

<b>VALID</b>	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	<b>Código: MN-__-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
<b>VALID SUCURSAL COLOMBIA</b>		<b>Fecha de Actualización:</b> 2022-sep

**PORTADA**

<b>Versión</b>	<b>Autor</b>	<b>Fecha</b>	<b>Justificación de la Modificación</b>
1.0	<b>Carlos A. Rodriguez</b> Compliance Officer	01/09/2022	Lanzamiento: Adopción Manual con el PTEE mediante actualización 2022 a los lineamientos dispuestos por la Ley 2195 de 2022 y por la Superintendencia de Sociedad según Circular Básica Jurídica Capítulo XIII

<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Nombre: Carlos A. Rodriguez Calero	Nombre: Germán Martínez
Cargo: Compliance Officer	Cargo: VP LATAM
Fecha:	Fecha:

<b>Lista de Distribución</b>			
<b>No.</b>	<b>Cargo</b>	<b>No.</b>	<b>Cargo</b>
1	Todos los funcionarios de Valid Colombia	2	N/A

<b>VALID</b>	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	<b>Código: MN-__-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
<b>Fecha de Actualización: 2022-sep</b>		
<b>VALID SUCURSAL COLOMBIA</b>		

# **PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)**

## **COMPAÑÍA:**

**VALID SUCURSAL COLOMBIA**

**NIT 900.930.106 - 7**

(Referida en adelante como  
**“VALID”** o *la “Compañía”*)

<b>VALID</b>	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	<b>Código: MN-__-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
<b>VALID SUCURSAL COLOMBIA</b>		<b>Fecha de Actualización: 2022-sep</b>

## Contenido

<b>PORTADA</b> .....	<b>1</b>
<b>1 OBJETIVO</b> .....	<b>5</b>
<b>2 ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES GENERALES</b> .....	<b>5</b>
<b>2.7 DEFINICIONES</b> .....	<b>6</b>
<b>3 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1 PRESENTACIÓN Y CONTEXTO</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2 POLÍTICA DE LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD</b> .....	<b>11</b>
<b>3.3 PROGRAMA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL</b> .....	<b>13</b>
<b>3.4 MODALIDADES QUE VAN EN CONTRA DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y LA ÉTICA EMPRESARIAL</b> .....	<b>14</b>
<b>3.4.1 CONFLICTO DE INTERESES</b> .....	<b>14</b>
<b>3.4.2 SOBORNO</b> .....	<b>14</b>
<b>3.4.3 CORRUPCIÓN</b> .....	<b>15</b>
<b>3.4.4 FRAUDE</b> .....	<b>15</b>
<b>3.5 INTERACCIÓN CON FUNCIONARIOS O SERVIDORES PÚBLICOS</b> .....	<b>16</b>
<b>3.5.1 GASTOS PARA REGALOS, VIAJES Y ENTRETENIMIENTO DE FUNCIONARIOS O SERVIDORES PÚBLICOS NACIONALES O EXTRANJEROS</b> .....	<b>16</b>
<b>3.5.2 NEGOCIACIONES CON AGENTES, INTERMEDIARIOS Y PAGOS DE FACILITACIÓN.</b> 16	
<b>3.6 CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS</b> .....	<b>16</b>
<b>3.7 DONACIONES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS</b> .....	<b>17</b>
<b>3.8 REGISTROS CONTABLES</b> .....	<b>17</b>
<b>3.9 MECANISMOS PARA REPORTAR</b> .....	<b>17</b>

<b>VALID</b>	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	<b>Código: MN-__-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
<b>VALID SUCURSAL COLOMBIA</b>		<b>Fecha de Actualización: 2022-sep</b>

**3.9.1 CANALES DE COMUNICACIÓN DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD ..... 17**

**3.9.2 CONCEPTOS CLAVES DE LOS CANALES DE DENUNCIAS..... 17**

**3.10 ROLES Y RESPONSABILIDADES..... 18**

**3.11 RESPONSABILIDADES LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN EL MARCO DEL PTEE 19**

**3.12 ACCIONES CORRECTIVAS..... 19**

**3.13 DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN..... 19**

**4 RETENCIÓN DOCUMENTAL: FORMATOS, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN..... 21**

**5 REFERENCIAS CRUZADAS..... 21**

**6 ASPECTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ..... 21**

**7 ASPECTOS AMBIENTALES ..... 21**

**8 ANEXOS..... 21**

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 5 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

## 1 OBJETIVO

Presentar la política contiene el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) definido por la Alta Dirección relacionada con la prevención de los riesgos de corrupción y soborno transnacional, promoviendo una cultura moral y ética en la *Compañía*, además de cumplir con las normas aplicables en Colombia.

## 2 ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES GENERALES

**2.1** VALID SOLUCOES E SERVICOS DE SEGURANCA EM MEIOS DE PAGAMENTO E IDENTIFICACAO, sigla VALID SUCURSAL COLOMBIA (para todos los efectos de este manual denominada como “VALID COLOMBIA” o la “Compañía”), es una sucursal de sociedad extranjera identificada con NIT No. 900.930.106-7 y matriculada ante la Cámara de Comercio de Bogotá bajo el No. 02382138, creada mediante escritura pública No. 0024 del 19 de enero de 2016 otorgada en la Notaría 31 de Bogotá.

**2.2** VALID COLOMBIA está dedicada principalmente a la fabricación, distribución y comercialización de tarjetas bancarias, tarjetas de identificación o de seguridad, a certificación de firma digital, y a al desarrollo, implementación y operación de software, en Colombia y la región.

**2.3** El mensaje central de este manual es que nuestras acciones deben ajustarse a las (i) políticas corporativas contenidas en el Código de Ética y Conducta Global, y (ii) a las normas nacionales e internacionales aplicables a la prevención de los riesgos sobre corrupción y soborno transnacional, mediante:

- *Integridad: Realizaremos todos nuestros acuerdos con contrapartes, tales como proveedores, clientes, colaboradores, compañeros y todos los demás con honestidad.*
- *Respeto: En nuestro trato con todas las personas dentro y fuera de la Compañía, será digno y respetuoso.*

Los colaboradores de la Compañía no solo negocian atendiendo los más altos estándares éticos y legales, sino que, en caso de enterarse de algún comportamiento indebido o que atente contra la ética y los valores de la Compañía o contra la Ley, deben hacer algo al respecto. Tratándose de un Empleado, la asistencia estará disponible de su supervisor o del gerente general de su unidad de negocio o del Oficial de Cumplimiento. Recordemos que participar, tolerar o ignorar cualquier comportamiento contrario a nuestros valores y principios o que de alguna manera pueda ser cuestionable, nos hace parte del mismo.

**2.4** Este Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) aplica a todas las Contrapartes, incluyendo el equipo humano vinculado a *la Compañía o empleados* y a todas las partes relacionadas y grupos de interés, entendidos éstos como clientes, proveedores, distribuidores, contratistas, accionistas, inversionistas y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con las compañías del grupo Valid a nivel global, las cuales conjuntamente y para efectos de este documento se denominarán: *la Compañía o Valid*.

**2.5** El Programa de transparencia y ética empresarial tiene como propósito declarar públicamente el compromiso de *la Compañía* y sus **Altos Directivos** con un actuar ético y transparente ante sus

<b>Valid</b>	POL-VA-	<b>Versión. 1.0</b> <b>Privado</b> <b>Página 6 de 21</b>
	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	

diferentes grupos de interés, y el conducir los negocios de una manera responsable y ética, actuando bajo una filosofía de cero tolerancia con aquellos actos que tengan por objeto o como efecto, contrariar nuestros principios corporativos.

**2.6** Este programa, articula las políticas y procedimientos definidos por *la Compañía* en el fortalecimiento de su Gobierno y cumplimiento corporativo, tales como:

- Matriz para la Gestión de Riesgos
- Código de Ética y Conducta Global (*especialmente secciones 4.1. y 4.2. o las que resulten aplicables sobre relaciones con el gobierno y sobre prevención y combate de la corrupción<sup>1</sup>*)
- Sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo
- Políticas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información
- Las demás políticas establecidas por la Compañía a nivel local (Colombia) o corporativo.

## 2.7 DEFINICIONES

- **Altos directivos:** Son los Administradores y los principales ejecutivos de *la Compañía*, es decir, Presidente, Vicepresidentes, Directores, Gerentes y Miembros de Junta Directiva (si la hay), Comités designados por el máximo órgano de la *Compañía*, vinculados o no laboralmente a ella.
- **Beneficiario final:** persona(s) natural(es) que finalmente posee(n) o controla(n) a un cliente o a una contraparte y/o la persona natural en cuyo nombre se realiza una transacción. Incluye asimismo a la(s) persona(s) que ejerzan el control efectivo y/o final o tienen una titularidad, directa o indirectamente, sobre una persona jurídica u otra estructura sin personería jurídica.

A) Son Beneficiarios Finales de la persona jurídica los siguientes:

1. Persona natural que, actuando individual o conjuntamente, sea titular, directa o indirectamente, del cinco por ciento (5%) o más del capital o los derechos de voto de la persona jurídica, y/o se beneficie en un cinco por ciento (5%) o más de los rendimientos, utilidades o Activos de la persona jurídica;
2. Persona natural que, actuando individual o conjuntamente, ejerza control sobre la persona jurídica, por cualquier otro medio diferente a los establecidos en el numeral anterior; o

### <sup>1</sup> 4.1 Relaciones con el gobierno

Todas las personas que actúen en nombre de Valid deben cumplir con las directrices éticas establecidas en el presente Código, especialmente en sus relaciones y comunicaciones con organismos públicos y con autoridades de todos los niveles de gobierno. Valid respeta el trabajo realizado por las autoridades y colabora con todos los procedimientos de regulación e inspección llevados a cabo por el poder público.

No se admitirá ninguna conducta que tenga por objeto defraudar, manipular o influir en las decisiones de los agentes públicos, ni con la intención de facilitar servicios o acciones de los agentes y/o entidades del Estado.

### 4.2 Prevención y combate a la corrupción

Valid desarrolla sus actividades de acuerdo con la Ley Anticorrupción (12.846/13) y otra legislación nacional e internacional, en la medida que corresponda, orientadas al combate a la corrupción y el soborno, y de esta forma deben actuar todos sus colaboradores(as) y terceros contratados, clientes, socios comerciales, proveedores directos o indirectos, y cualquier persona que actúe en nombre de la Empresa.

Todas y cada una de las situaciones de riesgo o sospecha de corrupción deben ser inmediatamente comunicadas al Departamento de Compliance o deben comunicarse a través de cualquiera de los Canales de Denuncia de la Empresa, de manera identificada o anónima, para que Valid, a través de las investigaciones internas necesarias, pueda tomar las medidas correspondientes para la interrupción inmediata de tales prácticas y la aplicación de las medidas apropiadas a los infractores.

Resaltamos que Valid no acepta la alegación de desconocimiento de las normas de este Código y las normas conexas como justificación para cometer actos de esa naturaleza.

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 7 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

3. Cuando no se identifique alguna persona natural en los numerales anteriores, se debe identificar a la persona natural que ostente el cargo de representante legal, salvo que exista una persona natural que ostente una mayor autoridad en relación con las funciones de gestión o dirección de la persona jurídica.

B) Son Beneficiarios Finales de una estructura sin personería jurídica o de una estructura similar, las siguientes personas naturales que ostenten la calidad de:

- i. Fiduciante(s), fideicomitente(s), constituyente(s) o puesto similar o equivalente;
- ii. Fiduciario(s) o posición similar o equivalente;
- iii. Comité fiduciario, comité financiero o puesto similar o equivalente;
- iv. Fideicomisario(s), beneficiario(s) o beneficiarios condicionados; y
- v. Cualquier otra persona natural que ejerza el control efectivo y/o final, o que tenga derecho a gozar y/o disponer de los Activos, beneficios, resultados o utilidades

- **Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica:** Es la guía emitida por la Superintendencia de Sociedades destinada a poner en marcha los PTEE para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2° de la Ley 1778 de 2016 y las **Normas nacionales contra la corrupción**. En especial se destacan las modificaciones ordenadas por esa Superintendencia en las **Circulares Externas 100-000011 del 9 de Agosto de 2021 y 100-000003 del 26 de julio de 2016 o sus modificaciones**.
- **Contraparte:** Personas naturales (individuos) o jurídicas con las cuales se tiene cualquier clase de vínculo de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los asociados, empleados, clientes, contratistas y proveedores sin consideración a su categoría, domicilio o residencia.

Las contrapartes que involucran un factor de riesgo de PTEE y sobre las cuales se determinan los presentes lineamientos son:

- Accionistas (de la casa Matriz en Brasil)
- Junta Directiva (en caso de existir)
- Representantes legales de la Compañía
- Empleados de la Compañía y Colaboradores
- Asociados de Negocios, incluyendo: Proveedores, Contratistas, Subcontratistas, junto con sus administradores, representantes legales y empleados
- Clientes y sus empleados.
- Empresas Vinculadas a la Compañía.

- **Debida diligencia:** Es la verificación inicial y periódica que debe hacer la Compañía sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional en el que ella participe, con el propósito de identificar el/los beneficiario(s) final(es) y evaluar los riesgos de soborno y corrupción que pueden afectar a *la Compañía*, sus sociedades subordinadas, administradores y contrapartes en general que podrá realizarse de manera simultánea para el cumplimiento de otras políticas y manuales (ej. SAGRILAFT). Para tal efecto se tendrán en cuenta, como mínimo, los siguientes criterios:

1. Identificar la persona natural, persona jurídica, estructura sin personería jurídica o similar con la que se celebre el negocio jurídico o el contrato estatal. En este sentido se deberá Dejar evidencia escrita del proceso de evaluación del riesgo de corrupción que realice la entidad obligada con cada contratista, de forma que sea una información de fácil acceso y entendimiento por el oficial de

<b>Valid</b>	<b>POL-VA-</b>	<b>Versión. 1.0</b>
	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	<b>Privado</b> <b>Página 8 de 21</b>

cumplimiento.

2. Identificar el/los beneficiario(s) final(es) y la estructura de titularidad y control de la persona jurídica, estructura sin personería jurídica o similar con la que se celebre el negocio jurídico o el contrato estatal, y tomar medidas razonables para verificar la información reportada.
  3. Solicitar y obtener información que permita conocer el objetivo que se pretende con el negocio jurídico o el contrato estatal. Cuando la entidad estatal sea la contratante debe obtener la información que permita entender el objeto social del contratista.
  4. Realizar una debida diligencia de manera continua del negocio jurídico o el contrato estatal o privado, examinando las transacciones llevadas a cabo a lo largo de esa relación para asegurar que las transacciones sean consistentes con el conocimiento de la persona natural, persona jurídica, estructura sin personería jurídica o similar con la que se realiza el negocio jurídico o el contrato estatal, su actividad comercial, perfil de riesgo y fuente de los fondos.
  5. Verificar que los pagos realizados a contratistas no oculten pagos indirectos a servidores públicos nacionales o extranjeros.
- **Máximo Órgano de Social o Máximo Órgano:** corresponde a la Asamblea General de Accionistas de la Compañía, la cual podrá delegar sus funciones siempre que no contraventa la ley. En el caso de sucursal será la Junta Directiva de la Casa Matriz o su comité delegado.
  - **Normas Aplicables:** Son en conjunto las **Normas extranjeras anticorrupción y antisoborno y Normas nacionales contra la corrupción.**
  - **Normas extranjeras anticorrupción y antisoborno:** Son la Ley FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) del Departamento de Justicia de EEUU, la Ley *UK Bribery*, Ley Anticorrupción 12.846/13 de Brasil, la Convención contra el Soborno Transnacional de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las Normas Nacionales contra la corrupción y cualquier otra ley aplicable contra la corrupción y el soborno.
  - **Normas nacionales contra la corrupción:** Incluye la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención investigación y sanción de actos de corrupción o soborno y la efectividad del control de la gestión pública, así como sus decretos reglamentarios y las normas que la modifiquen, sustituyan o complementen. De la misma manera, se considera relevante la Ley 1778 de 2016 por medio de la cual se dictaron normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y así mismo se dictaron disposiciones en materia de lucha contra la corrupción, reformada mediante la Ley 2195 de 2022, y el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Supersociedades modificada mediante Circulares Externas 100-000011 del 9 de Agosto de 2021 y 100-000003 del 26 de julio de 2016, y sus modificaciones.

Así mismo el Código Penal Colombiano destacando, entre otros los siguientes delitos:

- ✓ Corrupción Privada – Artículo 250-A
- ✓ Peculado en cualquiera de sus variantes, contemplado en los Artículos 397, 398, 399 y 400.
- ✓ Concusión contemplada en el artículo 404
- ✓ Cohecho contemplado en los artículos 405, 406 y 407.
- ✓ Delitos relacionados a la contratación que son los siguientes:
- ✓ Violación del régimen legal o constitucional de inhabilidades e incompatibilidades, artículo 408.



<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 9 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

- ✓ Interés indebido en la celebración de contratos, artículo 409.
  - ✓ Contrato sin cumplimiento de requisitos legales artículo, 410. Acuerdos restrictivos de la competencia en el mismo artículo 410.
  - ✓ Tráfico de influencias del servidor público, artículo 411.
  - ✓ Tráfico de influencias de particular, artículo 411A.
  - ✓ Enriquecimiento Ilícito, artículo 412.
  - ✓ Prevaricato artículos 413 y 414.
  - ✓ Utilización de asunto sometido a secreto o reserva, artículo 419.
  - ✓ Utilización indebida de información oficial privilegiada, artículo 420.
  - ✓ Intervención en Política, artículo 422
  - ✓ Soborno Transnacional 433.
- **Oficial de ética empresarial u Oficial de Cumplimiento:** Es la persona natural designada por el Máximo Órgano de la *Compañía* o su delegado para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de soborno u otros actos de corrupción en atención a esta política, las políticas globales (cuando resulten apropiadas) y las normas aplicables.
  - **Pagos de facilitación:** Pagos realizados a funcionarios de un gobierno nacional o extranjero con el fin de asegurar, impulsar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario en beneficio de *la Compañía* o de sus empleados en incumplimiento de las Normas aplicables.
  - **Principios:** Son base de ideales, fundamentos, reglas y/o políticas que guían la conducta de las Contrapartes de la Compañía, que tienen como finalidad la sustentar los sistemas de gestión de riesgos de soborno y otros actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.
  - **Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE:** Son el conjunto de procedimientos específicos que deben observar obligatoriamente las Contrapartes de la Compañía en sus actuaciones y cuyo cumplimiento es exigido por el Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento las políticas tendientes a identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de soborno y corrupción que pueda afectar a *la Compañía* en cumplimiento de las Normas Aplicables y de las políticas internas a nivel local o corporativo.
  - **Servidor Público Extranjero:** Tiene el alcance previsto en el Parágrafo Primero del artículo 2 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, prometer, ofrecer, 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 de un servidor público nacional o extranjero, con independencia de que la oferta, promesa, o solicitud sea para ese servidor público o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.

<b>Valid</b>	<b>POL-VA-</b>	<b>Versión. 1.0</b> <b>Privado</b> <b>Página 10 de 21</b>
	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	

- **Soborno transnacional:** Es el acto en virtud del cual una Contraparte de, prometa u ofrezca a un servidor público extranjero, en provecho de éste o de un tercero, o de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (ii) 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.

### 3 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

#### 3.1 PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

El ritmo de cambio actual es impresionante y complejo. Se está moviendo todo tan rápido que las personas, las organizaciones y la sociedad encuentran dificultades para mantenerse al día. Como empresa hecha para aquellos que construyen el mundo, es importante que cumplamos con este desafío mientras mantenemos el alto nivel de integridad y comportamiento ético que nuestros colegas, clientes, proveedores y accionistas esperan de nosotros.

Queremos ser audaces y ágiles, pero también serios y disciplinados. Sabiendo que cada uno de nosotros influye en el éxito de nuestra empresa, aspiramos cambiar las cosas a mejor en el mundo, y nuestro Programa PTEE junto con las demás políticas complementarias como el Código de Ética Empresarial y la Políticas contra el Soborno y la Corrupción, constituyen una guía de obligatoria observancia.

Nuestro comportamiento viene fijado por los más altos estándares. Todos somos responsables de mantener nuestra reputación y velar por una cultura organizativa saludable, positiva y ética. Esta Política refuerza los valores y principios de la Compañía a nivel local y global, y nuestras políticas brindan orientación específica sobre la manera correcta de cumplir con nuestros estándares y completar muchas de nuestras tareas. Debemos conocer, comprender y seguir tanto este Código como nuestras políticas, sin excepciones.

Esta Política se aplica a todos los empleados, directivos, administradores, contratistas, distribuidores y proveedores, y en general Contrapartes. Nuestros empleados y administradores se comprometen a reconocer anualmente su comprensión de esas políticas y sus principios. Nuestra reputación, nuestra cultura y nuestros valores son importantes para nuestro éxito; cualquier violación de este Programa o de las políticas complementarias o de la ley dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido y la responsabilidad civil que le corresponda a cada individuo.

La mayoría de los días no es necesario buscar más allá de las redes sociales como Facebook o Twitter, o de las noticias locales, para encontrar ejemplos de individuos u organizaciones que han perdido el rumbo y se han visto involucrados en conductas poco éticas. Estas acciones pueden ser desastrosas para muchos. No es raro que estos escándalos a gran escala comiencen con una sola acción discutible. Sucede poco a poco... y después rápidamente.

**Valid Sucursal Colombia («VALID»)** se abstiene de prácticas corruptas y nunca paga sobornos. Competimos de forma justa por nuestras oportunidades comerciales y no ofrecemos ni aprobamos nada de valor con el fin de obtener algún tipo de ventaja ilegal. Esta política se ha desarrollado para ayudar a que nuestros empleados en todo el mundo cumplan con estos principios.

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 11 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

Como empresa global, VALID debe cumplir con las leyes y regulaciones contra el soborno y la corrupción de todos los países en los que opera. Estas leyes, como la ley francesa «Sapin II», la Ley de sobornos del Reino Unido y la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de Estados Unidos, las Leyes anticorrupción de Brasil (Ley Anticorrupción 12.846/13) y las normas locales colombianas son generalmente amplias en su alcance y aplicación. Hacen que sea ilegal que cualquier persona ofrezca, prometa, dé, solicite o reciba, directa o indirectamente, dinero o «cualquier cosa de valor» a un funcionario del Gobierno o alguien del sector privado, o de parte de este, con el fin de obtener o retener negocios o asegurar alguna otra ventaja indebida. Las violaciones de las leyes anticorrupción conllevan importantes sanciones civiles y penales y ponen en riesgo la reputación, el trabajo duro y los negocios de VALID y sus empleados.

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

El Sistema de Gestión responsable y ética de *la Compañía*, está contenido en el Código de Buen Gobierno, el Código de Conducta y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) - **en su versión más reciente adoptada en este documento que recoge las políticas que venían aplicando a nivel corporativo en el pasado-**, constituyéndose en los instrumentos que deben servir de referencia para todas las acciones y comportamientos del equipo humano al servicio de *la Compañía*.

Consecuentemente con esta filosofía de Empresa, se establece el programa de transparencia y ética empresarial por medio de la cual se busca afianzar una cultura organizacional basada en los más elementales principios de la ética, garantizar un enfoque de control interno orientado principalmente hacia la identificación y prevención de aquellas conductas que no se ajusten, potencial o efectivamente, a las normas internas y a la Ley, asegurar la transparencia y fidelidad en la información de la Compañía de cualquier naturaleza y salvaguardar la buena imagen y reputación de *la Compañía* y sus marcas, para evitar ser objeto de cuestionamientos que pueden resultar en riesgos legales, financieros o de contagio.

### 3.2 POLÍTICA DE LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD

El PTEE se desarrolla sobre tres (3) principios fundamentales definidos a nivel corporativo, los cuales deben reflejar nuestras acciones a todo nivel y se integran los principios rectores que inspiran nuestra ética corporativa incluidos en el Código de Ética y Conducta Global: **“EMPODERAR LO QUE CADA UNO DE NOSOTROS TIENE DE GENUINO”**, que se describen a continuación:

- ✓ **TRANSPARENCIA #juegolimpio**
  - Somos transparentes en todas las conversaciones y sabemos que esta es una vía de doble sentido.
  - Comunicamos con franqueza y respeto qué, por qué y cómo vamos a lograr todo lo que queremos.
  - No ocultamos errores, opiniones ni desacuerdos.
- ✓ **ÉTICA #locorrectoeslocorrecto**
  - Creemos que el fin no justifica los medios.

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 12 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

- Tenemos tolerancia cero con aquello que va más allá de los límites de lo que se considera legal y moral.
- Hacemos lo que decimos y decimos lo que hacemos.

✓ **COOPERACIÓN #estamosjuntos**

- Practicamos el espíritu de equipo: nosotros > yo.
- Por eso, nos ponemos al servicio de nuestra empresa y de nuestros equipos.

Adicionalmente cumplimos a nivel local debemos alinear nuestro comportamiento con los siguientes principios en la medida en que desarrollen aquellos dispuestos a nivel corporativo:

- **Principio de la honestidad:** Toda actuación de cada una de las Contrapartes debe estar guiada desde su inicio por una consciencia de responsabilidad y de sus obligaciones morales, legales y laborales, ejecutando cada negocio de forma honesta, transparente y legítima, acorde con los principios y valores de la Compañía. Quienes tienen mayor nivel jerárquico y responsabilidad sobre bienes y procesos de *la Compañía* deben estar más comprometidos con una conducta esperada, constituyéndose en ejemplo para los demás.
- **Principio de la legalidad:** Todas las Contrapartes están obligadas a velar por el cumplimiento de la Constitución y la Ley, consultando su espíritu más allá de su tenor literal, así como de los reglamentos expedidos por las autoridades y las demás políticas fijadas por *la Compañía*.
- **Principio de la buena fe:** Cada Contraparte debe actuar con buena fe, con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de *la Compañía* por encima del interés particular.
- **Principio de la lealtad:** Por lealtad con *la Compañía* toda persona debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos y al Oficial de Cumplimiento mediante los canales establecidos en este Programa y las políticas complementarias, todo hecho o irregularidad cometida por parte de una Contraparte o servidor público, que afecte o pueda llegar a afectar los intereses de *la Compañía*, o de las demás Contrapartes. Si el empleado prefiere conservar en reserva su identidad para comunicar dicho hecho, puede hacerlo a través de la Línea de Transparencia disponible como canal habilitado o de cualquier otra forma que le de tranquilidad sobre la confidencialidad de su información.
- **Principio del interés general prima sobre el particular:** Todas las acciones deben estar regidas por el interés general de la Compañía y la gestión a todo nivel debe estar desprovista de cualquier interés personal que pugne con ese interés general. Las conductas transparentes están exentas de pagos o reconocimientos que atenten o infrinjan los principios, las leyes o las políticas de la Compañía, para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios a favor propio o de un tercero.
- **Principio de la veracidad:** Decimos y aceptamos la verdad por encima de cualquier consideración sin distinción de los efectos que ello pueda generar. La información que expedimos al público en general, es veraz.

Ser para los que construyen el mundo significa que nos enorgullecemos de:

- mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 13 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

- proporcionar un lugar de trabajo seguro para nuestros empleados
- abrazar prácticas sostenibles
- mejorar continuamente y aprender unos de otros
- reconocer y recompensar a aquellos que superan las expectativas
- crear un espacio seguro para expresar la individualidad y la diversidad
- promover los derechos humanos en el lugar de trabajo y en la cadena de suministro
- retribuir y compartir con nuestras comunidades para marcar la diferencia

De acuerdo con lo anterior, toda persona considerada como Contraparte o vinculada a *la Compañía* por cualquier medio escorresponsable en la adecuada y correcta aplicación del PTEE y de manera especial cuenta con todo el respaldo de la Alta Dirección para obrar en consonancia con los principios declarados en el presente documento y en las políticas corporativas.

*La Compañía* acogiendo las buenas prácticas y los lineamientos legales adopta la implementación de sistemas, procedimientos, protocolos y mecanismos de control y reporte, a través de los diferentes canales, 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* prohíbe cualquier tipo de soborno de cualquier tipo o acto de corrupción, y exige el cumplimiento de todas las Normas anticorrupción y antisoborno incluyendo, especialmente el Capítulo XIII de Circular Básica Jurídica (CBJ) de la Supersociedades.

Es imperativo anteponer la observancia de los principios y valores éticos al logro de las metas de *la Compañía*, considerando que es primordial generar una cultura orientada a aplicar y hacer cumplir las políticas que integran el Sistema de Gobierno Corporativo a través de las políticas de cumplimiento.

Todas las Contrapartes de *la Compañía* deben conocer, aceptar y cumplir con todas las políticas y procedimientos que integran el PTEE.

Los **Empleados que tengan la facultad de realizar compras o negociaciones** nacionales o internacionales, deben garantizar que se realiza la debida diligencia para conocer adecuadamente a los terceros de acuerdo con las políticas definidas por la Compañía para el Conocimiento de Contrapartes (KYC) mediante la aplicación de mecanismos de debida diligencia conforme lo ordenado en el **Manual SAGRILAFT** y en particular para los efectos de esta política, la vinculación con entidades que pueden representar un riesgo mayor tales como: entidades del gobierno, o servidores públicos, antes de cerrar la compra o negociación, así como los demás manuales y políticas relacionados con el gobierno corporativo y enfocadas en protección de datos personales, protección de la información, entre otras.

### **3.3 PROGRAMA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL**

Siendo coherentes con los principios de la transparencia e integridad de *la Compañía*, se implementa el PTEE programa local para la prevención de riesgos de corrupción y soborno transnacional, como complemento al programa corporativo, promoviendo que los actos de *la Compañía* se ajusten a la normas legales e internas y las buenas costumbres, a través de la

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 14 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

definición de procedimientos que respeten el debido proceso.

El PTEE incorpora los siguientes elementos:

- La identificación del riesgo de “corrupción” o “soborno transnacional” (C/ST);
- La identificación de factores de riesgo de C/ST;
- La medición o evaluación del riesgo de C/ST;
- El control y monitoreo de las políticas de cumplimiento y PTEE.

### **3.4 MODALIDADES QUE VAN EN CONTRA DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y LA ÉTICA EMPRESARIAL**

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

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

#### **3.4.1 CONFLICTO DE INTERESES**

Se produce un conflicto de intereses cuando nuestro interés personal compite, interfiere o incluso parece interferir con el interés superior de la empresa. Cuando trabajamos en la Compañía, siempre debemos actuar de forma ética y en el mejor interés de nuestros colegas y de la empresa. No podemos permitir que los intereses personales influyan en nuestro juicio.

¿Cuáles serían algunos ejemplos de un posible conflicto de intereses?

- Realizar negocios con vendedores o proveedores que son amigos íntimos.
- Contratar o supervisar a un miembro de la familia o un amigo íntimo.
- Tener inversiones personales importantes en una empresa con la que trabaje en su capacidad de trabajador de la Compañía.
- Tener un trabajo externo que compita con la Compañía.
- Tener inversiones importantes en una empresa que compite con la Compañía.
- Tener una inversión en la que una Contraparte o un miembro de su familia se beneficiarían si el precio de las acciones de la compañía cayera (venta en corto)

#### **3.4.2 SOBORNO**

Además de ser inconsistente con nuestros estándares éticos, el soborno es ilegal en todos los países, y puede dar lugar a un enjuiciamiento penal de los involucrados, así como a consecuencias negativas para la empresa. Darle algo de valor de forma directa o indirecta para obtener o conservar una ventaja comercial se considera soborno. Competimos justamente por nuestras oportunidades comerciales. No ofrecemos ni aprobamos nada de valor para obtener una ventaja ilegal. No damos ni ofrecemos regalos, viajes o entretenimientos para obtener una ventaja comercial. Y los regalos en efectivo o equivalentes nunca son aceptables

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 15 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

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

- Un soborno en el descuento de un contrato de productos o servicios sin justificación comercial.
- Pagos en especie o donaciones de artículos de valor no monetario como billetes de avión, ofertas de trabajo, obsequios, cupones para restaurantes y entretenimiento, por fuera del estándar autorizado o de las practicas ordinarias de negocio que sean aceptadas expresamente.
- Empleo de miembros de la familia fuera del proceso normal de contratación, sin que sea autorizado y aceptado, por ejemplo: por el Oficial de Cumplimiento.
- Acuerdos con funcionarios gubernamentales para productos, servicios o empleos en los que no sigamos nuestros procedimientos normales.
- Patrocinios, donaciones o contribuciones caritativas fuera de las pautas de donación de la Compañía.

Es posible verse inmerso en una situación de soborno en diferentes actividades. Ante este tipo de situaciones, **la Contraparte** debe aplicar lo establecido en este Programa y en el Código de Conducta y rechazar la propuesta de manera contundente, poniendo los hechos en conocimiento del Oficial de Cumplimiento a través de los canales previstos.

### 3.4.3 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.

### 3.4.4 FRAUDE

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

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

- Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de *la Compañía*.

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 16 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

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

### 3.5 INTERACCIÓN CON FUNCIONARIOS O SERVIDORES PÚBLICOS

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

**Los Empleados** no deben solicitar, aceptar, ofrecer o suministrar regalos, entretenimiento, hospitalidad, ni viajes, ni patrocinios con el fin de inducir, apoyar o recompensar una conducta irregular, con relación a obtener cualquier negocio que involucren a *la Compañía*. Los regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario o servidor público no son permitidos. En caso de considerarse alguna cortesía no debe ser mayor a **US50**; dichas cortesías requieren aprobación previa del **Representante Legal de la Compañía y del Oficial de Cumplimiento**, y deben quedar registrados en la contabilidad, cumpliendo estrictamente lo establecido por las políticas y procedimientos de *la Compañía*.

#### 3.5.2 NEGOCIACIONES CON AGENTES, INTERMEDIARIOS Y PAGOS DE FACILITACIÓN.

En *la Compañía* no se deben utilizar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados. Los pagos de facilitación (Pagos dados a un funcionario o persona de negocios para agilizar un trámite), están prohibidos. Dichos pagos no deben hacerse a funcionarios públicos, ni siquiera si son una práctica común en un país determinado.

### 3.6 CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS

Todos los contratos o acuerdos suscritos por *la Compañía*, deben contener cláusulas, declaraciones o garantías sobre conductas antisoborno y anticorrupción. El **Abogado de la Compañía y/o el Oficial de Cumplimiento** deben ser los responsables de incluir dichas cláusulas en todos los contratos.

Además de declarar y garantizar el cumplimiento de este programa y las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables, se debe incluir el derecho a terminar el contrato cuando ocurra una violación a este programa o cualquier ley o regulación anticorrupción aplicables.

En cualquier caso, el responsable de la negociación debe asegurar que las cláusulas estén incluidas antes de la firma de los contratos o acuerdos, de no observarse deben de solicitarlas al Oficial de Cumplimiento.



<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 17 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

### 3.7 DONACIONES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Todas las donaciones realizadas por *la Compañía* deben tener un fin lícito y se deben realizar siguiendo los procedimientos definidos en las políticas corporativas y locales vigentes en la materia. Ante la ausencia de políticas o de claridad en aquellas existentes, será obligatorio consultar con el Oficial de Cumplimiento.

### 3.8 REGISTROS CONTABLES

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

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

### 3.9 MECANISMOS PARA REPORTAR

#### 3.9.1 CANALES DE COMUNICACIÓN DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD

En su enfoque preventivo, *la Compañía* dispone de una Línea de Transparencia a la cual todos los colaboradores sin importar su cargo y demás grupos de interés pueden comunicar dudas o necesidades de asesoría en relación con el cumplimiento del programa de transparencia y ética empresarial, así como también para reportar conductas que se encuentren en cualquiera de las modalidades de soborno o corrupción. La consulta es recibida por detalle, garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que la presenta protegiéndola contra cualquier tipo de represalia.

Si se llegaren a detectar actos relacionados con la violación del PTEE o vinculados a la corrupción o al soborno transnacional deberá ser reportarlo al Oficial de Cumplimiento, quien se encargará de realizar las denuncias e informes correspondientes así:

- ✓ Superintendencia de Sociedades a través del siguiente vínculo: <https://www.supersociedades.gov.co/es/web/asuntos-economicos-societarios/canal-de-denuncias-por-soborno-transnacional> ;
- ✓ Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República a través del Portal Anticorrupción de Colombia – (PACO): <http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portal-anticorrupcion>

#### 3.9.2 CONCEPTOS CLAVES DE LOS CANALES DE DENUNCIAS

- Será publicada en la página web o dada a conocer mediante cualquier otro mecanismo idóneo de acceso público y amplio.
- La Línea de Transparencia es diferente a la línea de servicio al cliente.

<b>Valid</b>	POL-VA-	<b>Versión. 1.0</b> <b>Privado</b> <b>Página 18 de 21</b>
	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	

- No es una herramienta de quejas y reclamos, sino de reporte por conductas que van contra la Transparencia y la Ética Empresarial de *la Compañía* y esta política.
- No es para sugerencias, ni atención de temas laborales, ni personales.
- Debe ser utilizada con responsabilidad. Los hechos reportados deben ser reales y verificables, incluso cuando se reciban denuncias anónimas.
- Debe garantizar la protección de los datos personales y los derechos del denunciante y de las personas involucradas.

### 3.10 ROLES Y RESPONSABILIDADES

- La **Alta Dirección** de *la Compañía* es responsable por la administración, prevención y detección del riesgo de fraude, soborno u otras conductas que afecten la transparencia. Esto incluye a todas las personas que tengan la calidad de jefes y supervisores. Además, deben promover a través del ejemplo una cultura de transparencia e integridad en la cual el soborno, la corrupción y cualquier otro acto inapropiado sean considerados inaceptables. Para la sucursal será ejercida por el Comité Directivo o quien haga sus veces, salvo que la Junta Directiva asuma las funciones en cualquier momento.
- La **Junta Directiva** o su delegado es responsable de designar al Oficial de Cumplimiento Local y suministrar los recursos económicos, humanos y tecnológicos que éste requiera. Definir y aprobar las políticas y mecanismos para la prevención del soborno y de otras prácticas corruptas al interior de *la Compañía*. Ordenar las acciones pertinentes contra los altos directivos, cuando infrinjan lo previsto en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y revisar los informes que presente el Oficial de Ética, dejando expresa constancia en la respectiva acta.
- **Comité de transparencia e integridad**: Es el ente rector del Programa de transparencia y ética empresarial, su responsabilidad es velar por la correcta aplicación del programa y la implementación de los correctivos necesarios para garantizar una gestión acorde con los principios de la política. Sus funciones podrán estar asignadas al Comité Directivo o cualquier otro comité por disposición expresa de la Junta Directiva.
- El **Oficial de Cumplimiento**. Es responsable de la implementación y articulación del programa de transparencia y ética empresarial y de ejecutar toda la operación logística de investigación y el debido proceso. Coordina y documenta los procesos investigativos. Debe reportar a la Presidencia y al Comité de transparencia e integridad, al menos cada seis (6) meses, los informes sobre su gestión, los casos recibidos y las estrategias recomendadas para la investigación. Debe evaluar los riesgos de soborno y corrupción, coordinar las capacitaciones de los empleados sobre la materia y proponer mejora de procesos. Mientras no se defina otra cosa, este cargo podrá ser ejercido por el Oficial de Cumplimiento SAGRILAFT, aplicándole el mismo perfil, inhabilidades e incompatibilidades del manual SAGRILAFT.
- **Equipo Humano**. Todos los trabajadores de *la Compañía* deben velar por una gestión transparente en sus respectivas áreas y en *la Compañía* en general.

<b>Valid</b>	POL-VA-	Versión. 1.0 Privado Página 19 de 21
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	

Cualquier trabajador que tenga conocimiento sobre cualquiera de las modalidades del numeral 3.4 del presente documento debe reportarlo inmediatamente por los medios establecidos en el Programa de transparencia y ética empresarial, al oficial de cumplimiento, al Jefe directo o, si no es pertinente a través de la Línea de Transparencia. Si es por medio del Jefe directo, éste debe reportarlo dentro las 24 horas siguientes a la Oficial de Cumplimiento.

En estos casos, el trabajador goza de las siguientes garantías:

- Confidencialidad sobre la información y las personas.
- Presunción de buena fe. Cuando una persona reporta una conducta debe hacerlo con responsabilidad, se presume que lo hace de buena fe y con base en indicios o elementos reales.
- Las demás **Contrapartes** de *la Compañía* son pieza clave en la identificación y prevención de riesgos de corrupción y soborno, puesto que son responsables de suministrar la información necesaria para su conocimiento, así como denunciar prácticas corruptas de las que tengan conocimiento y se relacionen de cualquier forma con la Compañía.

### 3.11 RESPONSABILIDADES LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN EL MARCO DEL PTEE

Los asuntos relacionados con aspectos de índole laboral sólo se deben gestionar por intermedio de la *Dirección de Relaciones Laborales o Recursos Humanos o Gestión Humana* – según corresponda - quien a su criterio debe definir si es un asunto de competencia del Comité de Convivencia.

Los casos que involucren potenciales conflictos de interés, deben ser direccionados de acuerdo con las instrucciones emitidas a través de Gestión Humana y el Código de Conducta a través del formulario electrónico disponible en la intranet o el canal disponible para el efecto, según lo defina esa área.

### 3.12 ACCIONES CORRECTIVAS

En los asuntos relacionados con trabajadores vinculados a *la Compañía* se debe proceder de acuerdo con las normas legales laborales y el reglamento interno de trabajo de *la Compañía*, así como en el Contrato de Trabajo y las demás políticas aplicables. En todo caso, la violación de esta política constituye una falta grave para los trabajadores de la Compañía.

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

Autoridades Gubernamentales. Si fuere el caso, con la respectiva denuncia ante los entes de control competentes.

### 3.13 DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Oficial de Cumplimiento será el responsable de programar y realizar procesos internos de

<b>Valid</b>	<b>POL-VA-</b>	<b>Versión. 1.0</b> <b>Privado</b> <b>Página 20 de 21</b>
	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL</b> <b>(PTEE)</b>	

divulgación y capacitación del PTEE con los directivos y funcionarios de VALID SUCURSAL COLOMBIA y mantenerlos actualizados sobre la normatividad que lo regule o modifique, tanto externa como internamente.

Las herramientas que utilizará la compañía para tal fin serán:

- Comunicaciones que emita el oficial de Cumplimiento.
- Auto capacitaciones periódicas. Vía correo electrónico, distribución de material de lectura y documentos de estudio. Además, conversatorios, Charlas, conferencias, seminarios.
- Se proyecta realizar anualmente como mínimo, una capacitación o auto capacitación sobre los temas de Autocontrol y gestión del riesgo relativos al PTEE, de participación obligatoria para todos los funcionarios y directivos. Al finalizar se evaluará la comprensión y manejo de tema para adoptar, si fuere el caso los correctivos pertinentes.
- Inducción: Dentro de la inducción que recibe todo funcionario para su ingreso, deberá conocer, estudiar y posteriormente ser evaluado sobre el manejo y los mecanismos de prevención, control y monitoreo que sobre el PTEE aplica VALID SUCURSAL COLOMBIA
- Capacitar al personal dando instrucciones acerca de la identificación cuando una operación es intentada, o sospechosa, cuando debe reportarse, el medio para hacerlo y a quien reportar.
- La capacitación debe ser implementada de forma que la política de autocontrol y gestión de los riesgos asociados al PTEE se convierta en cultura de la organización y debe realizarse por lo menos una vez al año. Se debe dejar constancia de las capacitaciones realizadas, donde se indique como mínimo la fecha, el tema tratado y el nombre de los asistentes.

La divulgación podrá consistir adicionalmente en:

- ✓ Presentaciones formales (presenciales o virtuales).
- ✓ Documentos de divulgación, tales como emails, brochure, o cualquier medio audiovisual, distribuidos de forma física o electrónica.
- ✓ Entrevista con el personal.
- ✓ Cualquier otra forma definida por el Oficial de Cumplimiento.

### **Evaluación Periódica:**

Como mínimo de manera semestral o cuando las circunstancias lo ameriten, la gerencia o a quien esta delegue aplicará una evaluación a todos los funcionarios de la compañía sobre las normas y procedimientos establecidos en este manual y la efectividad de los controles establecidos. Es importante resaltar que el objetivo de las evaluaciones no es otro que identificar las debilidades en cuanto a conceptos, controles y procedimientos para corregir las deficiencias y lograr los objetivos propuestos.

Por otra parte, se debe dejar constancia mediante un acta sobre la lectura de las actualizaciones del manual, circulares y demás información enviada por el Oficial de Cumplimiento sobre el tema de PTEE.

Se llevará un control de los funcionarios y directivos que asisten a cada actividad de capacitación o auto capacitación, debidamente firmado por cada uno de ellos.

<b>Valid</b>	<b>POL-VA-</b>	<b>Versión. 1.0 Privado Página 21 de 21</b>
	<b>PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)</b>	

Con una periodicidad máxima anual, el oficial de Cumplimiento deberá ejecutar un plan de seguimiento sobre la implementación y efectividad del Sistema en la Compañía, midiendo los siguientes indicadores:

- a) Nivel de conocimiento del sistema por los empleados.
- b) Nivel de cumplimiento en la implementación de las políticas en relación con conocimiento y calificación de clientes y proveedores y empleados.
- c) Cumplimiento en la conservación de información.
- d) Cumplimiento en la inserción de cláusulas contractuales sobre PTEE.
- e) Vigencia u obsolescencia de la matriz de riesgos.
- f) Cumplimiento de obligaciones de reporte a las entidades gubernamentales que correspondan – si aplica.
- g) Cumplimiento de informes periódicos y aprobación de informes.
- h) Divulgación mediante capacitaciones o distribución de brochure – según aplique.

Si como consecuencia de los resultados arrojados por los indicadores de seguimiento y/o por cambios normativos u otra causa que lo amerite a criterio del máximo órgano societario, el representante legal, revisor fiscal o del oficial de cumplimiento, se requiera modificar en cualquier forma este Programa PTEE o sus anexos, dicha modificación será preparada por el Oficial de Cumplimiento y aprobada por el máximo órgano de la sociedad o su delegado.

#### **4 RETENCIÓN DOCUMENTAL: FORMATOS, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN**

El procedimiento de archivo y conservación de los documentos que estén relacionados con negocios o transacciones nacionales o internacionales, deben cumplir con el programa de gestión documental y las tablas de retención dispuestas por la Compañía por un plazo no menor a 10 años, de los cuales los últimos 5 podrán ser en medios electrónicos cuando la información sea física.

#### **5 REFERENCIAS CRUZADAS**

- POLÍTICAS CORPORATIVAS
- POLÍTICAS LOCALES
- NORMAS APLICABLES PTEE

#### **6 ASPECTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

No Aplica

#### **7 ASPECTOS AMBIENTALES**

No Aplica

#### **8 ANEXOS**

No Aplica