## PREÁMBULO Y CONDICIONES PRELIMINARES

A través de este instrumento, la sociedad SERVICIOS PETROLEROS SERPEL S.A.S., persona jurídica de derecho privado, debidamente constituida conforme a la legislación colombiana e identificada con el número de identificación tributaria 890.205.820-3, ordena, prescribe y determina, su Programa de Transparencia y Ética Empresarial fundamentado en la normatividad vigente y el análisis particular de sus riesgos.

El programa cuenta con la siguiente estructura:

**PREÁMBULO Y CONDICIONES PRELIMINARES** ..... 1
**CAPÍTULO I – OBLIGACIÓN EMPRESARIAL**. ..... 6
EXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN ..... 6
PERMANENCIA DE LA OBLIGACIÓN ..... 6
**CAPITULO II – COMPROMISO GENERAL** ..... 6
DE LOS ALTOS DIRECTIVOS ..... 6
DE LOS TRABAJADORES, CLIENTES Y PROVEEDORES ..... 8
**CAPITULO III – EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS** ..... 8
CRITERIOS GENERALES ..... 8
CRITERIOS ESPECÍFICOS ..... 9
**CAPITULO IV – PTEE** ..... 10
**CAPITULO V – OFICIAL DE CUMPLIMIENTO Y OTROS RESPOSNABLES** ..... 11
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO ..... 11
OBLIGACIONES Y FUNCIONES DE OTROS INTERVINIENTES ..... 12
**CAPITULO VI – DEBIDA DILIGENCIA** ..... 14
**CAPITULO VII – CONTROL Y SUPERVISIÓN** ..... 15
**CAPITULO VIII – DIVULGACIÓN** ..... 16
**CAPITULO IX – CANALES DE COMUNICACIÓN** ..... 17
**CAPÍTULO X – RELACIONES INTERNAS** ..... 17
**CAPÍTULO XI – RELACIONES EXTERNAS** ..... 17
**CAPITULO XII – SANCIONES** ..... 19
FALTAS DISCIPLINARIAS LABORALES ..... 19
SANCIONES A CONTRAPARTES CIVILES Y COMERCIALES ..... 20

COPIA CONTROLADA

**CAPITULO IX – DOCUMENTOS DEL SISTEMA** ..... 21
DOCUMENTACIÓN MÍNIMA ..... 21
ALMACENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN ..... 21
**CAPÍTULO X – DISPOSICIONES FINALES** ..... 21
MISCELÁNEOS. ..... 22
VIGENCIA. ..... 22
FIRMA Y ACEPTACIÓN. ..... 22

**ARTÍCULO 1.** ÁMBITO DE APLICACIÓN: Este Programa hace parte general y armónica de la operación integral de la empresa en todos los procedimientos y políticas que acá se describen y contemplan. Este es un programa subsidiario a la normatividad legal vigente, por lo que todos los estándares acá implementados deberán ser interpretados y aplicados de conformidad con la normatividad legal aplicable, especialmente por las directrices emitidas por la Superintendencia de Sociedades, y demás cuerpos normativos regulatorios de carácter nacional que son vinculantes para la empresa. Todos los empleados, trabajadores, representantes, administradores, contratistas, comisionistas, terceros, miembros de la junta directiva y asesores de la empresa, deberán cumplir y acatar lo dispuesto en este documento.

**ARTÍCULO 2.** OBJETIVOS DEL PROGRAMA**:** El objetivo de este programa es establecer los estándares de ética y transparencia empresarial, y mitigar el riesgo de soborno y corrupción trasnacional, y demás conductas establecidas en el artículo 2 de la ley 1778 de 2016, de conformidad con la guía establecida en la Circular Externa 100-000003 del 2016, y la ley 1778 de 2016.

**ARTÍCULO 3.** ALCANCE: Este sistema debe observarse y cumplirse por parte de todos los trabajadores, administradores, representantes, miembros de la junta directiva y socios o accionistas de la empresa, pero también por parte de los clientes, proveedores y otros terceros en los lineamientos que les correspondan. Este sistema impacta de forma integral todos los demás procesos de la empresa que tengan un relacionamiento con transacciones internacionales, por lo que los trabajadores responsables deberán integrar de forma armónica lo contenido en este documento, con sus obligaciones dentro de cada uno de los procesos empresariales.

**ARTÍCULO 4.** DEFINICIONES: Para todos los efectos, las palabras o frases contenidas en esta cláusula tendrán las siguientes definiciones, independientemente de que ellos se utilicen en singular o en plural:

1. Altos Directivos: Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Persona Jurídica y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la Persona Jurídica o alguno de sus procesos, trátese de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.

2. Asociados: Son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.
3. Auditoría de Cumplimiento: Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
4. Cliente: Es la persona natural o jurídica que haya contratado a la Empresa para la entrega de bienes, el desarrollo de proyectos o la prestación de servicios.
5. Contraparte: Es cualquier persona natural o jurídica con la que la Empresa tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los asociados, empleados, clientes, contratistas y proveedores de Productos de la Empresa.
6. Contratista: Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, a cualquier tercero que preste servicios a una Persona Jurídica o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Persona Jurídica.
7. Debida Diligencia: Alude, en el contexto de este programa, a la revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional que pueden afectar a una Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas y a los Contratistas. Respecto de estos últimos, se sugiere, además, adelantar una verificación de su buen crédito y reputación. En ningún caso, el término Debida Diligencia que se define, se referirá a los procedimientos de debida diligencia que se utilizan en otros sistemas de gestión de riesgos (por ejemplo, lavado de activos y financiamiento del terrorismo), cuya realización se rige por normas diferentes.
8. Empleado: Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación a una Persona Jurídica o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas, a cambio de una remuneración.
9. Guía: Es el anexo de la Circular Externa 100-000003 del 16 de julio de 2016, expedida por la Superintendencia de Sociedades.
10. La Empresa o Sociedad: Es la persona jurídica de razón social SERVICIOS PETROLEROS SERPEL S.A.S., identificada con el número de identificación tributaria 890.205.820-3.
11. Ley 1778 o Ley Anti-Soborno: Es la Ley 1778 de febrero 2 de 2016.
12. Manual de Cumplimiento: Es este documento que recoge el Programa de Ética Empresarial de la empresa.
13. Oficial de Cumplimiento: Es la persona natural designada por los Altos Directivos para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Persona Jurídica, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tales como los relacionados con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, la protección de datos personales y la prevención de infracciones al régimen de competencia.

14. PEP: Significa personas expuestas políticamente, es decir, son los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando en los cargos que ocupen, tengan en las funciones del área a la que pertenecen o en las de la ficha del empleo que ocupan, bajo su responsabilidad directa o por delegación, la dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos, el manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado. Estos pueden ser a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles. Incluye también a las PEP Extranjeras y las PEP de Organizaciones Internacionales.
15. PEP de Organizaciones Internacionales: son aquellas personas naturales que ejercen funciones directivas en una organización internacional, tales como la Organización de Naciones Unidas, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización de Estados Americanos, entre otros (vr.gr. directores, subdirectores, miembros de junta directiva o cualquier persona que ejerza una función equivalente).
16. PEP Extranjeras: son aquellas personas naturales que desempeñan funciones públicas prominentes y destacadas en otro país. En especial, las siguientes personas: (i) jefes de estado, jefes de gobierno, ministros, subsecretarios o secretarios de estado; (ii) congresistas o parlamentarios; (iii) miembros de tribunales supremos, tribunales constitucionales u otras altas instancias judiciales cuyas decisiones no admitan normalmente recurso, salvo en circunstancias excepcionales; (iv) miembros de tribunales o de las juntas directivas de bancos centrales; (v) embajadores; (vi) encargados de negocios; (vii) altos funcionarios de las fuerzas armadas; (viii) miembros de los órganos administrativos, de gestión o de supervisión de empresas de propiedad estatal; (ix) miembros de familias reales reinantes; (x) dirigentes destacados de partidos o movimientos políticos; y (xi) representantes legales, directores, subdirectores, miembros de la alta gerencia y miembros de la Junta de una organización internacional (jefes de estado, políticos, funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía y altos ejecutivos de empresas estatales).
17. Persona Jurídica: Es una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y en el contexto de este manual, se refiere a las entidades que deberían poner en marcha un Programa de Ética Empresarial. El término Persona Jurídica se refiere, entre otras a cualquier tipo de sociedad de acuerdo con las leyes colombianas, las entidades que sean consideradas como controlantes en los términos del artículo segundo de la Ley Anti-Soborno, las entidades sin ánimo de lucro domiciliadas en Colombia y cualquier otra entidad que sea calificada como persona jurídica conforme a las normas colombianas.
18. Políticas de Cumplimiento: Son las políticas generales que adoptan los Altos Directivos de una Persona Jurídica para que esta última pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos relacionados con el Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas.

19. Principios: Son los principios enunciados en el numeral IV de la Guía, que tienen como finalidad la puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional.
20. Programa de Ética Empresarial: Son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento y todos los trabajadores e intervinientes, encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de Soborno Transnacional, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a una Persona Jurídica.
21. Servidor Público Extranjero: Es 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. Parágrafo Primero del artículo segundo de la Ley 1778 de 2016.
22. Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional: Es el sistema orientado a la correcta articulación de las Políticas de Cumplimiento con el Programa de Ética Empresarial y su adecuada puesta en marcha en la Persona Jurídica.
23. Soborno Transnacional: Es el acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus Empleados, administradores, Asociados, Contratistas o Sociedades Subordinadas, 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 de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.
24. Sociedad Subordinada: Tiene el alcance previsto en el artículo 260 del Código de Comercio.
25. Sociedad Vigilada: Tiene el alcance previsto en el artículo 84 de la Ley 222 de 1995.

**ARTÍCULO 5.** MARCO NORMATIVO: La empresa está obligada a cumplir con la legislación nacional en materia de soborno transnacional y demás conductas tipificadas en el artículo segundo de la Ley 1778 de 2016, por lo que aplicará de forma integral la legislación nacional interna que le sea vinculante.

## CAPÍTULO I – OBLIGACIÓN EMPRESARIAL.

### EXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN

**ARTÍCULO 6.** EXISTENCIA: SERVICIOS PETROLEROS SERPEL S.A.S. es una empresa obligada de conformidad lo establecido en el artículo 1 de la Resolución 100-006261 expedida por la Superintendencia de Sociedades, el 02 de octubre de 2020.

**ARTÍCULO 7.** MEDIDAS APLICABLES: La empresa dará aplicación a las medidas obligatorias contenidas en la Circular Externa 100-000003 expedida por la Superintendencia de Sociedades y la Ley 1778 de 2016. De forma particular, aplicará lo contenido en este Manual, y sus modificaciones y actualizaciones.

### PERMANENCIA DE LA OBLIGACIÓN

**ARTÍCULO 8.** OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN. La EMPRESA está obligada a dar cumplimiento a las Medidas Aplicables, en virtud que cumple con todos los requisitos señalados en el artículo primero de la Resolución 100-006261 del 2 de octubre de 2020 expedida por la Superintendencia de Sociedades.

**ARTÍCULO 9.** PERMANENCIA: En el evento en que la empresa deje de estar obligada en virtud de no cumplir con los requisitos del artículo primero de la Resolución 100-006261 del 2 de octubre de 2020 expedida por la Superintendencia de Sociedades, la empresa deberá aplicar lo contenido en este documento y en la Circular Externa 100-000003 expedida por la Superintendencia de Sociedades, por un periodo adicional de mínimo de un (1) año desde que deje de cumplir con los requisitos. La empresa deberá informar a la Superintendencia de Sociedades dentro del mes siguiente a que conozca que dejó de ser una empresa obligada.

## CAPÍTULO II – COMPROMISO GENERAL

### DE LOS ALTOS DIRECTIVOS

**ARTÍCULO 10.** EXPEDICIÓN Y APROBACIÓN: La junta directiva, o el máximo órgano social, actuando a través del representante legal, establece este Programa de Transparencia y Ética Empresarial, y el Manual de Cumplimiento, el cual deberá ser de observancia obligatoria para todas las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, que tengan algún tipo de relación o vínculo jurídico con la empresa.

**ARTÍCULO 11.** CULTURA DE TRANSPARENCIA: La junta directiva, el máximo órgano social, el representante legal, el revisor fiscal, el oficial de cumplimiento y las demás personas con capacidad de administración y manejo son los primeros encargados en

promover una cultura de transparencia e integridad en la empresa, en donde el Soborno Transnacional, y demás conductas de corrupción son absolutamente inaceptables. Todos los trabajadores y colaboradores deberán seguir este ejemplo y ajustar sus conductas a esta cultura organizacional.

**ARTÍCULO 12.** PRINCIPIOS DEL PROGRAMA: Este programa de transparencia y ética empresarial se implementa con base en los principios fundamentales contenidos en este artículo, los cuales deberán guiar todas las acciones empresariales y personales de la compañía, sus trabajadores y sus vinculados. Estos principios son:

1. Buena fe: Todas las acciones y omisiones de la empresa, sus trabajadores y terceros vinculados deberán realizarse de buena fe, velando por el respeto hacia los demás y la ley, y buscando siempre el interés colectivo y de la organización.

2. Ética y moralidad: La conducta ética y moral de todos los vinculados debe siempre estar presente en toda actuación y comunicación realizada. Se debe entender la ética como el correcto obrar de una persona con base en los fundamentos humanos, y la moralidad como la construcción social de las normas de convivencia que rigen a una comunidad.

3. Legalidad: La empresa, y todos los trabajadores y terceros vinculados con la empresa deberán cumplir con la normatividad legal vigente, entendiendo que las leyes (en su sentido más amplio) son herramientas de instrucción y adecuación de nuestro recto y justo comportamiento.

4. Honestidad: La honestidad de la empresa, sus trabajadores y terceros involucrados se fundamenta en su correcto actuar frente a todos sus grupos de interés y especialmente frente al estado y las autoridades, en donde la empresa siempre estará asumiendo sus cargas legales con entereza y compromiso, reflejando la realidad de cualquier circunstancia, guiando el camino para sus trabajadores, y otros terceros.

5. Veracidad: La información compartida por la empresa de forma interna y externa debe ser real, concreta y verificable, por lo que siempre se buscará que sea cierta en cualquier nivel de interpretación.

**ARTÍCULO 13.** IMPLEMENTACIÓN: La empresa, los altos funcionarios y el representante legal, deberán destinar los fondos necesarios para la implementación y operación de este programa, y de la lucha en contra de la corrupción y el soborno trasnacional.

**ARTÍCULO 14.** MANDATO NEGOCIAL: Se ordena a todas las personas que tengan un vínculo con la empresa, que todos y cada uno de los negocios se debe realizar de manera ética, trasparente, honesta y legal, en cumplimiento del ordenamiento jurídico colombiano, y las demás normas que le aplican dependiendo de las particularidades de la relación, el objeto, la finalidad y el negocio.

## DE LOS TRABAJADORES, CLIENTES Y PROVEEDORES

**ARTÍCULO 15.** DECLARACIONES DE TRABAJADORES: Los trabajadores, con la firma del contrato de trabajo, declaran que conocen este programa integralmente incluyendo todos sus documentos, y adicionalmente se comprometen de forma perpetua e irrestricta a cumplir con todos y cada uno de los estándares, requerimientos, políticas, lineamientos, guías, y demás normas, ya sean vinculantes o no, que permitan mitigar el riesgo de soborno transnacional y corrupción.

**ARTÍCULO 16.** RESPONSABILIDAD PERSONAL: Cada persona, natural o jurídica, es responsable de sus propios actos y omisiones, por lo que en primera medida la responsabilidad por la comisión de las conductas de corrupción o soborno transnacional será netamente personal, y así deberán responder ante las autoridades correspondientes.

**ARTÍCULO 17.** LIBERTAD PERSONAL: Los trabajadores, clientes, proveedores y terceros tiene la libertad personal para auto-determinarse, y determinar sus propias conductas, realizar acciones, y obligarse, por lo que este programa busca establecer obligaciones y responsabilidades, pero bajo ninguna circunstancia se entiende que es infalible o elimina completamente el riesgo de que alguna persona transgreda la legislación nacional y la normatividad empresarial, incluyendo este documento y cometa alguna de estas conductas. En estos eventos, se aplicarán las sanciones legales, y las sanciones contenidas en este programa, el contrato o cualquier otro documento que sean del alcance de la empresa.

**ARTÍCULO 18.** DENUNCIA: Todos los trabajadores, clientes, proveedores, y en general, las personas que tengan algún tipo de vínculo o sean influenciados o impactados por las actividades de la empresa tienen el derecho y especialmente el deber de denunciar todos los actos de corrupción y soborno transnacional de los que tengan conocimiento.

# CAPÍTULO III – EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

## CRITERIOS GENERALES

**ARTÍCULO 19.** GENERALIDADES: El Principio de evaluación del riesgo de Soborno Transnacional, es la piedra angular de este Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Este principio se orienta a que se adopten procedimientos de evaluación que sean proporcionales al tamaño, estructura, naturaleza, países de operación y actividades específicas de esta empresa.

**ARTÍCULO 20.** TIPO DE NEGOCIO: La empresa tiene como objeto social el desarrollo de las siguientes actividades económicas y comerciales:

1. Construcción de obras de ingeniería como casas, edificios, carreteras, acueductos, aeropuertos, canales, redes eléctricas, sanitarias, adecuación

de tierras, y toda clase de obras civiles, así como aquellos servicios relacionados con la construcción en general, lo cual incluye el transporte de tierra, materiales, agregados, maquinaria y equipos.

2. Desarrollar directa o en asocio con otras personas naturales o jurídicas toda clase de actividades de la industria petrolera, tales como: El estudio y perforación de pozos petroleros o de gas natral; el diseño, construcción, operación y mantenimiento de oleoductos y gasoductos, diseño y montaje y mantenimiento de facilidades e instalaciones de producción, entre otros.
3. La representación de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras en el desarrollo o ejecución de obras de ingeniería o productoras de maquinaria, equipos o materiales relacionados con la ingeniería.
4. La compra, venta, distribución, importación, exportación, arrendamiento de toda clase de maquinaria, vehículos, equipos, mercancía, materias primas, insumos y demás productos, necesarios para la construcción de toda clase de obras de ingeniería y de las diferentes actividades de la industria petrolera.

**ARTÍCULO 21.** OPERACIÓN EMPRESARIAL: La empresa realiza y coordina toda su operación desde el centro administrativo ubicado en el municipio de Bucaramanga, Santander. En los eventos en los que se deba ejecutar un contrato o proyecto, la empresa crea un grupo de trabajo con dependencia administrativa y contable que será el encargado de cumplir con el objeto del proyecto.

**ARTÍCULO 22.** TAMAÑO DE LA EMPRESA: El tamaño de la empresa se medirá según los datos incluidos en los estados financieros de cada año, incluyendo el capital social, los activos totales, el ingreso bruto anual, y demás indicadores relevantes. Este tamaño de la empresa fue considerado para la elaboración de este documento, y será considerado para cualquier actualización o modificación.

**ARTÍCULO 23.** OTRAS CARACTERÍSTICAS: La empresa dejará constancia de las características particulares que tuvo en cuenta para la elaboración de este documento, a través de los formularios diligenciados dentro del proceso de evaluación y diagnóstico inicial.

## CRITERIOS ESPECÍFICOS

**ARTÍCULO 24.** PAÍSES. Se refiere a naciones con altos índices de percepción de corrupción, que se caracterizan, entre otras circunstancias, por la ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos cuestionados por prácticas corruptas, la inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción y la carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales.

**ARTÍCULO 25.** PAÍSES VINCULADOS. El país en donde, la empresa ejecuta actividades comerciales es Estados Unidos de forma exclusiva. Lo anterior, sin perjuicio de que la

sociedad pueda en un futuro ejercer actividades comerciales o realizar transacciones a través de otras jurisdicciones.

**ARTÍCULO 26.** SECTOR ECONÓMICO. Teniendo en cuenta que diferentes sectores económicos presentan diferentes riesgos de soborno y corrupción, se señalarán los sectores económicos en donde la empresa desempeña su actividad comercial internacional:

1. Compra de Repuestos para maquinaria.

**ARTÍCULO 27.** TERCEROS. Teniendo en cuenta que los terceros, como contratistas, sociedades subordinadas, socios o aliados comerciales, entre otros, presentan un mayor riesgo de soborno o corrupción trasnacional, se procederá a enunciar brevemente la metodología de operación internacional, incluyendo los terceros que hacen parte del proceso. La empresa realiza una negociación y contratación directamente con el proveedor en el exterior. Todos los pagos son bancarizados y debidamente reportados a las autoridades nacionales. Para los trámites logísticos y de importación, el proveedor le entrega a una SIAP que se encarga de los trámites de exportación/importación y entrega. En todo caso, la empresa no tiene relacionamiento con entidades públicas o autoridades en los procesos de logística e importación.

**ARTÍCULO 28.** FORMULARIO. El proceso de identificación de riesgos se realizará a través de un formulario que podrá ser denominado "**EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON EL SOBORNO TRANSNACIONAL**" del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, el cual hace parte integral de este documento para los efectos del proceso de diagnóstico inicial y evaluación. Este formulario, o uno similar deberá ser utilizado cada vez que exista un proceso de reevaluación del sistema.

## CAPÍTULO IV – PTEE

**ARTÍCULO 29.** GENERALIDADES: El documento donde se establecen los lineamientos, principios, reglas, y demás condiciones y obligaciones que establece la empresa con relación a prevención y mitigación del riesgo de soborno trasnacional se conoce como Manual de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

**ARTÍCULO 30.** PRINCIPIOS RECTORES: Toda la actividad de la empresa, sus subordinadas, sus directores, representantes, administradores y especialmente de sus trabajadores estará regida por los principios de Transparencia, Ética y Honestidad. No se tolerarán trasgresiones a estos principios esenciales.

**ARTÍCULO 31.** ACTUALIZACIÓN: Este documento deberá ser actualizado de forma constante y permanente, atendiendo a los nuevos lineamientos que establezca la Superintendencia de Sociedades al respecto, y también a los nuevos riesgos, cambios

empresariales, modificaciones al modelo de negocios, y demás elementos que impliquen la modificación del riesgo que este documento pretende mitigar.

**ARTÍCULO 32.** IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS: El proceso de identificación de riesgos se realizará de forma conjunta y en equipo con las diferentes dependencias y áreas de la empresa, liderándolo el oficial de cumplimiento, y participando activamente todos los trabajadores, directores, administradores, coordinadores, representantes y miembros de la junta directiva.

**ARTÍCULO 33.** EVALUACIÓN DE RIESGOS: Los riesgos serán evaluados de conformidad con las buenas prácticas de evaluación en la materia. La evaluación la realizará el oficial de cumplimiento, en acompañamiento con un experto o con el responsable del proceso al que hace parte la evaluación.

**ARTÍCULO 34.** DEBIDA DILIGENCIA: El proceso de debida diligencia se realizará en las formas y en los tiempos en los que establece este documento en el capítulo correspondiente.

**ARTÍCULO 35.** INTEGRALIDAD: Este documento esboza y relaciona las prácticas empresariales que seguirá la organización para controlar y mitigar el riesgo de soborno transnacional dentro de su operación. Se entiende que este documento es subsidiario a la ley, por lo que cualquier vacío deberá ser llenado y complementado con los requisitos mínimos establecidos en la legislación y en la jurisprudencia, y especialmente con las normas vinculantes expedidas por la Superintendencia de Sociedades.

## CAPÍTULO V – OFICIAL DE CUMPLIMIENTO Y OTROS RESPONSABLES

### OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

**ARTÍCULO 36.** OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: Es la persona natural designada por los Altos Directivos para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Persona Jurídica, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tales como los relacionados con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, la protección de datos personales y la prevención de infracciones al régimen de competencia.

**ARTÍCULO 37.** DEPENDENCIA: El oficial de cumplimiento depende exclusivamente de la junta directiva y del representante legal, por lo que tendrá el más alto orden jerárquico institucional frente a los temas que están bajo su responsabilidad.

**ARTÍCULO 38.** INFORMES: A pesar de que la norma recomienda que el oficial de cumplimiento elabore informes trimestrales de su gestión, por el análisis del riesgo, la empresa ha decidido libremente que se presentará a la junta directiva, un informe anual de la gestión realizada. Esto podrá modificarse en cualquier momento dependiendo del riesgo empresarial y demás circunstancias circundantes.

**ARTÍCULO 39.** FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: El oficial de cumplimiento deberá cumplir como mínimo con lo siguiente:

1. Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del programa de forma integral.
2. Presentar, con la periodicidad establecida en este documento, informes a la junta directiva.
3. Liderar la estructuración del Programa de Ética Empresarial, que debería estar contenido en un Manual de Cumplimiento, cuyo contenido será de obligatorio acatamiento para todos los administradores, Empleados, asociados y terceros.
4. Delegar en otros funcionarios, la administración del Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional, o partes del sistema cuando lo estime conveniente. Esta delegación deberá ser concertada con el Representante Legal.
5. Ser la máxima autoridad en materia de gestión del riesgo de Soborno Transnacional en la Persona Jurídica y sus Sociedades Subordinadas.
6. Seleccione y facilite el entrenamiento constante de los Empleados de la Persona Jurídica en la prevención del Soborno Transnacional.
7. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
8. Establezca un sistema de acompañamiento y orientación permanente a los Empleados y Asociados de la Persona Jurídica respecto de la ejecución del Programa de Ética Empresarial.
9. Haga parte del sistema que ponga en marcha la Persona Jurídica para recibir denuncias de cualquier persona respecto de un caso de Soborno Transnacional o de cualquier otra práctica corrupta.
10. Llevar el registro de la documentación en los términos de esta política.
11. Ordene el inicio de procedimientos internos de investigación en la Persona Jurídica, mediante la utilización de recursos humanos y tecnológicos propios o a través de terceros especializados en estas materias, cuando tenga sospechas de que se ha cometido una infracción a la Ley 1778 o al Programa de Ética Empresarial.

## OBLIGACIONES Y FUNCIONES DE OTROS INTERVINIENTES

**ARTÍCULO 40.** GENERALIDADES: Cada una de las personas vinculadas de cualquier forma con la empresa tiene derechos, obligaciones y responsabilidades para con la empresa y el sistema de transparencia y ética empresarial. En este capítulo se definirán las obligaciones mínimas que tiene que cumplir cada uno de los involucrados.

**ARTÍCULO 41.** FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA O DEL MÁXIMO ÓRGANO SOCIAL: La Junta Directiva o el Máximo Órgano Social de la empresa cumplirá con las siguientes obligaciones y funciones:

1. Disponer de la estructura organizaciones que asegure el logro efectivo de los propósitos del PTEE

2. Pronunciarse, cuando lo estime conveniente, sobre los informes presentados por la revisoría fiscal o las auditorías interna y externa, que tengan relación con la implementación y el funcionamiento del PTEE, y hacer el seguimiento a las observaciones o recomendaciones incluidas. Ese seguimiento y sus avances periódicos deberán estar señalados en las actas correspondientes.
3. Ordenar y garantizar los recursos técnicos, logísticos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento el PTEE, según los requerimientos que para el efecto realice el Oficial de Cumplimiento.
4. Establecer los criterios para aprobar la vinculación de Contraparte cuando sea una PEP.
5. Establecer pautas y determinar los responsables de realizar auditorías sobre el cumplimiento y efectividad del PTEE en caso de que así lo determine.
6. Constatar que la Empresa Obligada, el Oficial de Cumplimiento y el representante legal desarrollen las actividades designadas en el PTEE.

**ARTÍCULO 42.** FUNCIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL: El representante legal de la empresa cumplirá con las siguientes obligaciones y funciones:

1. Estudiar los resultados y emitir un concepto de la evaluación del Riesgo.
2. Asignar de manera eficiente los recursos técnicos y humanos, determinados por la junta directiva o el máximo órgano social, necesarios para implementar el PTEE.
3. Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
4. Presentar a la junta directiva o al máximo órgano social, los reportes, solicitudes y alertas que considere que deban ser tratados por dichos órganos y que estén relacionados con este programa.
5. Asegurarse de que las actividades que resulten del desarrollo del PTEE se encuentren debidamente documentadas, de modo que se permita que la información responda a unos criterios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad.

**ARTÍCULO 43.** FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL: Las funciones de este órgano se encuentran expresamente señaladas en la ley, en particular el artículo 207 del Código de Comercio. En todo caso, el Revisor Fiscal deberá dar aviso al oficial de cumplimiento de cualquier irregularidad que sea visible o que haya descubierto en razón a su función. Sin perjuicio de las denuncias a las autoridades competentes, y el reporte al representante legal y la empresa.

**ARTÍCULO 44.** FUNCIONES DEL AUDITOR INTERNO: La empresa tendrá la facultad, mas no la obligación, de nombrar un auditor interno, permanente, temporal u ocasional, para realizar las auditorias necesarias al sistema. En todo caso, sin que exista la obligación, la empresa podrá realizar una auditoría interna periódica o anual de la efectividad y cumplimiento del PTEE. Se preferirá que el auditor sea ocasional, y que haga parte del departamento de calidad de la empresa.

**ARTÍCULO 45.** FUNCIONES DE TODOS LOS TRABAJADORES: Todos los trabajadores de la empresa tendrán funciones, responsabilidades y obligaciones con la aplicación del PTEE

dentro de sus procesos. De forma concreta, los trabajadores tienen las siguientes funciones:

1. Cooperar en el proceso de identificación, medición o evaluación, control y monitoreo del riesgo de corrupción o soborno transnacional en los términos de este sistema.
2. Asistir puntualmente a todas las capacitaciones, charlas y conferencias que programe la empresa sobre PTEE.
3. Solicitar apoyo y soporte al oficial de cumplimiento, el jefe inmediato, el representante legal o el revisor fiscal en temas de PTEE, cuando lo requiera.
4. Evaluar la efectividad de las medidas tomadas dentro de su proceso, y notificar cuando evidencie situaciones extrañas, imprevistas o riesgosas.
5. Participar activamente en la implementación del sistema.
6. Cumplir con los estándares, protocolos y procedimientos contenidos en este documento, las demás políticas empresariales, y la ley.

## CAPÍTULO VI – DEBIDA DILIGENCIA

**ARTÍCULO 46.** DEFINICIÓN: La debida diligencia es un proceso de conocimiento avanzado y está orientada a suministrarle a la Persona Jurídica los elementos necesarios para identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional que estén relacionados con las actividades de una Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas o los Contratistas, cuando estos últimos estén expuestos a un alto grado de riesgo de Soborno Transnacional.

**ARTÍCULO 47.** ALCANCE: Los procedimientos de Debida Diligencia deberán adelantarse de manera habitual, con la frecuencia que estime la empresa o el oficial de cumplimiento, por medio de la revisión periódica de aspectos legales, contables o financieros. La Debida Diligencia también podrá tener como finalidad la verificación del buen crédito o la reputación de los Contratistas. Los procedimientos antes mencionados podrán ser adelantados a través de Empleados o terceros, según lo disponga el Oficial de Cumplimiento.

**ARTÍCULO 48.** FLEXIBILIZACIÓN: En todo caso, el alcance de la Debida Diligencia será variable en razón del objeto y complejidad de los contratos, el monto de la remuneración de los Contratistas y las áreas geográficas donde éstos realicen sus actividades.

**ARTÍCULO 49.** EXCLUSIVIDAD: El proceso de debida diligencia debe orientarse, de manera exclusiva, a la identificación y evaluación de riesgos de Soborno Transnacional relacionados con la actividad que desarrolle la Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas y Contratistas, lo que deberá comprender de manera especial a la revisión adecuada de las calidades específicas de cada Contratista, su reputación, relaciones con terceros, incluidas, en particular, aquellas que se tengan con Servidores Públicos Extranjeros de cualquier jerarquía.

**ARTÍCULO 50.** CARACTERÍSTICAS: El proceso de debida diligencia deberá cumplir con lo siguiente:

1. Constar por escrito, de forma tal que pueda ser de fácil acceso y entendimiento para el Oficial de Cumplimiento.
2. Suministrar elementos de juicio para descartar que el pago de una remuneración muy elevada a un Contratista oculte pagos indirectos de sobornos a Servidores Públicos Extranjeros o que corresponda al mayor valor que se le reconoce a un Contratista por su labor de intermediación en una operación de Soborno Transnacional.
3. Proveer información al Oficial de Cumplimiento acerca de la reputación de aquellos Contratistas que tengan un alto grado de exposición al riesgo de Soborno Transnacional.
4. Llevarse a cabo por medio de Empleados o terceros especializados en estas labores. Estos deberán contar con recursos humanos y tecnológicos avanzados para recaudar información acerca de los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la Debida Diligencia. Dentro de éstas, se incluirán tanto los Contratistas como los potenciales Contratistas, así como los individuos que presten servicios a Contratistas bajo cualquier modalidad contractual, siempre que sean relevantes en un negocio comercial internacional que involucre a la Persona Jurídica o sus Sociedades Subordinadas.

**ARTÍCULO 51.** OPORTUNIDAD: Se deberá realizar debida diligencia a los terceros cada vez que un trabajador, administrador o director de la empresa la solicite, especialmente, cuando descubra o evidencie la presencia de elementos extraños, señales de alerta, o comportamientos poco comunes en el mercado frente al tercero.

## CAPÍTULO VII – CONTROL Y SUPERVISIÓN

**ARTÍCULO 52.** CONSIDERACIÓN GENERAL: La empresa deberá evaluar y poner en práctica las metodologías y técnicas que considere más apropiadas para supervisar y evaluar de manera periódica la efectividad de sus procedimientos para prevenir el Soborno Transnacional y de otras prácticas corruptas, así como actualizar sus Políticas de Cumplimiento cuando ello sea necesario.

**ARTÍCULO 53.** PROCEDIMIENTOS DISPONIBLES: La empresa, los trabajadores y el oficial de cumplimiento podrán realizar cualquiera, una o todas, de las siguientes acciones:

1. La supervisión por parte del Oficial de Cumplimiento respecto de la gestión de riesgos de Soborno Transnacional en los negocios o transacciones internacionales en los que participe la Persona Jurídica. Para este efecto, los Altos Directivos deberán poner en marcha mecanismos que le permitan al funcionario

mencionado verificar la eficacia de los procedimientos orientados a la prevención del Soborno Transnacional.

2. La realización periódica de Auditorias de Cumplimiento y procedimientos de Debida Diligencia conforme lo disponga el Oficial de Cumplimiento.
3. La realización de encuestas a los Empleados y Contratistas, con el fin de verificar la efectividad del Programa de Ética Empresarial.

**ARTÍCULO 54.** DISCRECIONALIDAD: Teniendo en cuenta que existen diferentes formas de protección y control para las empresas, el Oficial de Cumplimiento podrá establecer con libertad en cada caso las acciones adicionales que se requieran para controlar el riesgo y supervisar las acciones tomadas dentro del PTEE.

## CAPÍTULO VIII – DIVULGACIÓN

**ARTÍCULO 55.** GENERALIDADES: Para evitar de manera efectiva el Soborno Transnacional, así como otras prácticas corruptas, los Empleados, administradores, Asociados y Contratistas de una Persona Jurídica deberán conocer adecuadamente el Programa de Ética Empresarial. Para este efecto, la Persona Jurídica deberá poner en marcha mecanismos idóneos para la correcta comunicación de tal programa.

**ARTÍCULO 56.** FINALIDAD: La adecuada capacitación de los Empleados podrá proporcionarles el conocimiento y las habilidades requeridas para que puedan ejecutar apropiadamente el Programa de Ética Empresarial. De esta forma, estarán en mejor posición para enfrentar de manera eficaz, los desafíos que plantea el Soborno Transnacional.

**ARTÍCULO 57.** MEDIOS: Los medios de comunicación utilizados por las empresas variarán dependiendo de la eficacia o efectividad de cada uno de ellos. Se podrán usar medios impresos, videos, audios, redes sociales, pero se preferirá en todo caso, las capacitaciones periódicas.

**ARTÍCULO 58.** EFECTIVIDAD: Las capacitaciones deben ser efectivas, por lo que deberán dirigirse o realizarse de la siguiente manera:

1. Crear conciencia respecto de las amenazas que representa el Soborno Transnacional para la Persona Jurídica.
2. Ser objeto de actualización cuando las circunstancias así lo requieran, en atención a la dinámica cambiante de los riesgos específicos de Soborno Transnacional a los que se vean enfrentados los Empleados de la Persona, Jurídica. Por lo anterior, deberá dársele mayor atención a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a dichos riesgos, como puede suceder respecto de los Empleados que participen en actividades de contratación estatal o negocios de distribución en países o zonas geográficas con alto riesgo de Soborno Transnacional.

3. Extenderse, de ser posible a los Contratistas, para lo cual la Persona Jurídica podrá promover la realización de capacitaciones en materia de prevención del Soborno Transnacional a los funcionarios relevantes de los mencionados Contratistas.

## CAPÍTULO IX – CANALES DE COMUNICACIÓN

**ARTÍCULO 59.** GENERALIDADES: La empresa ha creado mecanismos que le permite a los Empleados, Asociados, Contratistas e individuos vinculados a los anteriores, así como cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de Soborno Transnacional o de otras prácticas corruptas relacionadas con la Persona Jurídica, la posibilidad de reportar de manera confidencial infracciones a la Ley Anti-Soborno y al Programa de Ética Empresarial. Estos mecanismos deberán incentivar a los denunciantes a reportar tales infracciones sin temor a posibles represalias de otros funcionarios de la empresa.

**ARTÍCULO 60.** CONFIDENCIALIDAD: La empresa, a través de medios tecnológicos, debe garantizar el anonimato y la confidencialidad del reporte o denuncia correspondiente. Lo anterior sin perjuicio de que el denunciante desee relevar su identidad.

**ARTÍCULO 61.** CANALES DE COMUNICACIÓN: La empresa dispondrá de los siguientes canales de comunicación para recibir denuncias, reportes o información de conductas vinculadas con el soborno transnacional:

1. PAGINA WEB: www.serpel.net/denuncias
2. CORREO: Asistente@serpel.net
3. CORRESPONDENCIA: CARRERA 33 No. 49-35, Oficina 208
4. LÍNEA DE DENUNCIAS: (+57) 7 647 4460

## CAPÍTULO X – RELACIONES INTERNAS

**ARTÍCULO 62.** PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE. Los trabajadores que realicen denuncias creíbles y fundamentadas sobre hechos o circunstancias relacionadas con las conductas acá reguladas, tendrán la garantía de que no se los podrá terminar el contrato de trabajo sin justa causa durante el plazo de dos meses contados desde la fecha en la que se instauró o realizó la denuncia.

**ARTÍCULO 63.** TEMERIDAD: Los trabajadores que instauren denuncias falsas o sin fundamento para obtener el beneficio del artículo anterior, no tendrán la esta protección y garantía. Este simple hecho será considerado una falta disciplinaria grave y será sancionada conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 64.** COMISIONES A EMPLEADOS. Todas las comisiones ofrecidas por el empleador, deberán ser pactadas en el contrato de trabajo, y harán parte del salario de cada trabajador en los montos y conceptos regulados por el Código Sustantivo del Trabajo. Queda expresamente prohibido que un trabajador reciba comisiones NO pactadas en su contrato de trabajo, o reciba comisiones de personas distintas a su empleador.

**ARTÍCULO 65.** COMISIONES A CONTRATISTAS. Todas las comisiones ofrecidas a los contratistas deberán ser pactadas dentro del correspondiente contrato civil o comercial. En ningún momento la comisión será diferente a la que normalmente se paga dentro del comercio para ese tipo de comisiones. Queda expresamente prohibido que el comisionista esconda conceptos ocultos dentro de su comisión, primando siempre la verdad y la trasparencia. Toda comisión deberá ser declarada al estado como ingreso de la actividad económica. Los contratistas deberán informar si reciben comisiones de otras personas que no sean la empresa por ese mismo negocio.

**ARTÍCULO 66.** REGALOS. Queda expresamente prohibido que los trabajadores soliciten, exijan, pidan o requieran regalos de agentes externos a la compañía. Se permitirá que los trabajadores reciban una vez al año, regalos de terceros, únicamente en especie, que no superen el 20% de su remuneración básica mensual. En todos los casos, cuando un trabajador reciba un regalo de un tercero que tenga cualquier vínculo con la empresa, o por ocasión de su cargo, responsabilidades o funciones, deberá informarlo por escrito al departamento de recurso humano incluyendo la información del remitente, el regalo, la fecha de recibido, su valor aproximado, y demás información relevante.

## CAPÍTULO XI – RELACIONES EXTERNAS

**ARTÍCULO 67.** GASTOS DE ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO, ALIMENTACIÓN, HOSPEDAJE Y VIAJE. Queda prohibido que los trabajadores utilicen como excusa o pretexto los gastos o expensas de actividades de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje para ocultar pagos irregulares a terceros sin importar su categoría. Lo anterior, sin perjuicio de las atenciones que deban realizar los trabajadores del área comercial de la empresa para realizar acercamientos comerciales con clientes, socios, proveedores o terceros de interés. Los gastos de actividades de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viajes, deberán ser revisadas por un funcionario interno, y deberán ser proporcionales con los precios generales del mercado, y razonables teniendo en cuenta la dignidad de los intervinientes. La empresa podrá libremente crear tablas, listas y restricciones para estos asuntos en casos particulares.

**ARTÍCULO 68.** DONACIONES. Todas las donaciones realizadas por la empresa deben tener un fin lícito y se deben realizar siguiendo los procedimientos definidos en la legislación nacional vigente. En todo caso, se preferirá que las donaciones sean autorizadas por un miembro de la junta directiva.

**ARTÍCULO 69.** CONTRIBUCIONES POLÍTICAS. Todas las contribuciones políticas realizadas por la empresa deben tener un fin lícito y se deben realizar siguiendo los

procedimientos definidos en la legislación nacional vigente, con las restricciones aplicables para ello. En todo caso, se preferirá que las contribuciones políticas sean autorizadas por la junta directiva o el máximo órgano social.

**ARTÍCULO 70.** REGALOS. Queda expresamente prohibido que los trabajadores, proveedores, contratistas, colaboradores, ofrezcan regalos a clientes, beneficiarios finales, intermediadores, o cualquier tercero con objetivos ilícitos, dentro de los cuales se incluye favorecer un proceso de selección, realizar alguna acción, omitir, dilatar o acelerar la realización de alguna acción, entre otros. Se permitirán los regalos a los clientes, proveedores, socios o terceros relevantes, dentro de precios razonables de acuerdo con su dignidad, en ocasiones especiales como navidad, cumpleaños, celebraciones, entre otros, cuando estos sean conocidos por el representante legal.

**ARTÍCULO 71.** CONFLICTO DE INTERÉS. Todos los representantes legales, miembros de Junta Directiva, administradores, contratistas, socios comerciales, aliados, proveedores y empleados se asegurarán que todas las decisiones tomadas en el curso de su actividad y relacionamiento estén dentro del interés de la empresa. Los conflictos de interés deberán ser reportados al Oficial de Cumplimiento y el representante legal con el fin de adoptar la conducta o los controles necesarios para retener la independencia de juicio y la objetividad. La existencia de este tipo de situaciones no implica por sí misma un riesgo, o que se descarte que la empresa pueda relacionarse en términos comerciales, profesionales o en cualquier otro carácter, con algún tercero. Por el contrario, lo que se busca es que los colaboradores y demás personas identificadas en esta cláusula procedan a la revisión de la información a fin de evaluar y asegurar que no existan eventos que puedan ser causa de un perjuicio para la empresa.

**ARTÍCULO 72.** FUSIONES, ADQUISICIONES O COMPRA DE ACCIONES. Teniendo en cuenta que los funcionarios que participan en las operaciones de fusiones, adquisiciones y compra de acciones u operaciones similares, tienen un mayor riesgo de soborno o corrupción, estos empleados deberán presentar un informe de su gestión frente a la Transparencia del proceso, y serán supervisados de forma especial por el Oficial de Cumplimiento, y la Junta Directiva.

**ARTÍCULO 73.** EFECTIVO Y CRIPTO ACTIVOS: La Empresa evitará la realización de operaciones de efectivo, y la transacción de activos virtuales, cuando exista otra alternativa para el desarrollo del negocio teniendo en cuenta que estos sistemas de pago aumentan el riesgo de soborno trasnacional.

## CAPÍTULO XII – SANCIONES

### FALTAS DISCIPLINARIAS LABORALES

**ARTÍCULO 74.** FALTAS DISCIPLINARIAS: El incumplimiento de lo acá contenido por parte de cualquier trabajador o dependiente laboral de la empresa será considerado como una

falta grave, de conformidad con la definición que contenga el Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato individual de Trabajo.

**ARTÍCULO 75.** DEFENSA Y DEBIDO PROCESO: Al trabajador investigado se le garantizará en todo momento su derecho constitucional de defensa y debido proceso en los términos del Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 76.** SANCIÓN: Como consecuencia de la determinación de "falta grave", el empleador está facultado a imponer cualquier sanción contenida en el reglamento interno de trabajo, incluyendo la terminación del contrato laboral con justa causa.

**ARTÍCULO 77.** DENUNCIA AL TRABAJADOR: La empresa podrá tomar la determinación en cada caso particular, si la conducta lo amerita, de denunciar al trabajador ante la autoridad competente por la presunta comisión de una conducta punible.

**ARTÍCULO 78.** PRELACIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL: En todo caso, para la aplicación de estas sanciones, deberá existir prelación y preferencia por lo contenido en la normatividad laboral, incluyendo el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, y el Contrato Individual de Trabajo.

## SANCIONES A CONTRAPARTES CIVILES Y COMERCIALES

**ARTÍCULO 79.** OBLIGACIÓN PRINCIPAL: Las obligaciones relativas al PTEE serán obligaciones principales dentro de todos los contratos suscritos por la empresa con los terceros. Así las cosas, incluso si esto no está expresamente incluido dentro del contrato, se apelará a la normatividad legal vigente para hacer valer estas obligaciones.

**ARTÍCULO 80.** INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL: En el evento en que una contraparte o tercero incumpla alguna de las obligaciones, prohibiciones, restricciones, condiciones o procedimientos establecidos en el PTEE, la empresa podrá, en cada caso particular, avisar de un incumplimiento contractual y terminar el contrato por incumplimiento, solicitando la indemnización de perjuicios a su favor.

**ARTÍCULO 81.** SUSPENSIÓN DE LA OPERACIÓN: Cuando se detecte la existencia de una operación sospechosa y se dé aviso oportuno por parte de cualquier trabajador de la empresa, se procederá inmediatamente a suspender la operación, sin importar en el estado en que se encuentre, hasta tanto no se realice la verificación adecuada de todos los elementos y se decida si aplicar las sanciones contractuales y de terminación, o se autorice la continuidad de la actividad. Excepto en los casos en los que sea técnicamente inviable la suspensión, se puedan generar daños y perjuicios irreversibles en razón a la suspensión, o exista una causal justificable para no realizar la suspensión.

**ARTÍCULO 82.** RETENCIÓN DEL PAGO: En los eventos en los que se detecte una operación sospechosa, la empresa podrá retener el pago de lo debido, hasta tanto no se realice la verificación adecuada de todos los elementos y se decida si aplicar las sanciones contractuales y de terminación, o se autorice el pago.

## CAPÍTULO IX – DOCUMENTOS DEL SISTEMA

### DOCUMENTACIÓN MÍNIMA

**ARTÍCULO 83.** ACTUALIZACIÓN: Los documentos podrán ser actualizados por cualquiera de los involucrados en el proceso, pero su aprobación final estará en cabeza del representante legal o la junta directiva.

**ARTÍCULO 84.** MEJORA CONSTANTE: La empresa y todos los involucrados entienden que este es un procedimiento que está en constante evolución, adaptación y cambio según las condiciones legales y al mejoramiento de los sistemas internos de vigilancia y control. Por esta razón, se incentivará la mejora del sistema en cualquier momento.

### ALMACENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

**ARTÍCULO 85.** REGISTRO: Todas las actividades realizadas en virtud de este sistema, y en cualquiera de sus etapas, deberán contar con una evidencia física o digital y deben reposar en documentos y registros que garanticen la integridad, oportunidad, confiabilidad, reserva y disponibilidad de la información.

**ARTÍCULO 86.** DATOS PERSONALES: El desarrollo e implementación de este sistema por parte de la empresa debe respetar las disposiciones relativas a la protección de datos personales contenidas en la legislación nacional y la política de tratamiento de datos personales de la empresa.

**ARTÍCULO 87.** PLAZO: Los soportes deberán conservarse de acuerdo a lo previsto en el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o norma que la modifique o sustituya.

> *ARTÍCULO 28. RACIONALIZACIÓN DE LA CONSERVACIÓN DE LIBROS Y PAPELES DE COMERCIO. Los libros y papeles del comerciante deberán ser conservados por un período de diez (10) años contados a partir de la fecha del último asiento, documento o comprobante, pudiendo utilizar para el efecto, a elección del comerciante, su conservación en papel o en cualquier medio técnico, magnético o electrónico que garantice su reproducción exacta.*

## CAPÍTULO X – DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 88.** MODIFICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES: La empresa podrá en cualquier momento modificar este documento en cualquiera de sus apartes. Para realizar esta modificación, se deberá cumplir con el mismo proceso de aprobación establecido en la norma.

**ARTÍCULO 89.** DISPOSICIONES SUPLETORIAS: Todos los aspectos que no estén expresamente reglamentados en este documento serán regulados por lo que establece la Resolución 100-006261 expedida por la Superintendencia de Sociedades, el 02 de octubre de 2020, y la Ley 1778 de 2016

## MISCELÁNEOS.

**ARTÍCULO 90.** INEFICACIA: No producirá efecto alguno los artículos, cláusulas, apartes, numerales, literales, párrafos o frases que desmejoren las condiciones del trabajador respecto a lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano, en su especialidad laboral. En todo caso, siempre se aplicarán las disposiciones más favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 91.** INTEGRALIDAD: La ineficacia de una o varias disposiciones de este reglamento interno de trabajo, aun si sobreviniere por disposición u orden judicial, no afectará la eficacia de las demás disposiciones que no fueron señaladas expresamente como ineficaces dentro de la decisión judicial.

## VIGENCIA.

**ARTÍCULO 92.** Este documento entra en vigencia a partir el 30 de abril de 2021, y se mantendrá vigente mientras la empresa tenga la obligación de cumplir con las medidas establecidas en Resolución 100-006261 expedida por la Superintendencia de Sociedades, el 02 de octubre de 2020, y en la Circular Externa 100-000003 del 2016, expedida por la misma entidad.

## FIRMA Y ACEPTACIÓN.

Leído y aprobado en su integridad por el representante legal, y un representante de la junta directiva; el representante legal procede a suscribir este Manual de Cumplimiento, en el municipio de Bucaramanga, en la oficina central de la empresa, a los 26 días del mes de abril de 2021.

**JHON ALFONSO SALAZAR REY**
Representante Legal
**SERVICIOS PETROLEROS SERPEL S.A.S.**

**HISTORIAL REVISIONES**

| VERSIÓN | DESCRIPCIÓN | FECHA |
|---|---|---|
| 00 | Original | 26 de abril de 2021 |