





**PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN Y
PREVENCIÓN DE SOBORNO**

**GRUPO OESÍA
OESÍA EN COLOMBIA**

9 de octubre de 2023

Índice

| | | | |
|--|---|-------|-----------|
|  | <i>POLÍTICA PARA COMBATIR LA CORRUPCIÓN EN GRUPO OESÍA</i> | | 4 |
| 1. INTRODUCCIÓN | | | 4 |
| 2. ¿QUÉ ES LA CORRUPCIÓN? | | | 4 |
| 3. CULTURA DE PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN. | | | 4 |
| 4. COMPROMISO DE GRUPO OESÍA: CÓDIGO ÉTICO Y POLÍTICA. | | | 5 |
| 4.1 Introducción | | | 5 |
| 4.1.1 El Código Ético del Grupo Oesía en su apartado 06.3, "El Compromiso Ético con los Clientes", dispone: | | | 5 |
| 4.1.2 El Grupo Oesía debe acatar las leyes y regulaciones pertinentes de los países en los que está establecido y en los que opera, y observar tanto la letra como el espíritu de la Política. | | | 6 |
| 4.2 Definiciones de Actos de Corrupción | | | 6 |
| 4.3 Reglas del Grupo Oesía sobre Corrupción | | | 8 |
| 4.4 Legislación aplicable. | | | 11 |
| 4.4.1 Normativa nacional | | | 11 |
| 4.4.2 Normativa de estandarización internacional. | | | 11 |
| 5. AUTORIDADES COMPETENTES. | | | 12 |
|  | <i>PROGRAMA ANTICORRUPCION Y PREVENCION DE SOBORNO</i> | ... | 13 |
| 1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN. | | | 13 |
| 2. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN. | | | 13 |
| 2.1 Junta Directiva | | | 13 |
| 2.2 Alta Dirección. | | | 14 |
| 3. PLANIFICACIÓN. | | | 14 |
| 3.1 Análisis e identificación de riesgos. | | | 15 |
| 3.2 Clasificación del riesgo inherente. | | | 16 |
| 3.3 IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CONTROLES DE MITIGACIÓN. | | | 16 |

| | |
|--|----|
| 3.4 Cálculo del riesgo residual. | 16 |
| 3.5 Desarrollo de un plan de acción. | 17 |
| 3.6 Registros y documentos..... | 17 |
| 3.7 Implementación, supervisión y control de los procesos..... | 17 |



FORMACIÓN

| | |
|---|-----------|
| ... | 19 |
| 1. GRUPOS DE INTERÉS..... | 19 |
| 2. PROFESIONALES INTEGRANTES DEL GRUPO OESÍA..... | 21 |
| 2.1 Diligencia debida en el proceso de contratación..... | 22 |
| 2.2 Sistemas de remuneración..... | 23 |
| 2.3 Conocimiento y aceptación de las Políticas..... | 24 |
| 2.4 Diligencia debida de los empleados en su relación con los demás stakeholders..... | 25 |
| 3. TÉRMINOS CONTRACTUALES RELACIONADOS CON LAS MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN..... | 29 |
| 4. TERCERAS PARTES..... | 31 |
| 5. PATROCINIO Y MECENAZGO..... | 31 |
| 6. CONTROLES FINANCIEROS Y NO FINANCIEROS..... | 33 |
| 6.1 Controles financieros..... | 33 |
| 6.2 Controles no financieros..... | 36 |
| 7. CANAL DE DENUNCIAS DE INCUMPLIMIENTOS..... | 38 |
| 8. NORMATIVA DE GRUPO OESÍA..... | 39 |
| 9. ANEXOS..... | 39 |



POLÍTICA PARA COMBATIR LA CORRUPCIÓN EN GRUPO OESÍA

1. Introducción

La política para combatir la corrupción en Colombia está concebida como un desarrollo del código de ética del Grupo Oesía con el fin de promover altos estándares de integridad en nuestras transacciones comerciales, ya sean entre empresas y organismos públicos o entre las propias empresas y empleados. La Política desempeñará un importante papel, ayudando a las empresas del Grupo Oesía en Colombia a cumplir con sus obligaciones legales, anticorrupción, soborno y extorsión a escala internacional.

2. ¿Qué es la corrupción?

La corrupción, o el acto de sobornar, constituye una conducta de carácter fraudulento que podría traducirse en *"ofrecer, prometer, dar o aceptar una ventaja indebida para o por un funcionario público o un empleado o representante de una empresa privada, directa o indirectamente; para obtener o conservar un negocio u otra ventaja ilícita, por ejemplo, permisos, inspecciones, procedimientos judiciales, contratos, etc."*

La corrupción se persigue de forma generalizada, en el triple eje de actuación corporación – sociedad – administraciones públicas.

3. Cultura de prevención de la corrupción.

Al fomentar la cultura del cumplimiento y de la transparencia, las Empresas del Grupo Oesía en Colombia demuestran ser organizaciones abiertas que no tienen nada que ocultar. La transparencia es un elemento fundamental en la lucha contra el fraude y la corrupción y consiste en hacer público qué se hace y cómo se hace, implicando a los diferentes grupos de interés (empleados, clientes, inversores, etc.), abriéndose a su posible fiscalización. La corrupción y el soborno, como áreas de gestión

empresarial, deben ser tratadas desde una doble perspectiva: la externa y la interna. Por ello, la primera tarea a la que se enfrentan las organizaciones a la hora de prevenir el fraude, la corrupción y cualquier otro ilícito viene dada por comprender la organización y su entorno.

4. Compromiso de Grupo Oesía: Código Ético y Política.

El Código Ético, “*Crecer con Principios*”, del Grupo Oesía pone de relieve el compromiso con el desarrollo de la actividad empresarial de acuerdo con unos valores fundamentales (Confiableidad, Aprendizaje continuo, Innovación, Compromiso y Excelencia) y unos criterios éticos sólidos:

4.1 Introducción

4.1.1 El Código Ético del Grupo Oesía en su apartado 06.3, “El Compromiso Ético con los Clientes”, dispone:

“Rechazamos procedimientos ilegales o inapropiados.

Rechazamos y evitamos el ayudar a nuestros Clientes en cualquier actuación ilegal o inapropiada.

Tampoco participamos directa o indirectamente, en cualquier modalidad de soborno a directivos, empleados o colaboradores de Clientes o funcionarios públicos, que sirvan para influenciar u obtener una ventaja comercial.

En cuanto a regalos y obsequios, sólo se podrán entregar en circunstancias especiales, en el marco de las acciones concertadas por todo el Grupo.”

En la misma línea, el Código Ético del Grupo Oesía en su apartado 08.1, “El Compromiso Ético con las Instituciones”, dispone:

“Todos los profesionales del Grupo Oesía nos aseguramos que nuestras relaciones con las Instituciones se desarrollan de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones nacionales e internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

- *Todos aquellos Profesionales que tienen relación con la Administración Pública deben documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los Órganos de Control del Grupo Oesía puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito.*

• *Nos abstenemos de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero o bienes, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier Órgano Judicial, Administración Pública y/o Organismo Oficial."*

Por último, el Grupo Oesía es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas cuyo principio número 10, "Anticorrupción", dispone:

"Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno".

4.1.2 El Grupo Oesía debe acatar las leyes y regulaciones pertinentes de los países en los que está establecido y en los que opera, y observar tanto la letra como el espíritu de la Política.

Para el propósito de la Política, el término:

- "Grupo Oesía" se refiere a (i) Oesía Networks, S.L., (ii) cualquier otra sociedad, sucursal o persona jurídica, filial o subsidiaria dominada, directa o indirectamente, por Oesía Networks, S.L. en el sentido del art. 260 del Código de Comercio Colombiano y (iii) los administradores, representantes legales, directivos y empleados de (i) y (ii).
- "Corrupción" es el comportamiento consistente en el soborno, ofrecimiento promesa a otra persona que ostenta cargos públicos, o a persona privadas, a los efectos de obtener ventajas o beneficios contrarios a la legalidad o que sean de naturaleza defraudatoria.

4.2 Definiciones de Actos de Corrupción

El Grupo Oesía rechaza el soborno y la extorsión en todo tiempo y de cualquier forma, ya sea directa o indirecta, a través de agentes y otros intermediarios.

- a) **Soborno:** Constituye soborno la dádiva o retribución de cualquier clase a autoridad, funcionario público, persona que participe en el ejercicio de la función pública, partido político, funcionario de partido o candidato, o personas privadas para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debería practicar, en consideración a su cargo o función.

- b) **Soborno Transnacional:** acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus empleados, administradores, asociados o contratistas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (ii) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio que ese servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.
- c) **Extorsión:** es obligar a otro con intimidación y ánimo de lucro a realizar u omitir un acto o negocio jurídico en perjuicio propio o de un tercero. El "soborno" como se utiliza en la Política incluye la extorsión.
- d) **Cohecho:** El Código Penal Colombiano, define como cohecho al delito que comete un servidor público al recibir o solicitar una dádiva, utilidad o acepte promesa remuneratoria, de forma directa o indirecta a cambio de realizar u omitir un acto relacionado a su cargo, constituyendo un crimen.

La falta de rectitud, buena moral y proceder propio al acceder a la retribución por la acción u omisión de las funciones oficiales, es considerada una conducta punible y se podrían cumplir condenas de 5 a 10 años en prisión.

- e) **Concusión Privada:** La exigencia realizada a un tercero para que otorgue, prometa u ofrezca dinero o cualquier otro beneficio a cambio de realizar un acto propio de sus funciones o contrario a las mismas.
- f) **Fraude:** Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza, los cuales no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes y servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para asegurarse ventajas personales o de negocio.
- g) **Conflicto de interés:** Se presenta cuando en las decisiones o acciones de un colaborador directo o contratista de OESÍA, prevalece el interés privado y no el de OESÍA. De esta manera esta persona o tercero implicado, obtendría una ventaja ilegítima en detrimento de los intereses de la Empresa.
- h) **Pagos de facilitación:** Pagos realizados a funcionarios gubernamentales con el fin de asegurar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario en beneficio personal o de la empresa.

4.3 Reglas del Grupo Oesía sobre Corrupción

Representantes y otros intermediarios.

Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia difundirán la Política a todos sus consejeros, accionistas, directivos, empleados, representantes y otros intermediarios y dejar claro que esperan que todas las actividades llevadas a cabo en su representación se realicen de conformidad con la Política. Específicamente, las Empresas del Grupo Oesía en Colombia deberán tomar las medidas, dentro de su competencia, para asegurar:

- a) Que cualquier pago hecho a cualquier representante no represente más que una remuneración apropiada por los servicios legítimos proporcionados por dicho representante;
- b) Que el representante no transmite parte alguna de tal pago como soborno o de otro modo en contravención de la Política;
- c) Que los representantes acuerden expresamente no pagar sobornos. Las empresas del Grupo Oesía en Colombia deberán incluir en sus contratos disposiciones para dar por terminados los contratos con los representantes si se comete cualquier acto de corrupción.
- d) Que mantienen un registro de los nombres, términos del empleo y pagos realizados a todos sus representantes en relación con transacciones con organismos públicos, empresas estatales o privadas.

Este registro debe estar disponible para la inspección de auditores y de autoridades gubernamentales debidamente autorizadas bajo condiciones de confidencialidad.

Las disposiciones anteriores deben ser aplicadas a todos los representantes u otros intermediarios utilizados por las Empresas del Grupo Oesía en Colombia para obtener pedidos y permisos, incluyendo agentes comerciales, lobistas, intermediarios, abogados y consultores.

Joint-Ventures y Contratos de Presentación de servicios externos (Outsourcing).

Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia tomarán las medidas, dentro de sus posibilidades, para asegurar que las disposiciones antisoborno coherentes con la Política sean aceptadas por sus socios en una jointverure, consorcios, uniones temporales de empresa y figuras jurídicas análogas así como a todos los grupos de interés y cadena de suministro.

Donativos políticos, benéficos y patrocinios.

En Colombia las Empresas del Grupo Oesía no harán donativos a partidos políticos, funcionarios de partido y candidatos, en caso que se hiciere, se hará con autorización de la Junta directiva de la sociedad o del consejo de administración en caso de la sucursal.

Obsequios, atenciones y gastos.

Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia se ajustaran a lo dispuesto en este manual en relación con la oferta y recepción de obsequios, atenciones o gastos, con el fin de asegurar que esos acuerdos a) están limitados a gastos razonables y de buena fe y b) no afecten impropiamente o pueda entenderse que afecten impropiamente, al resultado de una contratación u otra transacción de negocios.

Pagos de facilitación

Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia no deben efectuar pagos de facilitación (pequeños pagos a funcionarios de bajo nivel por actividades de rutina a los que la empresa tenga derecho).

Políticas corporativas.

Con el fin de prevenir el soborno y la extorsión, Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia implementarán procedimientos que reflejen la Política, así como las circunstancias particulares y el ambiente específico de negocios. Estos procedimientos deberán:

- a) Proporcionar una guía y entrenamiento para identificar y evitar sobornos o extorsiones en el desarrollo diario de las negociaciones comerciales del Grupo Oesía.
- b) Ofrecer canales confidenciales para presentar quejas, buscar consejo o reportar violaciones, sin temer represalias.
- c) Ejecutar los procedimientos para sancionar la mala conducta en las Empresas del Grupo Oesía en Colombia;

Registros financieros y auditoría.

- a) Todas las transacciones financieras deben ser registradas propia y suficientemente en libros de contabilidad, disponibles para ser inspeccionados por la Dirección de Área de Planificación y Control, la Dirección corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance o en su caso el área correspondiente, así como por la revisoría fiscal en Colombia.
- b) No debe de haber "registros fuera de libros" o cuentas secretas, ni debe ser expedido documento alguno que no registre apropiada y razonablemente las transacciones a las que se refiere.
- c) La dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance tomará todas las medidas necesarias para establecer sistemas de auditoría, ya sea con auditores internos o externos, con el fin de descubrir cualquier transacción que contravenga la Política o el presente programa. Deberán tomarse medidas correctivas apropiadas, en su caso.
- d) Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia deben acatar todas las disposiciones y normas fiscales nacionales.

Responsabilidades.

La Junta directiva de Oesía Networks Colombia SAS y la Dirección de Asesoría Jurídica y Compliance deberán:

- a) Tomar acciones razonables para asegurar el acatamiento de la Política, incluyendo:
 - o Destinar recursos e informar y formar a la Alta Dirección de las Empresas del Grupo Oesía en Colombia sobre la importancia de aplicar los procedimientos que las incluyan; y
 - o Establecer y mantener sistemas apropiados de procedimientos de control y de información.
- b) Sancionar violaciones y tomar decisiones correctivas apropiadas; y
- c) Realizar una apropiada difusión pública de la aplicación de su Política o Programa anticorrupción.

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance deberá realizar regularmente revisiones independientes de cumplimiento de la Política y recomendar medidas correctivas, procedimientos e instrucciones cuando sea necesario, así como comunicarla en los canales dispuesto para ello.

4.4 Legislación aplicable.

Las normas aplicables más importantes son las siguientes:

4.4.1 Normativa nacional

- Como una de las medidas de anticorrupción, el Gobierno Colombiano, ha celebrado varios acuerdos internacionales, aprobados por el Congreso de la Republica, el último en 2012, con la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), para combatir el cohecho de los servidores públicos extranjeros en transacciones internacionales. Como resultado, el Gobierno sancionó la Ley 1778 del 02 de febrero de 2016 (Ley 1778 o Ley Antisoborno), estableciendo un régimen especial para imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional.
- Como mandato, en el art 2º de la Ley 1778, establece que la Superintendencia de Sociedades investigará y sancionará los actos de soborno transnacional que involucren a una persona jurídica domiciliada en Colombia, sujeta o no a vigilancia o control del Estado.
- La Superintendencia de Sociedades, con fundamento en las facultades legales, en especial previstas en los art. 23 y 36 de la Ley 1778 de 2016, expide la Circular Reglamentaria 100-00003 del 26 de julio de 2016, estableciendo una Guía para las Personas Jurídicas, para la puesta en marcha del programa de Transparencia y Ética Empresarial. Las principales normas en Colombia, se encuentran descritas en el Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000, Ley 1474 de 2011 Código Penal.

4.4.2 Normativa de estandarización internacional.

- ISO 19600, de "Sistemas de Gestión de Compliance".
- ISO 37001, de "Sistemas de Gestión Anti-soborno"
- Convención Interamericana contra la Corrupción, 1977

- Convenio Penal Sobre la Corrupción -1998
- Convención Interamericana contra la Corrupción de la OEA de 1997
- Convención de la ONU contra la Corrupción de 2005
- Convención de la OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de 2012.
- Guías sobre programas de cumplimiento relacionadas con la ley de prácticas corruptas en el extranjero de los estados unidos ("FCPA")
- Ley anti-soborno del Reino Unido ("UK bribery act").

5. Autoridades Competentes.

- Fiscalía General de la Nación
- Jueces penales colombianos
- Superintendencia de Industria y comercio



PROGRAMA ANTICORRUPCION Y PREVENCION DE SOBORNO

1. Objeto y campo de aplicación.

La finalidad de este Programa es establecer, desarrollar, implementar, evaluar y mantener un Programa Anticorrupción y Prevención de Soborno, (en adelante, el "Programa").

El objetivo del Programa valorar los riesgos en materia de corrupción, de manera que las Empresas del Grupo Oesía en Colombia puedan tomar decisiones más informadas en cuanto a su gestión. Ello permitirá realizar una priorización de los riesgos y conocer cuáles se deben controlar en primer lugar, trazando un plan de actuación y asignando los recursos necesarios al efecto.

El presente Programa se aplica a todas las sociedades que forman parte del Grupo Oesía en Colombia y a todos sus profesionales. A estos efectos, se entienden por Sociedades del Grupo Oesía, todas aquellas sobre las que Oesía Networks, S.L. ejerce un control en el sentido del artículo 260 del código de comercio Colombiano.

Las normas de prevención de la corrupción afectan no solo a los directivos, que tienen que tomar decisiones mirando por el interés de las Empresas del Grupo Oesía en Colombia, sino también a los empleados, que necesitan directrices sobre como ejecutar esas decisiones.

2. Compromiso de la Alta Dirección.

2.1 Junta Directiva

Tiene las siguientes responsabilidades frente a la estrategia de combate a la corrupción:

- Establecer las políticas y poner en marcha este Programa lo cual incluye las instrucciones que deban impartirse respecto de la estructuración, ejecución y supervisión de las acciones dirigidas a la prevención efectiva del soborno transnacional.
- Revisar y recomendar mejoras a procedimientos internos que fortalezcan las acciones para combatir la corrupción en los procesos de su responsabilidad.

- Brindar apoyo y dirección respecto de la implementación del Programa Anticorrupción y Prevención del Soborno, en sus áreas de responsabilidad.
- Asegurar la adecuada implementación de controles que mitiguen los riesgos de corrupción.
- Comunicar eventos de corrupción a la Dirección de Asesoría Jurídica y Compliance y/o al Oficial de Cumplimiento, o a través de los canales de denuncia habilitados para tal fin.

2.2 Alta Dirección.

- Demostrar compromiso con el Programa y dar el ejemplo con sus acciones y expresiones para promover una cultura ética y de no tolerancia a los actos de corrupción.
- Destinar dentro del presupuesto de la compañía recursos económicos y humanos para la adopción del Programa Anticorrupción.
- Apoyar y promover todas aquellas acciones para implementar y cumplir el Programa Anticorrupción

La aplicación de este Programa fue aprobado por la junta Directiva de la sociedad OESÍA NETWORKS COLOMBIA SAS en su reunión de fecha 26 de abril de 2021, y se designó a la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance responsable del seguimiento de la implementación de este Programa.

Con ello se pone de relieve que la Alta Dirección del Grupo Oesía garantiza la tolerancia cero a la corrupción.

3. Planificación.

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance será la responsable de coordinación del Programa Anticorrupción y Prevención del Soborno.

Para ello, dicha Dirección Corporativa seguirá el sistema para el análisis del contexto, clasificación del riesgo inherente, identificación de los controles de mitigación, cálculo del riesgo residual y desarrollo de un plan de acción, de conformidad con la ISO 37001 de Sistemas de Gestión Anti-soborno.

Los siguientes pasos describen el método estructurado que seguirán las Empresas del Grupo Oesía en Colombia para la evaluación respecto a los riesgos de corrupción.

3.1 Análisis e identificación de riesgos.

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance realizará actividades de análisis, con la finalidad de detectar la exposición de las Empresas del Grupo Oesía en Colombia a los posibles riesgos penales.

En esta fase se establecerá el proceso, que es el requisito para una evaluación efectiva de los riesgos.

Para ello se considerarán:

- Grupos de interés:
 - o Ejecutivos de cuenta ;
 - o Clientes,
 - o Proveedores,
 - o Administraciones Públicas.
 - o Etc

- Tipo de datos que se deben recolectar:
 - o Transacciones que se realizan con terceros y con funcionarios.
 - o Si en las transacciones existe riesgo de soborno.
 - o Si se realizan regalos o patrocinios.
 - o Si se realizan donaciones.
 - o Sistema de registro.
 - o En qué parte del circuito financiero existe riesgo de fraude contable.
 - o Qué mecanismos de pago y cobro se emplean.

- Procedimiento de recolección de datos.
 - o Entrevistas con personas con funciones:
 - Jurídicas
 - De Alta dirección
 - De Responsabilidad de distintas áreas.

- Recursos necesarios internos y externos.

3.2 Clasificación del riesgo inherente.

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance clasificará la probabilidad de ocurrencia de los riesgos identificados y el potencial impacto de dicha ocurrencia, con la finalidad de asignar un orden de prioridad a las respuestas a estos riesgos con base en una combinación de las posibilidades que tiene el riesgo en sí mismo de producirse y su impacto potencial en caso de materialización. Representa un nivel general de riesgo, sin considerar los controles existentes, por tanto es un riesgo "bruto". (anexo 1 matriz de riesgo de corrupción)

3.3 Identificación y clasificación de controles de mitigación.

Identificados los riesgos de corrupción en la organización, la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance considerará los controles existentes y las actividades de mitigación de cada riesgo identificado.

Los controles deben ser proporcionales a la probabilidad y a los resultados potenciales de una mala conducta.

Al documentar los controles, se diferenciará entre controles específicos de la actividad, proceso o área y controles de riesgo inherente y de manejo de riesgo residual.

3.4 Cálculo del riesgo residual.

El riesgo residual es el remanente de riesgo que queda después de considerar el impacto de los controles de mitigación sobre la reducción del riesgo "bruto", que persiste tras la aplicación de los programas específicos anticorrupción y los controles internos de mitigación de riesgo delictivo.

Es probable que siempre persista algún nivel de riesgo residual o "neto" por cada actividad, proceso o área en el ámbito de la corrupción. Una evaluación del riesgo residual es un elemento importante que se puede utilizar para evaluar si los controles existentes son efectivos y proporcionales al nivel del riesgo inherente.

3.5 Desarrollo de un plan de acción.

El objetivo del plan de acción es definir las medidas que ayuden a mejorar el Programa Anticorrupción y Prevención del Soborno en materia de prevención de la corrupción de las Empresas del Grupo Oesía en Colombia.

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance determinará si se requieren acciones de mejora o si el grado de cobertura es el deseado.

3.6 Registros y documentos

Todas las acciones y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción deben documentarse adecuadamente, con el objetivo de evidenciar: (i) la efectiva implantación formal del sistema de prevención; (ii) su constante adaptación y mejora; (iii) la detección de comportamientos irregulares y delictivos y; (iv) demostrar procesalmente la debida diligencia.

Para ello, la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance, se encargará de la gestión documental que permita con prontitud reunir la información necesaria, lo cual resulta imprescindible para poder demostrar a la autoridad judicial la existencia de modelos de organización y gestión idóneos dentro de la empresa y articular una defensa eficaz en torno a los delitos de corrupción, que, por su dinámica comisiva, son realmente sensibles.

A fin de que los documentos del sistema de prevención puedan cumplir los objetivos que acaban de reseñarse, resulta necesario que reúnan las características de autenticidad, integridad, permanencia y fiabilidad.

3.7 Implementación, supervisión y control de los procesos.

Una vez que se han diseñado y definido los procesos internos en materia de prevención de riesgos, es necesario articular un sistema que permita su implementación, supervisión y control.

El principal objetivo de ese sistema de supervisión, seguimiento y verificación debe ser validar de forma continua la implementación del Programa en las Empresas del Grupo Oesía en Colombia, comprobando la eficacia de los controles existentes, así como la evolución de los riesgos de corrupción que pueden afectarle.

De manera esquemática, la estructura de los órganos implicados en la implementación y seguimiento del Programa de la compañía se puede enmarcar en tres líneas de defensa:

- Primera línea: como primer paso, la gestión diaria de los riesgos en materia de prevención de la corrupción debe corresponder a los Directores responsables de cada uno de sus Departamentos.
- Segunda línea: por otro lado, la prestación de soporte y asesoramiento en la implementación del Programa, así como la posterior monitorización, supervisión y gestión de incumplimientos del mismo corresponderá al órgano de prevención, la DC de Asesoría Jurídica y Compliance.
- Tercera línea: finalmente, debe corresponder a la función de auditoría, tanto interna como externa, la verificación del funcionamiento del Programa y la aprobación de las medidas y los medios a aplicar para ello.

Sentado lo anterior, los objetivos que deben regir la actuación de los órganos de supervisión son dos, principalmente:

- (i) supervisar la efectividad, suficiencia e idoneidad de las normas y procedimientos de control establecidos por la compañía para minimizar el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los empleados; y,
- (ii) acreditar que las Empresas del Grupo Oesia en Colombia han ejercido el control debido sobre su actividad empresarial, cumpliendo de este modo con las exigencias contempladas en la ley.



FORMACIÓN

1. Grupos de Interés.

Se estructurarán las conductas que constituyen corrupción o soborno, en función del grupo de interés al que afectan.

- **Parte externa de la organización.**

o **Clientes:**

Son los destinatarios finales de los productos y servicios que genera el Grupo Oesía. Es esencial que la actividad de Grupo Oesía garantice, en primer lugar, una publicidad e información rigurosa sobre las características de los productos que se presentan en el mercado, para que la motivación, hábitos y decisiones de contratación se sustenten en una información concreta, exacta y creíble.

o **Contratistas: UTES, comisionistas, agentes, joint-ventures.**

Los cuales se deben entender como la unión de dos o más empresarios que combinan sus habilidades, recursos para obtener unos objetivos específicos o para llevar a cabo la explotación de un negocio.

o **Proveedores.**

Son las empresas que suministran bienes y servicios a las empresas del Grupo Oesía para el desarrollo del objeto social.

- **Parte interna de la organización.**

- o Socios.
- o Administradores.
- o Empleados: incluye directivos.

- **Administración Pública.**

- o Se hace referencia a ella como un tercer grupo de interés en tanto que garante de la legalidad de la actuación de las empresas y, al mismo tiempo, gestor de parte de la riqueza que estas generan. Además de, en algunos casos, como organismo regulador.
- o Así, los ilícitos penales más destacables son: soborno, cohecho, tráfico de influencias, fraude

- **Revisoría Fiscal**

- o Tendrán la obligación de denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción así como la presunta realización de un delito contra la administración pública, un delito contra el orden económico y social, o un delito contra el patrimonio económico que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo, de acuerdo a la ley 1778 02 feb. 2016 Artículo 32.

También deberán poner estos hechos en conocimiento de los órganos sociales y de la administración de la Sociedad. Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los seis (6) meses siguientes al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos. Para los efectos de este, no será aplicable el régimen de secreto profesional que ampara a los revisores fiscales.

Establecer sistemas de control y auditoría, 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 Sociedades Subordinadas, no se oculten.

2. Profesionales integrantes del Grupo Oesía.

El fraude y la corrupción son comportamientos que se producen en el ámbito interno de las empresas y que, en numerosas ocasiones, dependen directamente del comportamiento, la actitud y la actuación individual de cada uno de los profesionales que integran la plantilla.

En el proceso delictivo -desde la planificación y preparación de su comisión, hasta su ejecución y posterior ocultación-, el papel que individualmente pueden desempeñar tales profesionales es de gran importancia, hasta el punto de que una actuación correcta por su parte puede servir para prevenir y evitar posibles situaciones de fraude y corrupción.

Por tal motivo, se deben contemplar mecanismos que permitan definir qué procedimientos y principios de actuación ha de seguir cada uno de los empleados de la compañía en el ámbito de los procesos en los que interviene, y de las funciones y obligaciones que tiene asignadas, siéndoles expuestos desde el momento mismo de su incorporación a la compañía o, incluso, en la fase previa, de selección y contratación.

Así, para prevenir situaciones de fraude o corrupción es conveniente que los empleados sepan que su actuación en los procedimientos en los que participen, deberá estar necesariamente presidida por los siguientes principios de actuación:

- Está prohibido influir en un funcionario público o autoridad aprovechándose de una relación personal, para conseguir una resolución que pueda generar un beneficio para Grupo Oesía o suponer cualquier tipo de trato de favor.

- Deberán abstenerse de ofrecer regalos, comisiones o retribuciones a autoridades, organismos y Administraciones Públicas, partidos políticos e instituciones en general.

- Deberán cumplir con los principios de honestidad, imparcialidad, respeto, confianza e integridad, y están obligados a velar por que ninguna actuación suya pueda ser susceptible de interpretarse como engaño en perjuicio de clientes, proveedores o terceros.

- Siempre que se celebre un contrato, se deberá hacer con la voluntad y el compromiso de que el contrato entre en vigor y de cumplir todo lo pactado en él. Para ello los profesionales

no podrán impedir ni obstaculizar el cumplimiento de los contratos que suscriban las compañías integrantes del Grupo Oesía.

- Los profesionales no estarán autorizados para suscribir o negociar contratos, ni realizar operaciones en nombre de la compañía, salvo que posean poder otorgado a su favor con facultades suficientes.
- Los profesionales, cuando negocien en nombre de la compañía, deberán proporcionar la información de manera completa, transparente, comprensible, exacta y precisa.
- Los profesionales deberán poner especial cuidado en ofrecer a los clientes productos y servicios que se adecúen a sus características, de forma que su contratación se realice una vez que el cliente conozca y entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Las incidencias y reclamaciones de clientes, caso de existir, deberán canalizarse a través del correo electrónico denunciascompliance@oesia.com

Con el cumplimiento de estos principios básicos de actuación por parte de los empleados de la compañía se habrá reducido al máximo las posibilidades de que concurren, en ella, situaciones de fraude y corrupción.

2.1 Diligencia debida en el proceso de contratación

En el mismo proceso de contratación de los que van a ser profesionales de las empresas en Colombia que forman parte del Grupo Oesía, es necesario que se adopten determinadas medidas para garantizar que su modelo de prevención pueda ser conocido por, y exigible a sus profesionales.

Así, en primer lugar la compañía de Grupo Oesía que vaya a llevar a cabo la contratación debe adoptar una diligencia debida en el proceso de contratación de esas personas que van a ser más adelante sus trabajadores y colaboradores, determinando previamente qué aptitudes y conocimientos deben reunir.

En este sentido resulta esencial una adecuada descripción de los puestos de trabajo, en la que se identifiquen, con la debida precisión, qué roles debe desempeñar cada trabajador en su puesto, sus funciones y responsabilidades, obligaciones y, a la luz de todo lo anterior, la formación necesaria para su desempeño.

Al mismo tiempo, si se trata de trabajadores cuyo valor añadido es la información y los conocimientos científicos y técnicos que aportan consigo, es especialmente aconsejable que la compañía les haga suscribir, con carácter previo, un documento en el cual expresamente se comprometan y obliguen a no hacer un uso, en su nueva empresa, de información y documentación procedente de su anterior puesto de trabajo. Al menos sin estar debidamente autorizados para ello, o debidamente legitimados si su anterior empresa no le concede formalmente su autorización.

Las Empresas del grupo Oesía en Colombia a través del área de la Dirección de Asesoría Jurídica y Compliance hará una evaluación reputacional consultando entre otras bases de datos, información de Agencias Internacionales y Organismos de Control Disciplinario Nacional, tales como Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, OFAC, DEA, FBI, , Procuraduría, Fiscalía, Policía, Ejército y Rama Judicial, Contraloría General de la Republica que tienen como finalidad identificar personas naturales y/o jurídicas que tengan reportes sobre Lavado de Dinero, Lavado de Activos, Narcotráfico, Terrorismo, Extorsión, corrupción privada, cohecho, entre otros.

Las anteriores medidas se adoptarán en el proceso de contratación a los candidatos que indique la Dirección Territorial y con la finalidad de contribuir a reducir la exposición de las compañías integrantes de Grupo Oesía a situaciones de fraude y corrupción.

2.2 Sistemas de remuneración

Los sistemas de remuneración constituyen un punto que puede llegar a influir en gran medida en la prevención o comisión de riesgos de corrupción, y que por ello requieren una atención especial. Pueden influir en sentido negativo, por cuanto la fijación de determinados sistemas de remuneración, vinculados, por ejemplo, a la consecución de determinados objetivos comerciales, pueden incentivar al trabajador a la comisión de ciertas irregularidades para su consecución.

Este riesgo se acentúa de manera especial en departamentos comerciales y de compras, en los que la obtención de un pedido o encargo en determinadas condiciones económicas pueden fomentar el recurso a corruptelas.

Por ello resulta aconsejable que el establecimiento de objetivos económicos de esta índole incida en su retribución sólo de manera accesoria y secundaria; en ningún momento de forma esencial y principal. En caso contrario, y aun de manera inconsciente, la empresa estará colocando al trabajador en una situación que, de un modo o de otro, podría suponer para él una tentación evidente para incurrir en comportamientos corruptos o fraudulentos.

Un sistema de remuneración que dependa, en cierta medida, de la ausencia de infracciones, estimulará un proceder recto y honrado por parte de los trabajadores. La Dirección Corporativa de Comunicación, Talento y Cultura, valorará la creación de incentivos positivos para que los empleados consideren este objetivo con la máxima seriedad. A modo de ejemplo, las obligaciones de cumplimiento podrían formar parte de la descripción del puesto, así como una actitud especialmente vigilante a este respecto podría integrar los criterios de evaluación del personal.

2.3 Conocimiento y aceptación de las Políticas

Uno de los pilares fundamentales de un modelo de prevención es el adecuado conocimiento de las Políticas adoptadas por la organización, tanto interno como, en ocasiones, externo.

Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia difundirán adecuadamente sus Políticas. Los trabajadores y colaboradores deben conocerlas.

Debido a razones de prudencia probatoria y seguridad jurídica, las empresas integrantes del Grupo Oesía en Colombia se asegurarán del envío de la políticas por el medio más idóneo para el conocimiento y aceptación por parte de sus trabajadores. El soporte en el que conste todo lo anterior formará parte del vínculo contractual empresa - trabajador, y como tal podrá ser debidamente exigido. Esto se hará respecto a aquellos trabajadores que se van a incorporar a las compañías integrantes del Grupo Oesía – a través de la inducción corporativa y las reinducciones anuales, y también respecto de

los que ya forman parte de sus plantillas. Para llevarlo, se difundirán los principios y valores del Grupo Oesía a través de su intranet corporativa.

Los trabajadores recibirán una vez al año la formación oportuna que marque Grupo Oesía, debiendo confirmar por escrito su pleno conocimiento y conformidad, comprometiéndose con ello a cumplir los principios, las reglas y los procedimientos de la compañía, así como su Código de Conducta, Política Anticorrupción y Prevención del Soborno y Programa Anticorrupción durante la realización de cualquier actividad en interés o provecho de ella.

2.4 Diligencia debida de los empleados en su relación con los demás stakeholders.

En este apartado, se exponen las medidas que llevará a cabo el Grupo Oesía para tratar de evitar y prevenir posibles comportamientos corruptos y fraudulentos por parte de los empleados de cada una de las sociedades que forman parte de Grupo Oesía.

Sólo tendrán relación con las Administraciones Públicas, única y exclusivamente, aquellos que hayan sido previamente designados por Dirección Territorial para actuar en nombre de la compañía ante la administración pública, estando expresamente prohibido asignar a un empleado la gestión de la relación con las Administraciones Públicas si existe algún tipo de riesgo de conflicto de intereses.

El principio orientador de estas relaciones debe ser la transparencia.

Por ello, los profesionales de Grupo Oesía deberán poner en conocimiento inmediatamente de la Dirección de Asesoría Jurídica y Compliance cuando, como consecuencia del ejercicio de su actividad en una compañía del Grupo Oesía sean:

- (i) sujetos a investigación o indagaciones por cualquier autoridad,
- (ii) llamados a testificar o a suministrar documentos a cualquier autoridad estatal o entidad reguladora,

- (iii) imputados, citados o demandados en un proceso penal, civil, administrativo, arbitral o cualquier otro,
- (iv) objeto de queja escrita de un cliente o de una solicitud de indemnización judicial por un cliente.

Uno de los factores más frecuentes en situaciones de fraude y corrupción, es la existencia de regalos, invitaciones o pagos de favor, que las empresas pueden, o bien recibir o bien entregar.

Se trata de una doble situación con ciertas similitudes pero, en el fondo, con importantes diferencias prácticas a la hora de prevenirlas.

Estamos hablando de regalos o pagos que pueden tener carácter facilitador, al buscarse con él la obtención de un favor, o extorsivo, al suponer una especie de *peaje* para el mantenimiento de una determinada relación comercial.

Así, por un lado existen situaciones en las que la empresa es la que ofrece, promete o entrega estos regalos. En estos casos, la situación más habitual consiste en que uno de los directivos de la empresa lleva a cabo ese regalo o invitación, o pago indebido, pero haciendo uso de los recursos financieros de la propia compañía. En estos supuestos tenemos que partir de la existencia, en el seno de la organización empresarial, de más de una persona consciente de su realización; quizás no de su destino final o de su irregularidad, pero sí de la existencia de un gasto que se va a acometer (por la necesaria asignación de fondos), dando así la orden de la oportuna transferencia, o mediante la justificación a posteriori del gasto incurrido.

No obstante, esta situación general tiene excepciones dado que puede haber situaciones parecidas en las que no existirá un gasto directo que pueda ayudarnos a detectar la comisión de esta clase de fraudes o corruptelas. Nos referimos a situaciones en las que la compañía disfruta de antemano de una serie de privilegios (por ejemplo, entradas para eventos o acontecimientos deportivos o culturales, o actividades de ocio o entretenimiento) que puede querer compartir con esos terceros en los que quiere influir, dando así pie, igualmente, a posibles situaciones de fraude y sobre todo corrupción.

Por otro lado pueden darse situaciones inversas en las que la empresa no es la que lleva a cabo ese regalo o invitación, sino que es uno de sus empleados quien lo recibe o se beneficia directamente de

él. En ellas, se da la particularidad de que la compañía -como tal organización- puede no conocer esa circunstancia, por recibir el empleado ese regalo o invitación a título particular, para sí, no beneficiándose así de él.

La observancia de las siguientes normas será determinante para que las Empresas del Grupo Oesía en Colombia prevengan situaciones de fraude o corrupción:

- Se deja constancia expresa de que las Empresas del Grupo Oesía en Colombia rechazan cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos. Todos los empleados se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir cualquier tipo de práctica corrupta y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica de este tipo de la que tengan noticia.
- Deber de todos los profesionales de actuar con imparcialidad y objetividad en la relación con los proveedores, de aplicar criterios de calidad y coste, de evitar conflictos de intereses y establecer relaciones basadas en la reciprocidad, confianza y respeto mutuo.
- Los empleados deberán evitar cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros, que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional. Esta obligación afectará de modo especial a aquellos que tienen que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios, vinculada con su actividad profesional y que proceda de clientes, proveedores, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero, con el objetivo de influir en sus decisiones empresariales.
- Se prohíbe expresamente a los empleados aceptar y ofrecer regalos, atenciones o cualquier clase de favor, o cualquier otro tipo de compensación, ni invitaciones cuyo valor económico exceda los dos salarios mínimos legales vigentes, a cualquier persona o entidad que pueda afectar su objetividad o influir ilícitamente en una relación comercial, profesional o administrativa
- Los profesionales tienen prohibida la aceptación de cualquier tipo de ingresos o comisiones por operaciones efectuadas por las Empresas del Grupo Oesía en Colombia en beneficio propio, así como la obtención de provecho de la posición que se ostenta, también en beneficio propio.

- Los profesionales del Grupo Oesía deben asegurar siempre su independencia respecto de cualquier persona, entidad, grupo o poder de cualquier clase, evitando por tanto cualquier conflicto de interés. Cuando se hallen en situaciones en la que su interés personal pueda, directa o indirectamente, entrar en conflicto con los del Grupo Oesía, deberán poner en conocimiento de su superior jerárquico la existencia de este riesgo de conflicto de interés.
- Observancia de la normativa específica en relación con los gastos de viaje. En dicha normativa se define qué debe entenderse por gastos de viaje, se establece la necesidad de autorización de viajes, se detallan aquellos gastos no reembolsables y los límites máximos de gastos, el procedimiento de anticipos y reembolsos y de liquidaciones de gastos.
- Grupo Oesía opera bajo un marco de transparencia y veracidad específicamente en la solicitud, aplicación y justificación de subvenciones. Ello implica la obligación de suministrar en todo caso información que sea veraz y precisa, y realizar un seguimiento del destino de la subvención solicitada. Por ello, se prohíbe expresamente a los profesionales del Grupo Oesía solicitar, en nombre de la compañía, subvenciones, desgravaciones o ayudas de las Administraciones Públicas, falseando datos o condiciones de cualquier tipo en beneficio de la misma. En particular, está prohibido falsear o alterar las condiciones que dan derecho a la compañía a solicitar y obtener una subvención. Si dicha actuación fuese propuesta directamente por el funcionario o autoridad pública, debe ser rechazada y comunicada de inmediato al superior jerárquico. Asimismo, y del mismo modo, está prohibido destinar una subvención o fondo público a un fin distinto para el que se concedió.
- Los profesionales del Grupo Oesía están obligados a velar por el recto cumplimiento, por su parte, de las obligaciones tributarias que le resulten de aplicación (*presentación de declaraciones de impuestos, pagos de tributos, registro de las operaciones sujetas a tributación, etc.*).
- Está prohibida la ilícita evasión de pagos, o la obtención de beneficios indebidos, en perjuicio de la Hacienda Pública, por cuenta de las compañías integrantes del Grupo Oesía.
- Está prohibido presentar declaraciones de datos falsos, inexactos o incompletos. Las declaraciones han de estar debidamente revisadas y aprobadas.

- En relación con lo anterior, está prohibida la falsificación, ocultación o simulación de datos, asientos y/u operaciones contables, llevanza de doble contabilidad, facturas, etc. que tengan por objeto la elusión de pagos, u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública.
- En la misma línea, los profesionales deberán evitar la utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, entendiéndose por tales aquellas en las que, mediante la interposición de sociedades instrumentales a través de paraísos fiscales o territorios no cooperantes con las autoridades fiscales, estén diseñadas con el propósito de impedir el conocimiento por parte de las autoridades del responsable final de las actividades o el titular último de los bienes o derechos implicados.
- Las sociedades integrantes del Grupo Oesía asegurarán también, por su parte, el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social que le sean de aplicación, de conformidad con la legislación vigente. Así, estará prohibido eludir el pago a la Seguridad Social y parafiscales.
- Finalmente, se prohíbe la falsificación, ocultación o simulación de datos, asientos y/u operaciones contables, llevanza de doble contabilidad, facturas, etc. que tenga por objeto la elusión de pagos, u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Seguridad Social.

Estas limitaciones, prohibiciones y obligaciones que la compañía expresamente traslada a sus profesionales, deben ser inexcusablemente observadas por estos, para que se dé cumplimiento a la actuación de la diligencia debida de la empresa respecto de ellos.

3. Términos contractuales relacionados con las medidas anticorrupción

El entorno contractual de la compañía es esencial para que las medidas anti-fraude y anti-corrupción implementadas resulten efectivas ante un eventual procedimiento judicial.

Esto tiene impacto en un doble entorno contractual. El primero de ellos, al que ya nos hemos referido, es el relativo al existente con los propios trabajadores de las compañías del Grupo Oesía en Colombia, de naturaleza laboral.

El segundo es el relativo a la relación contractual existente con terceros ajenos al Grupo Oesía: sociedades mercantiles o autónomas que colaboran con el Grupo Oesía prestándole o contratándole sus servicios.

En estos casos, es de gran importancia que el contrato que suscriban las partes defina de forma clara los siguientes términos contractuales: la definición de las conductas prohibidas o limitadas, posibles mecanismos para controlar su observancia y las consecuencias de un posible incumplimiento.

Se debe evitar la práctica que los encargos contractuales se formalicen mediante prácticas informales como el simple intercambio de correos electrónicos, toda prestación de servicio debe estar respaldada por un contrato u orden de compra o su equivalente.

Los terceros que se vinculen con alguna de las compañías de Grupo Oesía deben asumir expresamente, y comprometerse a cumplir, aquellas Políticas internas que el Grupo Oesía tenga implementadas y que, en función de la naturaleza de la relación jurídica que se trate, les puedan ser trasladadas y exigibles. Por ejemplo, la adhesión explícita al Código Ético y a la Política para combatir la extorsión y el soborno.

En defecto de lo anterior, el propio contrato establecerá de manera específica las cuestiones referidas, individualizadas en función de la naturaleza de los servicios que sean objeto del contrato. En este sentido es de gran importancia articular en el contrato las obligaciones que ambas partes deben cumplir en materia de prevención y control del fraude y la corrupción. Para que estas previsiones contractuales sean eficaces, deben ir acompañadas de herramientas de control que nos permitan verificar su efectivo cumplimiento. Del mismo modo se dejará constancia en el contrato del carácter esencial de tales cuestiones, hasta el punto de constituir su contravención una causa de resolución anticipada del mismo.

4. Terceras Partes

Se trata de las relaciones que las empresas del Grupo Oesía mantienen con otras entidades con las que mantiene líneas de colaboración empresarial o comercial, principalmente situaciones en las que se constituyen Uniones Temporales de Empresas, Agrupaciones de Interés Económico, o acuerdos de colaboración.

En estos supuestos, es imprescindible que las partes intervinientes establezcan las Políticas y reglas de conducta que van a regir su colaboración, fijando igualmente los mecanismos internos de control que se van a seguir para verificar su cumplimiento.

A este respecto, deberá existir una coherencia y correlatividad entre las Políticas de la propia compañía, y las de la asociación que van a constituir entre sí las partes implicadas.

Así mismo cualquier sociedad con la que el Grupo Oesía tenga relación en los supuestos antes indicados, están sujetos a una debida diligencia, entendida esta como una evaluación reputacional consultando entre otras bases de datos, información de Agencias Internacionales y Organismos de Control Disciplinario Nacional, tales como Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, OFAC, DEA, FBI, , Procuraduría, Fiscalía, Policía, Ejercito y Rama Judicial, Contraloría General de la Republica que tienen como finalidad identificar personas naturales y/o jurídicas que tengan reportes sobre Lavado de Dinero, Lavado de Activos, Narcotráfico, Terrorismo, Extorsión, corrupción privada, cohecho, entre otros, de la sociedad, así como de sus representantes legales y accionistas.

Cualquier sociedad que se relacione en un marco de colaboración debe contar con políticas anticorrupción y un procedimiento.

5. Patrocinio y mecenazgo.

En un contexto donde la responsabilidad social corporativa juega un papel cada vez mayor, el patrocinio y el mecenazgo pueden ser manifestaciones de la misma, en tanto que incrementan la buena reputación de la organización. Sin embargo, existen casos en los que pueden ser prácticas encubiertas

para realizar una auténtica actuación corrupta. Por ejemplo, subvencionar a una ONG puede ser el mecanismo para hacer llegar el pago ilícito a un funcionario público. Por la propia naturaleza del patrocinio o mecenazgo, resulta más difícil de detectar que un regalo directo.

El panorama se complica cuando, además, determinadas modalidades delictivas permiten que el beneficiario del pago sea un tercero, ni siquiera el sujeto pasivo de la acción. Tal es el caso del cohecho. Así es que el concepto de "tercero", ampliamente considerado por nuestro legislador, permite incluir desde una persona física a una persona jurídica o, incluso, un ente sin personalidad jurídica. Por tanto, dicho concepto abarca fundaciones, organizaciones benéficas e incluso la propia administración pública.

En términos de prevención de prácticas fraudulentas y corruptas, las organizaciones deben abordar, principalmente, las siguientes reglas:

- La contribución debe hacerse con absoluta transparencia, lo que exige que se formalice documentalmente, por ejemplo, mediante un convenio y, por supuesto, que figure expresamente en las cuentas de la empresa. Evitando así, riesgos no solo en relación con la corrupción sino también de tipo fraudulento. Asimismo, es necesario cerciorarse de que el convenio ha sido autorizado por la persona u órgano competente dentro de la organización.
- El mecenazgo no debe vincularse con ningún tipo de comportamiento del funcionario público, ni patrocinar actos que puedan ser interpretados como actos de promoción de un determinado político.
- En caso de que subvencione a una fundación u organización, es preciso cerciorarse, mediante una *due diligence* como las mencionadas en apartados anteriores, si tiene algún tipo de vinculación con algún funcionario público o partido político. Igualmente, deben comprobarse la honorabilidad y solvencia de la entidad subvencionada, especialmente si dispone de un sistema de gestión transparente y fiable, que asegure que la donación va a ser utilizada de manera apropiada.

- Resulta aconsejable establecer una serie de supuestos, atendiendo a la actividad concreta de la empresa, en los que es necesaria la aprobación del órgano de prevención, o al menos, consulta, antes de conceder algún tipo de ayuda.

6. Controles financieros y no financieros

Para tratar de evitar situaciones de fraude o corrupción, las Empresas del Grupo Oesía en Colombia articulan controles de una doble índole: financieros y no financieros, en función de cuál será la actividad o el recurso que se trata de regular y controlar.

6.1 Controles financieros

Como premisa esencial, los sistemas de control y gestión que articulen las Empresas del Grupo Oesía en Colombia han de asegurar una adecuada gestión de los recursos financieros.

Todo ello, en la medida en que tales sistemas deben garantizar el mantenimiento de los libros, registros y cuentas de manera precisa, al igual que un sistema adecuado de control en el ámbito financiero, necesario para prevenir la comisión de determinados delitos dentro de la compañía.

Así, y sentado lo anterior, Grupo Oesía dispondrá una serie de políticas, procedimientos y controles relativos a la información y recursos financieros que doten a su sistema de total transparencia. En este sentido, las Empresas del Grupo Oesía en Colombia cuenta entre otros, los siguientes controles:

- Principio de elaboración de una información contable que refleje fielmente la situación real de las compañías que integran el Grupo Oesía en Colombia y que cumpla con la normativa contable y las NIIF. Así, debe asegurarse de que (i) las transacciones, hechos y demás eventos recogidos por la información financiera efectivamente existen y se han registrado en el momento adecuado, (ii) la información financiera refleja la totalidad de las transacciones, hechos y demás eventos en los que alguna de las compañías del Grupo Oesía es parte afectada y (iii) las transacciones, hechos y demás eventos se clasifican, presentan y revelan en la información financiera de acuerdo con la normativa aplicable.
- Prohibición expresa de establecer cuentas no fijadas en los libros contables, no registrar operaciones realizadas o consignarlas de forma equivocada, utilización de documentos falsos, etc.
- Existencia de planes de formación en relación con las normas internacionales de contabilidad.

- Los empleados integrantes de los departamentos que participan en la preparación de la información contable, están obligados a velar por la adecuada elaboración de la misma, así como por su adecuación a la realidad, de modo que refleje la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de Grupo Oesía; deberán también seguir estrictamente las directrices de comportamiento marcadas por la compañía de Grupo Oesía que se trate, y cumplir con los reportes periódicos de comprobación. Asimismo, los empleados con responsabilidades contables están obligados a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad profesional.
- La información financiera que periódicamente las compañías del Grupo Oesía deban hacer pública, en su caso, deberá ser previamente aprobada por el Consejo de Administración. La junta Directiva y la Asamblea General de Accionistas para las subsidiarias en Latam.
- La Revisoría Fiscal, en el caso de las Empresas de Grupo Oesía en Colombia, debe supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera relativa a las compañías, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.
- La Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva de las Empresas del Grupo Oesía en Colombia deben adoptar las medidas precisas para asegurar que la información financiera periódica, y cualquiera otra que a su juicio deba ponerse a disposición de los mercados, se elabore con arreglo a los mismos principios, criterios y prácticas profesionales con que se elaboran las cuentas anuales, y goce de la misma fiabilidad que éstas.
- Asimismo, y sin perjuicio de determinadas cuestiones reservadas -legal e imperativamente- a la Asamblea General de Accionistas, se reserva al Consejo de Administración de la casa matriz la facultad de aprobar la política de inversiones y financiación, la política de remuneración de los altos directivos, la política de dividendos, y la estrategia fiscal de la compañía, así como la aprobación de la realización de inversiones u operaciones que, por su elevada cuantía o especiales características, tengan carácter estratégico o especial riesgo fiscal.

En relación con los gastos y la realización de pagos, las Empresas del Grupo Oesía en Colombia contarán con los siguientes controles:

- Con carácter general no se deben realizar pagos en efectivo. Como mucho, se debe poder disponer de una caja “menor” para pequeños gastos tales como pago a mensajeros, o tasas o servicios que requieren pago al contado, en ningún caso la caja menor debe superar dos salarios mínimos legales vigentes.
- Establecimiento de pautas e instrucciones en relación con los patrocinios, las donaciones y proyectos sociales realizados por el Grupo Oesía: necesidad de autorización interna, por la Junta directiva de la sociedad, prohibición de su utilización como soborno, prohibición de financiación de partidos políticos, etc.
- Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia establecen como regla general que los gastos de representación deben estar motivados por las relaciones comerciales con terceros, los cuales no deben superar los dos salarios mínimos legales vigentes, en caso de superar este valor se debe solicitar autorización a la Dirección de asesoría Jurídica y Compliance previo a efectuar el gasto. Todo gasto debe contar los soportes para su legalización y el diligenciamiento del formato “Relación de Atenciones” establecido en este programa.
- Existencia de normativa específica en relación con los gastos de viaje y comidas de los equipos de trabajo formados por empleados de la compañía. En dicha normativa se define qué debe entenderse por gastos de viaje, la necesidad de autorización de viajes, las normas de actuación en relación con los viajes en avión, tren, alojamiento, alquiler de coches, etc. Asimismo, se detallan aquellos gastos no reembolsables y los límites máximos de gastos, el procedimiento de anticipos y reembolsos y de liquidaciones de gastos.
- No está permitido, el pago a personas distintas de las que se establezcan en contratos con proveedores o terceros, salvo exista la autorización o el endoso de la factura.
- Las Empresas del Grupo Oesía en Colombia no harán pagos a personas naturales bajo ningún concepto, salvo exista una justificación por escrito del área que solicito el servicio.

- Todos los pagos deben ser aprobados tanto por el área de tesorería como por el área de Control y gestión previa verificación de los soportes.
- Todos los créditos con entidades financieras deben ser validados previamente por Tesorería de la casa matriz.
- En ningún caso Oesía, entregará regalos o invitaciones superiores a los dos (2) salarios mínimos a clientes o posibles clientes.
- Se prohíbe los pagos de facilitación a personas que pertenezcan a entidades públicas y privadas.
- Los pagos de la nómina siempre deben coincidir con el personal activo de la compañía, y con la validación de los Gerentes de Proyecto.

Finalmente, y al margen de los anteriores controles, las Empresas del Grupo Oesía en Colombia deben dotar a la Dirección de Asesoría Jurídica y Compliance, de los recursos financieros y humanos necesarios para un correcto y eficaz funcionamiento del Modelo de Prevención de Riesgos de corrupción. Así, el Grupo Oesía deberá, con carácter anual, dotar en sus presupuestos una partida o dotación económica específica para el correcto y eficaz cumplimiento del modelo de prevención, organización y gestión de riesgos de corrupción.

6.2 Controles no financieros

Por otro lado, el Grupo Oesía debe contar con los siguientes controles no financieros, especialmente apropiados para prevenir situaciones de fraude o corrupción:

- Los empleados deberán velar por la veracidad, exactitud, integridad y precisión de las informaciones que den a los clientes sobre características y condiciones de los productos y servicios ofertados.

- Los empleados respetarán, en sus operaciones de comercialización y venta, el principio de transparencia tanto de precios como de las demás condiciones del producto o servicio. A tal efecto, deberá informarse a los clientes sobre todas las consecuencias, tanto positivas como negativas, que pueda conllevar la adquisición de un producto.
- Los empleados se abstendrán de transmitir, por iniciativa propia o a solicitud de terceros, cualquier noticia o información sobre la compañía a los medios de comunicación social, salvo que cuenten con la autorización para ello.
- Los empleados deberán rechazar todas aquellas conductas que puedan suponer engaño u ocultación de información relevante.
- Todos los empleados de la compañía deben adquirir el compromiso de guardar estricta confidencialidad de la información a la que tengan acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones y que pudiera influir en la cotización de la compañía en los mercados bursátiles. En relación con lo anterior, los empleados deberán observar las medidas de seguridad establecidas por la compañía para preservar y salvaguardar la información confidencial.
- Ningún empleado debe utilizar la información a la que tenga acceso por razón de su trabajo para fines distintos de los legal o contractualmente establecidos.
- Estará prohibida la realización de operaciones o la difusión de información que proporcionen o puedan proporcionar indicios falsos o engañosos en cuanto a la oferta, la demanda o la cotización de las acciones de la compañía.
- Todas las compras deben surtir un proceso de valoración con al menos dos cotizaciones, este procedimiento debe ser evaluado por el Jefe directo del encargado de compras.
- Se prohíbe la contratación de personas naturales como proveedores, en caso que se requiera debe surtir el proceso de autorización por quien requiere el bien o servicio.

- La contratación de terceros para el relacionamiento con nuevos clientes deberá estar soportada a través de un contrato en el cual se indique de manera clara y expresa que la labor contratada obedece actividades de lobi.
- Como regla general, todos los pagos deben ser hechos o recibidos directamente de las contrapartes contractuales de las empresas del Grupo Oesía. Cualquier pago a o de terceras partes y la relación entre tales terceras partes y la contraparte contractual de las empresas del Grupo Oesía debe ser cuidadosamente revisada y documentada, ya sea en el contrato o siguiendo los lineamientos establecidos en el proceso de Cesión de Créditos. El Oficial de Cumplimiento realizará revisiones periódicas para asegurar que las medidas antes mencionadas sean siempre aplicadas.

7. Canal de denuncias de incumplimientos

El canal de denuncia es una herramienta fundamental en la política y en el programa anticorrupción y prevención de soborno, de ahí que deban contemplarse como un elemento integrante de la misma. Así, los empleados, alta dirección y, en su caso, terceros relacionados con la organización deben conocer y aplicar la política y el programa anticorrupción y prevención de soborno, conociendo con claridad qué actos deben denunciar, cuáles son sus derechos como denunciantes, y como denunciados, y qué consecuencias tiene interna y externamente cometer un acto corrupto o fraudulento.

Aseguramos que todas las denuncias recibidas a través de los canales distintos dispuestos para ellos, buzón denunciascompliance@oesia.com, sean analizadas y priorizadas por el Oficial de Cumplimiento cumpliendo con una estrategia de investigación para su revisión y aprobación. Una vez culmina el proceso de investigación, los resultados son analizados nuevamente por la Dirección de Asesoría Jurídica y el Oficial de Cumplimiento y se establece el plan de acción que corresponda, el cual podría consistir en ajuste a controles, implementación de nuevos controles, procesos disciplinarios, sanciones o multas y/o terminación de contratos (laborales y con terceras partes), iniciación de procesos contra empleados o terceros, denuncias de delitos potenciales ante las autoridades competentes, en particular en aquellos casos en los que se obtenga evidencia de conductas inapropiadas y/o ilegales realizadas por empleados, administradores, la alta gerencia, contratistas y en general cualquier tercero. Así mismo, se

pueden establecer acciones de compensación y/o remediación a terceras partes afectadas, según corresponda.

El proceso de denuncia se hará a través del formato establecido para ello “**Formato de Denuncias de Conducta Ética**”.

8. Normativa de Grupo Oesía

- GJ-PO-01-V2 Política Grupo Oesía para combatir la extorsión y el soborno
- Código de Ética
- Política general de viajes

9. Anexos

- Matriz de Riesgos de Corrupción (Proceso Jurídica y Compliance)
- CO-FO-07-V5 Inscripción de proveedores y contratistas (Proceso Compras)
- CO-FO-22-V1 Acta de Recibido a satisfacción (Proceso Compras)
- HU-FO-27-V2 Formato Novedades Horas Extras (Proceso Recursos Humanos)
- CO-FO-09-V4 Evaluación de Compra (Proceso Compras)
- GJ-FO-05-V1 Relación de Atenciones (Proceso Desarrollo de Negocio)
- GJ-FO-08-V1 Formato declaración de conflicto de interés proveedores (Proceso Compras)
- GJ-FO-06-V1 Formato declaración de conflicto de interés empleados (Proceso Recursos Humanos)
- GJ-FO-07-V1 Relación Detalles Recibidos (Procesos Compras, Recursos Humanos y Desarrollo de Negocio)
- GJ-FO-09-V1 Formato de Denuncias de Conducta Ética (Proceso Jurídica y Compliance)