



CUM-PO-AS-001

# POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL, ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

<b>Proceso/ Subproceso responsable del documento:</b>		Cumplimiento	
<b>Aprobación del documento:</b>		Acta de Comité SGI No. -2025	
	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Proceso / Subproceso</b>
Preparada por:	José Camposano	Oficial de Cumplimiento	Cumplimiento
	Nombre	Cargo	Proceso / Subproceso
Revisada por:	José Camposano	Oficial de Cumplimiento	Cumplimiento



## 1. Objeto

Las filiales del Grupo Energía Bogotá - GEB en Guatemala en adelante las filiales Esta Política establece el marco de actuación para identificar, detectar, reportar, monitorear, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción en todas sus modalidades, incluyendo las diferentes modalidades de corrupción y/o soborno establecidas en el “CUM-M-EE-001 Manual de ética empresarial anticorrupción y antisoborno”. Y adicional es un marco de referencia para el establecimiento, revisión y logro de los objetivos del sistema de gestión antisoborno.

## 2. Alcance

La presente política aplica a todos los colaboradores, administradores, accionistas, socios de negocios y demás grupos de interés de las filiales, de acuerdo con la normatividad aplicable indicada en el “CUM-M-PC-001 Manual para la prevención y control de LA-FT-FPADM”.

## 3. SIGLAS

**3.1 GEB:** Grupo de Energía Bogotá, S.A. E.S.P.

## 4. Definiciones

### 4.1 Soborno Transnacional:

Conducta constitutiva en dar, ofrecer o prometer a un Servidor Público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero; (ii) objetos de valor pecuniario; y/o (iii) cualquier beneficio o utilidad, a cambio de que ese Servidor Público extranjero realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional. El soborno transnacional es una de las modalidades de soborno.

## 5. Responsabilidades y autoridades

PUESTO DE TRABAJO	RESPONSABILIDAD	AUTORIDAD
Comité de Auditoría y Riesgos del Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es el responsable de aprobar la presente política y ejercer permanente liderazgo y compromiso respecto al sistema de gestión antisoborno y anticorrupción, con el fin de asegurar el cumplimiento de los compromisos establecidos y su actualización permanente.</li> <li>Hará seguimiento al cumplimiento de esta política a través de la presentación de informe semestral presentado por el Oficial de Cumplimiento de las filiales de acuerdo con lo establecido en el "CUM-P-IG-001 Elaboración y presentación - Informe de Gestión Oficial de Cumplimiento".</li> </ul>	N/A
Alta Dirección	<p>Es responsable de implementar, aplicar y hacer seguimiento a cumplimiento del sistema de gestión antisoborno y anticorrupción en todas las filiales. De igual forma, debe asegurar que los roles y responsabilidades dentro del sistema sean asignados y comunicados a todos los niveles de la organización, así como también debe asegurar la suficiencia de recursos económicos, físicos, humanos y tecnológicos que permitan la efectiva puesta en marcha del sistema del Sistema de Gestión Antisoborno de las filiales, así como permanente mejora continua, asegurándose que la estrategia corporativa se encuentre alineada con la presente política.</p>	
Oficial de Cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estará a cargo de liderar la gestión interna para la implementación, seguimiento, monitoreo, control y mejora continua de la presente política, brindando asesoramiento y orientación permanente a todos los grupos de interés sobre el funcionamiento del sistema de gestión antisoborno e informando de manera periódica al máximo órgano de gobierno. De igual forma deberá asegurar que los documentos relacionados con el sistema cumplan con las especificaciones técnicas y legales requeridas.</li> </ul>	

PUESTO DE TRABAJO	RESPONSABILIDAD	AUTORIDAD
OficialdeCumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>El alcance de su gestión incluye la evaluación periódica de la presente política, con el fin de establecer su pertinencia y funcionalidad realizando los ajustes necesarios en caso de requerirse. El Oficial de Cumplimiento de las filiales ejercerá la función de cumplimiento, anticorrupción y antisoborno, razón por la cual goza de la autoridad e independencia suficiente para acceder al máximo órgano de gobierno y liderar de manera óptima el desempeño de dicho rol.</li> </ul>	
Administradores y Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Son responsables de la aplicación y cabal cumplimiento de la presente política, así como de la consecución y obtención de los acuerdos vinculantes con terceros relacionados con los compromisos aquí declarados, cimentando sus actuaciones en la legalidad, la ética y la transparencia, así como en los valores corporativos y “CUM-M-CE-001 código de ética y conducta de colaboradores” y el “CUM-M-CE-002 código de ética y conducta de proveedores y contratistas”.</li> <li>De igual manera, son responsables de cumplir los manuales y demás lineamientos, procedimientos y documentos que se adopten en la organización para la prevención de la corrupción y el soborno y sus riesgos asociados.</li> <li>Así mismo, son responsables de asistir a las capacitaciones efectuadas y/u organizadas por el Oficial de Cumplimiento de las filiales, en materia de prevención de Corrupción, y/o Soborno</li> </ul>	
Proceso de Comunicación y Relacionamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es responsable de comunicar y difundir la presente política a través de medios disponibles para que sea conocida por todos los grupos de interés de las filiales.</li> </ul>	
Auditoría Interna del GEB	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es responsable de evaluar la implementación y el cumplimiento de la presente política y demás lineamientos, procedimientos y documentos que la complementen</li> </ul>	

# 4. Declaración de Compromisos

## 4.1 Compromisos Generales

En el marco de la presente política, las filiales se comprometen con lo siguiente:

- Fortalecer la cultura ética a través de la sensibilización y formación de los colaboradores en materia de prevención, detección y reporte de hechos reales o potenciales asociados con corrupción, tales como el cohecho, el soborno y el soborno transnacional.
- Implementar y socializar los mecanismos para el reporte de buena fe de posibles conductas de corrupción, soborno y/o cualquier actividad ilegal, asegurando un sistema que permita la inclusión de denuncias anónimas y que genere confianza a los reportantes y/o denunciantes, aplicando medidas de protección para preservar la confidencialidad y evitar represalias por denuncias realizadas.
- Establecer una adecuada identificación y mitigación de riesgos de corrupción y/o soborno en relaciones contractuales de las filiales.
- Establecer medidas para la efectiva aplicación de sanciones en casos de corrupción y/o soborno, así como cualquier vulneración al marco ético y/o regulatorio

## 4.2 Compromisos frente a la Prevención de la Corrupción y el Soborno

- Las filiales asumen una posición de cero tolerancias frente a cualquier acto de corrupción y/o soborno en todas sus formas, así como ante cualquier otra conducta ilegal, antiético.
- Promover la legalidad, la ética y la

transparencia, así como nuestros valores corporativos, como base rectora de toda acción, gestión, conducta por parte de los administradores y colaboradores en el marco de todo relacionamiento con cualquier grupo de interés.

- No ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar ventajas indebidas de cualquier valor, directa o indirectamente, e independientemente de su ubicación, como incentivo para obtener un beneficio propio o a favor de terceros.
- Identificar y cumplir con la legislación vigente aplicable en materia de prevención, detección y sanción respecto de la corrupción y/o el soborno, y sus conductas relacionadas, incluyendo, pero sin limitarse, a los requisitos aplicables del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Establecer y documentar una metodología para identificar, detectar, reportar, monitorear, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción y/o soborno, incluyendo el soborno transnacional, identificada en el “GRS-P-GR-002\_ Gestión de riesgos y oportunidades de proceso”. Se deberá evaluar la necesidad de su actualización como mínimo una (1) vez al año o cuando circunstancias especiales ocurran, como por ejemplo un cambio en las condiciones del mercado, nuevos negocios, reorganizaciones corporativas, entre otros
- Dar estricto cumplimiento al registro de las transacciones a través de sistemas contables robustos asegurando la evidencia y/o registro de la información y, velando por que los registros contables reflejen de manera razonable, transparente, precisa e íntegra todas las operaciones, así como contando con los soportes suficientes, rechazando cualquier manipulación, declaración o

registro ficticio, engañoso, falso o que induzca al error de manera intencionada.

- No ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar cualquier pago en especie o efectivo, destinado a la obtención de prestaciones indebidas, velando por que se cumplan las disposiciones que sobre el particular existan, o las que emitan las filiales, entre otras, la CUM-PO-OA-001 Política de Obsequios y Atenciones. Prevenir la afectación reputacional a través de la adopción y cumplimiento de las políticas y procedimientos que prohíben las conductas constitutivas de corrupción en todas sus modalidades, incluyendo el soborno.
- Promover la mejora continua del sistema de gestión antisoborno la corrupción y el soborno.
- Realizar los procedimientos de debida diligencia a todas sus contrapartes para la adecuada identificación de los riesgos legales, reputacionales y operativos asociados a la corrupción y/o el soborno.
- Abstenerse de efectuar cualquier pago de facilitación, de acuerdo con lo estipulado en el “CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta de colaboradores”, y en el “CUM-M-CE-002 Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas”. Se prohíbe cualquier pago dirigido a asegurar o agilizar el curso de un trámite o acción necesaria, tales como la emisión de una licencia, autorización, documento o certificación.
- Abstenerse de realizar pagos por gastos de cabildeo y el cabildeo a través de intermediarios y/o cualquier tercero en representación de las filiales, así como cualquier acto de corrupción o soborno o cualquier actividad que pueda afectar la reputación de las filiales.
- Abstenerse de realizar donaciones de acuerdo con lo estipulado en el “CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta

de colaboradores”

- Solicitar una vez al año por parte de la oficialía de cumplimiento la firma del “CUM-F-DA-004 Declaración anual de compromiso antisoborno - Colaboradores” y del “CUM-F-DA-003 Declaración anual de compromiso Antisoborno - Socio de Negocios”

### 4.3 Compromisos frente a la protección al denunciante

- Acoger las recomendaciones y estándares internacionales que instan a las instituciones públicas y privadas a promover normas que busquen la protección al denunciante.
- Garantizar la posibilidad de realizar denuncias, reportes y/o consultas de manera anónima, velando por que dicho anonimato no se desconfigure o desvirtúe en ninguna etapa del proceso tanto de investigación como de posible sanción, salvo por orden judicial.
- Garantizar la confidencialidad de la información suministrada por cualquier denunciante, brindando las medidas de seguridad hacia la misma y limitando el acceso a esta.
- Asegurar y disponer de herramientas y procesos que eviten cualquier represalia en contra de cualquier persona natural o jurídica que interponga una queja o denuncia a través del Canal ético.
- Tomar medidas preventivas y activas encaminadas a generar una cultura basada en la confianza, la cooperación, la transparencia y la integridad, brindando seguridad a todos los colaboradores y grupos de intereses para la efectiva presentación de reportes, consultas, dilemas éticos y denuncias ante el Canal Ético.
- Promover una cultura de denuncia,

reporte y/o consulta, a través de mecanismos de comunicación sobre la efectividad del canal, las investigaciones desarrolladas, los resultados obtenidos y las sanciones impuestas.

- Asegurar que todas las denuncias y/o reportes efectuados de buena fe, o sobre la base de una creencia razonable de violación o sospecha de violación a la presente Política, el CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta de colaboradores, el “CUM-M-CE-002 Código de ética y conducta de Proveedores y contratistas” o al marco ético y legal de las filiales, sean debidamente investigadas, imponiendo, como consecuencia de estas y de la corroboración de los hechos, las sanciones correspondientes.
- Adoptar las medidas necesarias que impidan cualquier hecho de discriminación o situación que pueda entenderse como acoso laboral, amenaza, aislamiento, degradación, desmejora o afectación de condiciones laborales, aumento de carga laboral, impedimento o dificultades desproporcionales para ascensos, traslado, despido, victimización, negativa injustificada o irrazonable a permisos, vacaciones, licencias u otras formas de acoso, a cualquier colaborador que efectúe una denuncia o reporte a través del Canal Ético o que contribuya con información en el marco de una investigación.
- Adoptar como una falta grave y como vulneración de esta Política y del “CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta de colaboradores”, el “CUM-M-CE-002 Código de ética y conducta de Proveedores y contratistas”, cualquier represalia en contra de los denunciados y/o reportantes de los potenciales casos de corrupción en cualquiera de sus modalidades, incluido el soborno.
- Establecer, cuando se requiera, mecanismos de protección física,

apoyo legal y/o emocional o psicológico al denunciante o a la persona que contribuya con información en el marco de las investigaciones que se lleven a cabo con ocasión del reporte en el Canal Ético.

## 4.5 Sanciones por incumplimiento de la política

Es responsabilidad de los administradores, colaboradores y todos los grupos de interés de las filiales y en general, de cualquier persona que represente, directa o indirectamente a esta, cumplir con los compromisos asumidos en esta Política. Por consiguiente, en caso de incumplimiento serán aplicables las siguientes sanciones, garantizando siempre el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción:

- Administradores: serán aplicables las sanciones previstas en el “CUM-M-CE-001 Código de ética y conducta de colaboradores” y el “CUM-M-CE-002 código de ética y conducta de proveedores y contratistas”. Incluida la remoción y/o cualquier otra medida que determine el Consejo de Administración de las filiales.
- Colaboradores: serán aplicables las sanciones previstas en el “CUM-M-CE-001 Código de ética y conducta de colaboradores”, el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo (RIT) (E) y la legislación aplicable.
- Proveedores y/o Contratistas: serán aplicables las consecuencias previstas en el CUM-M-CE-002 Código de Ética y Conducta de proveedores y contratistas, cláusulas incluidas en los contratos u órdenes de compra, demás lineamientos internos y la legislación aplicable.

Lo anterior sin perjuicio de las consecuencias legales que se deriven por su incumplimiento, tales como, laborales, civiles, administrativas, penales, entre otras.