenieria.com.co). Las denuncias serán atendidas en horario laboral, de lunes a viernes, entre las 8:00 a. m. y las 5:00 p. m. Se garantizará la total confidencialidad y se asegura que no habrá represalias.

Igualmente, y de acuerdo con la circular 100-000011 de 9 de agosto de 2021 de la SuperSociedades, la compañía está en la obligación de denunciar ante esta Superintendencia los actos de Soborno Transnacional que hay detectado usando el siguiente link:

Canal de Denuncias por Soborno Transnacional ([supersociedades.gov.co](http://supersociedades.gov.co))

Para los actos de corrupción, la compañía está en la obligación de denunciar ante la secretaria de Transparencia, siempre y cuando cumpla con la siguiente condición:

A 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, directa o indirectamente (a través de consorcios, uniones temporales o cualquier otra figura permitida por la ley), hayan celebrado contratos con Entidades Estatales con una cuantía igual o superior (individual o en conjunto) a quinientos (500) SMMLV; y (ii) a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior hubieren obtenido Ingresos Totales o tengan Activos Totales iguales o superiores a treinta mil (30.000) SMMLV.

El link para realizar la denuncia es el siguiente:

Portal Anticorrupción de Colombia - PACO ([secretariatransparencia.gov.co](http://secretariatransparencia.gov.co))

#### **14. GESTIÓN DOCUMENTAL**

Todos los soportes de las transacciones se conservarán por el tiempo definido en la ley de acuerdo con el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o la norma que la modifique o sustituya.

De las auditorías y revisiones realizadas al PTEE, de las capacitaciones al personal y las debidas diligencias a la contraparte se dejará evidencia o registros y se conservaran por el mismo plazo establecido por la ley.

#### **15. SANCIONES**

El incumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Sociedades en su circular 100-000011 de 9 de agosto de 2021, dará lugar a las actuaciones administrativas que sean del caso y a la imposición de las sanciones administrativas pertinentes a la compañía, al Oficial de Cumplimiento, al revisor fiscal o a los administradores.

Estas sanciones son 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.

- Multas de hasta doscientos mil (200.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Inhabilidad para contratar con el Estado colombiano por un término de hasta veinte (20) años.
- Publicación en medios de amplia circulación y en la página web de la persona jurídica sancionada de un extracto de la decisión administrativa sancionatoria por un tiempo máximo de un (1) año.
- Prohibición de recibir cualquier tipo de incentivo o subsidios del Gobierno, en un plazo de 5 años

Adicionalmente, los empleados de empresa que no den estricto cumplimiento de las políticas definidas en el presente manual, podrán ser objeto de sanciones internas que se incorporarán en el reglamento interno de trabajo, dentro de las que se encuentran:

- Amonestación.
- Llamado de atención.
- Memorando escrito.
- Suspensión Disciplinaria.
- Terminación del contrato laboral por justa causa.

Toda situación que pueda ser considera como un posible incumplimiento de Políticas y procedimientos será analizada por el área de recursos humanos, el representante legal y por el Oficial de Cumplimiento para que evalúen y definan las

sanciones internas pertinentes, para lo cual se citará el funcionario a descargos.

## 16. ANEXOS

• [PR-SI-007 GESTION DEL RIESGO](#)

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
0	13/Feb/2025	Creación del documento.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Nombre:</b> Lyndsay Gomez <b>Cargo:</b> <b>Fecha:</b> 13/Feb/2025	 <b>Nombre:</b> Maria Lineth Marmolejo Hernandez <b>Cargo:</b> Coordinador SIG <b>Fecha:</b> 13/Feb/2025	 <b>Nombre:</b> Herman Alberto Garcia Mahecha <b>Cargo:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> 13/Feb/2025

COPIA CONTROLADA