

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTI-SOBORNO EN COLOMBIA Y EN EL EXTERIOR

UNIÓN ELÉCTRICA S.A

2021

1

Unión Eléctrica S.A.

CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO	4
5. GLOSARIO	5
6. FUNCIONARIOS Y RESPONSABILIDADES:	8
7. PRINCIPIOS	9
8. PROGRAMA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA TRANSPARECIA Y ÉTICA EMPRESARIAL	10
9. Canales De Denuncia	111
10. Formas De Divulgación	11
11. Régimen Sancionatorio	122
12. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO	12
12.1. Objetivo	13
12.2. Alcance	13
12.3. Acciones que constituyen corrupción	14
12.4. Otros aspectos que hacen parte de esta política	198
12.5. Conjunto de reglas especiales que aplican para los obsequios, viajes, cenas, entretenimiento, y contribuciones de caridad.	20
12.6. Conflicto de Intereses	21
13. LINEAMIENTOS GENERALES	21
14. SANCIONES	332
15. VIGENCIA	365

1. JUSTIFICACIÓN

La visión del Grupo Unión, como grupo empresarial multilatinamericano, ha sido consolidarse como una de las mejores empresas en los mercados donde opera, así mismo en la carrera por conquistar nuevos mercados y llevar su operación a diferentes países, ha sostenido relaciones comerciales con clientes nacionales e internacionales, razón por la que es preciso implementar estrategias que reafirmen su compromiso de trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno nacional o transnacional.

Por lo anterior, el Grupo Unión ha adoptado dentro de sus prácticas comerciales una serie de políticas dirigidas a que sus operaciones se desarrollen en el marco de los principios y valores institucionales, que permitan que el ejercicio de su objeto social cumpla con todas las disposiciones legales de carácter nacional e internacional.

El presente documento constituye el Programa de Transparencia y Ética empresarial, el cual fue estructurado sobre los valores corporativos del grupo, y en donde se ratifica el compromiso de actuar con ética y transparencia en sus operaciones comerciales y en contra de la corrupción nacional y transnacional, tanto a nivel interno como externo.

2. OBJETIVO

Prevenir, detectar y corregir situaciones que tengan la potencialidad de convertirse en una infracción a la Ley Anti-Soborno, anticorrupción transnacional, así como declarar públicamente el compromiso del actuar ético y transparente ante sus grupos de interés, garantizando siempre que su actuar refleje los principios

3

Unión Eléctrica S.A.

institucionales, mediante la formalización e implementación de programas que conduzcan al cumplimiento efectivo de adecuadas y correctas prácticas mercantiles.

3. ALCANCE

El programa es aplicable a los accionistas, administradores, directivos, empleados, clientes, contratistas, subcontratistas, proveedores y demás terceros con los que el Grupo Unión establezca alguna relación comercial, laboral y/o contractual, en todas las regiones donde mantenga su operación.

La presente política aplicará en Colombia como país de domicilio de la sociedad matriz, Ecuador, Panamá, Perú, Honduras y Estados Unidos, donde se encuentran domiciliadas la filial LLC.

En general tendrá aplicación en todo territorio donde la compañía preste operaciones, por medio de sucursales, filiales, acuerdos temporales, consorcios o uniones temporales.

4. MARCO NORMATIVO

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).
- Convención de la OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales.
- Convención Interamericana contra la Corrupción OEA.
- Ley 599 de 2000, por la cual se expide el Código Penal.
- Ley 906 de 2004, por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

- Ley 1474 de 2012, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y efectividad del control de la gestión pública.
- Resolución Número 100-006261 del 02 de octubre de 2020 por la cual se derogan las Resoluciones 100-002657 y 200-000558 y se establecen unos criterios para determinar las sociedades que deben adoptar Programas de Transparencia y Ética Empresarial.
- Circular externa No. 100-000003 del 26 de julio de 2016. por la cual se expide la guía destinada a poner en marcha programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2° de la Ley 1778 de 2016.

5. GLOSARIO

Accionistas: Son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a la sociedad a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.

Agente: Es un tercero autorizado para actuar, directa o indirectamente en nombre del Grupo Unión ante terceros; como por ejemplo sociedades de intermediación aduanera, bancas de inversión, los abogados y tramitadores.

Altos Directivos: Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales, para administrar y dirigir la persona jurídica.

Auditoría de Cumplimiento: Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución del Programa de Ética Empresarial.

Corrupción: Se entiende por corrupción todo hecho, su tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios organizacionales, independiente de los efectos financieros sobre las empresas, mediante la aceptación de un soborno a través del pago en dinero o la entrega de cualquier objeto de valor, como productos o servicios en especie, una oferta, un plan o una promesa de pagar o dar algo de valor (incluso en el futuro) a cambio de un beneficio personal, un tercero o para la organización, con el fin de obtener una ventaja ilegítima. Estos actos de corrupción pueden llevarse a cabo entre otros a través de pagos de viajes, entretenimiento, condonación de deuda, favores, entre otros.

Contratista: Se refiere a cualquier tercero que preste servicios o suministros a la 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, entre otros.

Debida Diligencia: Alude 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 al Grupo Unión, sus sociedades subordinadas y a los contratistas.

Fraude: Cualquier acto u omisión intencional o negligente diseñada para engañar a terceros, que tiene como objetivo que la víctima sufra una pérdida y/o que el perpetrador obtenga una ganancia.

Fraude en Estados Financieros: El acto intencional que resulta en una declaración equivocada material contenida en los estados financieros sometidos a

auditoría. Dos tipos de declaraciones equivocadas son relevantes para la consideración que el auditor hace respecto del fraude – declaraciones equivocadas que surgen de la información financiera fraudulenta y declaraciones equivocadas que surgen del uso indebido de activos.

Oficial de Cumplimiento de ética empresarial: 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 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.

Pagos de facilitación: Los pagos de facilitación son una forma de soborno hecha con el propósito de agilizar, facilitar y/o asegurar la actuación de un funcionario público para una acción gubernamental de rutina en beneficio personal o de la organización. Estos pagos de facilitación tienden a ser exigidos por funcionarios de bajo o mediano nivel para ofrecer un servicio excepcional y en este sentido puede llegar a ser considerado un acto de corrupción.

El Grupo Unión no acepta, promueve, cohonesto o encubre este tipo de operaciones y declara su firme compromiso con llevar a cabo sus negocios en forma transparente sin recurrir a este tipo de prácticas.

Perpetrador: Individuo que comete algún acto de fraude o corrupción.

Principios: Tienen como finalidad la puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional.

Soborno: El Soborno consiste en ofrecer, prometer, dar, aceptar o solicitar una contraprestación económica o de cualquier objeto de valor, como productos o servicios en especie, una oferta, un plan o una promesa de pagar o dar algo de valor (incluso en el futuro), con el fin de obtener ventaja y/o beneficio de índole comercial, contractual, reglamentaria o personal, a funcionario de empresa privada o pública nacional.

El soborno y la corrupción son delitos penales que sancionan tanto a quienes participan en forma activa como pasiva en la comisión de estos hechos, afectando reputacionalmente a las organizaciones que estos representen con multas cuantiosas, su exclusión de la licitación de los contratos públicos y su inclusión en listas restrictivas que afectan la estrategia de internacionalización de las mismas (Listas ONU, OFAC).

Soborno Transnacional: Es el acto 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, (u) 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.

6. FUNCIONARIOS Y RESPONSABILIDADES:

La Gerencia General de la Compañía deberá administrar el programa de Transparencia y Ética Empresarial y la Política Anticorrupción y Antisoborno, siendo responsable por la prevención y detección de riesgos de fraude y otras conductas que atenten contra los principios corporativos.

La Junta Directiva es responsable de nombrar al Oficial de Cumplimiento y suministrar los recursos económicos, humanos y tecnológicos que éste requiera para el desempeño de sus funciones.

La Secretaría General, quien a su vez fungirá como oficial del cumplimiento, deberá evaluar el cumplimiento de las políticas e informar a la junta directiva y a la alta gerencia las deficiencias encontradas en los procedimientos de auditoría, así como la implementación de planes de trabajo que garanticen la eficiencia en las actividades a ejecutar.

Los empleados del grupo están en la obligación de conocer y aplicar el programa de Transparencia y Ética Empresarial, así como la política Anticorrupción y Antisoborno, reportando las acciones sospechosas relacionadas con prácticas de corrupción.

7. PRINCIPIOS

Buena fe: Obrar con buena fe, lealtad, diligencia y cuidado, procurando siempre que las decisiones sean en el mejor interés del Grupo Unión, en el marco del respeto de los derechos humanos, el cumplimiento de la ley aplicable y la sostenibilidad del negocio.

Lealtad: Comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro empleado o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses del Grupo Unión, de sus clientes y usuarios.

Legalidad: Promover y difundir el conocimiento de la Constitución Política, leyes, reglamentos y disposiciones que les sean aplicables, así como las normas del Código de Ética.

Colaboración: Independientemente de su cuantía, toda acción de fraude, corrupción o soborno transnacional será puesta en conocimiento de las autoridades competentes, e igualmente se adelantarán las acciones judiciales pertinentes.

Evaluación: El Grupo Unión evaluará anualmente los riesgos relacionados con fraude, corrupción o soborno transnacional, con el fin de aumentar los controles y las medidas preventivas y correctivas que sean necesarias para evitar su ocurrencia.

En todo caso, los negocios, operaciones y actividades que realicen los altos directivos, empleados, contratistas y demás terceros involucrados en el proceso comercial del Grupo Unión, deberán estar regidos también por los principios contemplados en el Código de Ética y Buenas Prácticas.

8. PROGRAMA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Se implementa el programa corporativo para el aseguramiento de actos transparentes y legítimos, el cual tiene por objeto:

Primero: Promover y asegurar conductas ajustadas a la ley y normas internas de la Compañía, así como de los principios en los que se funda la política de Transparencia y Ética Empresarial.

Segundo: La regulación de los mecanismos y procedimientos para la prevención de los actos que van en contravía del presente programa.

Tercero: Implementación del proceso destinado a identificar y establecer responsabilidades de las personas involucradas en actos no transparentes,

10

garantizando el debido proceso con base en el respeto a la dignidad de las personas y sus derechos, asegurando la confidencialidad en el manejo de la información y la proporcionalidad de las acciones correctivas.

Cuarto: Identificación y evaluación de los riesgos frente a la política de Transparencia y Ética Empresarial.

9. CANALES DE DENUNCIA

Línea ética: 01 8000 413 665

Correo electrónico: dcano@uniongr.com

Sitio web: <https://www.uniongr.com>

Dirección: Calle 15sur No. 48-39 – Medellín (Antioquia)

Los reportes serán tratados con absoluta reserva garantizando su confidencialidad y la posibilidad de anonimato de quien lo realiza. Adicionalmente, se garantiza que ningún denunciante será sujeto de retaliaciones o sanciones, por el hecho de haber denunciado.

Sin embargo, cuando se compruebe que el empleado procedió de mala fe con fundamento en hechos simulados, el Grupo Unión podrá adelantar las acciones correspondientes de acuerdo con las normas aplicables y el Reglamento Interno de Trabajo.

10. FORMAS DE DIVULGACIÓN

La divulgación de este programa estará a cargo del Oficial de cumplimiento y el área de Gestión Humana del Grupo Unión, quienes realizarán capacitaciones anuales acerca de la corrupción y el soborno transnacional, suministrando

información actualizada y la variación de los mecanismos para evitar su materialización.

Así mismo, el programa de Transparencia y Ética empresarial está publicado en la página web de la compañía, de modo que se garantice su acceso a todos los interesados.

11. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Una vez surtida la investigación por el oficial de cumplimiento, y se verifique la ocurrencia de hechos que vayan en contravía de los principios institucionales además de configurar conductas clasificadas como corrupción y/o soborno transnacional, se tendrá en cuenta el procedimiento indicado en el numeral 14 del presente programa.

12. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

La filosofía empresarial del Grupo Unión, y su estrategia de crecimiento en los diferentes mercados, exige disponer de esquemas de gestión y gobierno corporativo con los más altos estándares internacionales, además de un cumplimiento irrestricto del marco normativo tanto local como internacional.

Por estas razones, el Grupo Unión ha adoptado dentro de sus principios y prácticas de negocio, políticas tendientes a estructurar sus operaciones en un marco de ética y transparencia que garanticen la continuidad y sostenibilidad de los negocios buscando además, salvaguardar el capital reputacional de la Organización, contribuyendo e impactando positivamente a las comunidades donde opera, así como a los demás grupos de interés.

En el Grupo Unión comprendemos que la forma de hacer los negocios es tan o más importante que los negocios mismos y es por esto que antepone los principios y valores institucionales al logro de los objetivos corporativos rechazando y sancionando los logros para la organización obtenidos a través de trasgredir los valores y/o la ley.

El presente documento constituye la Política Anticorrupción y Antisoborno del Grupo Unión, la cual ha sido elaborada en desarrollo de sus principios éticos, con la finalidad de establecer los lineamientos en materia de prevención, detección, y reporte de los actos de corrupción que puedan presentarse al interior de la organización.

12.1. Objetivo

Establecer y declarar públicamente el compromiso con un actuar ético y transparente ante sus grupos de interés, mediante las directrices y lineamientos generales que garanticen el cumplimiento de las disposiciones que exige la implementación, fortalecimiento y formalización de los mecanismos de prevención, detección, disciplina y reporte de los actos de corrupción que puedan presentarse al interior del Grupo Unión, en procura de conducir los negocios de una manera socialmente responsable actuando con una filosofía de “cero tolerancia” frente a los actos que contraríen los principios organizacionales del Grupo Unión.

12.2. Alcance

Esta política es aplicable a todos los empleados y procesos en los que se presenten factores de riesgo de corrupción, en todas las regiones donde opere el Grupo Unión, así como a todas las partes relacionadas y grupos de interés, entendidos estos como clientes, proveedores, accionistas, inversionistas, cooperantes, contratistas, subcontratistas y en general a todos aquellos con

quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación.

12.3. Acciones que constituyen corrupción

Se prohíben totalmente la realización de las conductas que a continuación se describen

a) En la contratación o subcontratación

Uno de los procesos más impactados por la corrupción es la contratación, las siguientes son los principales ejemplos de tipologías indebidas para este proceso en el territorio colombiano y el exterior:

Diseño:

- Direccionamiento del contrato a partir de las especificaciones técnicas.
- Manipular la información o condiciones de la necesidad de compra/contratación para que sea adjudicado a uno o varios terceros en especial.
- Compras o contrataciones de servicios por valores que no se ajustan a los valores reales del mercado.
- Filtrar o manipular información técnica sensible para el beneficio propio o de un tercero
- Otorgamiento, ofrecimiento o facilitación de sumas dinerarias o retribuciones en especie o servicios, en aras de habilitar el proceso a favor de un tercero específico.

Selección:

- Direccionamiento del tipo de procesos de selección de contratistas (Selección directa, concurso cerrado, concurso abierto).
- Direccionamiento del contratista a ser seleccionado.

- Influnciar el proceso de evaluación de las ofertas o ajustar los resultados para favorecer a uno de los participantes.
- Selección de proveedores por contratación directa sin justificación suficiente, manipular el tipo de proceso de selección, fraccionamiento de contratos, Adjudicación contratos a cambio de favores o beneficios personales.
- Filtrar o manipular información técnica sensible para el beneficio propio o de un tercero.
- Solicitar o recibir participación, ganancia o soborno por parte del contratista.
- Está prohibido el pago o remuneración a cargo de los contratistas, con la finalidad de adjudicar la ejecución de un contrato de servicios o suministro sea en Colombia o en el exterior, de allí que no se pueden fijar comisiones o cuotas de participación a cargo o a favor de los mismo.

Ejecución:

- Falta de control en los cambios que se presenten en actividades específicas durante la ejecución del contrato y/o proyecto.
- Solicitar o recibir participación, ganancia o soborno por parte del contratista.
- Filtrar o manipular información técnica sensible para el beneficio propio o de un tercero.
- Manipular informes de avance de los contratos, proyectos u obras para agilizar un pago.
- Influnciar las conclusiones de los interventores ocultando o manipulando información relevante de un contrato, obra y/o proyecto.
- Recibir o solicitar obsequios o prebendas de los contratistas o proveedores.
- Pago de bienes y/o servicios que no se hayan recibido o no cumplan las especificaciones técnicas.

Liquidación:

- Influnciar las conclusiones de los interventores ocultando o manipulando información relevante de un contrato, obra y/o proyecto.
- Recibir o solicitar obsequios o prebendas de los contratistas o proveedores.
- Pago de bienes y/o servicios que no se hayan recibido o no cumplan las especificaciones técnicas.

b) Obtención de ventajas ilegítimas

Pago de un soborno a un funcionario gubernamental para obtener una ventaja ilegítima frente a la competencia, con el fin de ganar un permiso o derecho con la finalidad de viabilizar un negocio, lo cual se prohíbe de manera general y sin excepción; los permisos o derechos deberán ser tramitados por medio de los conductos regulares fijados en el marco legal correspondiente y en los procesos de selección fijados de los estatutos generales de contratación de la entidad destinataria del servicio.

c) Pagos de facilitación

Son pagos que se hacen para asegurar o acelerar trámites ante funcionarios gubernamentales de carácter legal y rutinario. Estos actos son prohibidos por el Grupo Unión, incluso si tales pagos son de mejor cuantía. Estos pagos pueden ser:

- Pagos para agilizar o viabilizar la obtención de una licencia para operar de cualquier tipo.
- Influnciar una resolución judicial.
- Influnciar a un agente aduanero con el fin de que se emita permisos o entreguen mercancías retenidas en una aduana.
- Evitar una Auditoria Fiscal.

d) Contribuciones políticas

Las contribuciones políticas comprenden toda contribución, en efectivo o en especie, realizada con el propósito de apoyar una causa política. Las contribuciones en especie pueden incluir obsequio de bienes o servicios, publicidad o actividades de promoción que respalden a un partido político, la compra de entradas para eventos de recaudación de fondos y contribuciones a organizaciones de investigación vinculadas a un partido político.

No se deberán realizar contribuciones directas o indirectas a partidos políticos, organizaciones o particulares involucrados en la política, a cambio de obtener ventajas en las transacciones de naturaleza comercial. Estos pagos pueden ser:

- Autorizar y pagar contribuciones políticas en favor de algún candidato político o miembro actual del gobierno a cambio de un beneficio futuro.
- Autorizar la contratación de una organización presidida por un funcionario público o sus familiares.
- Autorizar y otorgar empleo a un funcionario gubernamental o sus familiares a cambio de obtener algún beneficio a favor del Grupo Unión.
- Autorizar y pagar donaciones en dinero o en especie para patrocinar el lanzamiento de un libro, estudio desarrollado por un funcionario gubernamental o actividad que pudiera incrementar su reputación profesional como funcionario, o candidato político.
- Autorizar y pagar una comisión o un valor más alto en una transacción comercial de compra-venta con la intención de influenciar o corromper a un funcionario gubernamental.

e) Desviación de dineros provenientes de actividades de inversiones social y/o patrocinios.

El grupo Unión deberá realizar el monitoreo constante al destino final de los recursos para garantizar que la inversión social que hace la organización en el cumplimiento de su responsabilidad social, y/o los patrocinios no sean utilizados para sobornar o cometer actos de corrupción.

El hecho de que un pago o beneficio indebido se haga a través de un tercero no exonera de responsabilidad alguna al Grupo Unión.

f) Otros Tipos de Corrupción

A continuación, se enuncian otros esquemas de corrupción:

- Solicitar o recibir cualquier tipo de soborno.
- No reportar oportunamente un conflicto de interés.
- Filtrar o manipular cualquier tipo de información secreta o restringida.
- Abusar de la posición como empleado del Grupo Unión para obtener cualquier tipo de beneficio propio o para un tercero.
- Las donaciones dirigidas a entes de terceros con la finalidad de beneficiar un proceso de selección están prohibidas; las donaciones que desarrollen la responsabilidad social empresarial serán dirigidas por la gerencia general y/o la gerencia de gestión, para lo cual se verificará el objeto de la fundación o corporación que se seleccione, la cual en todo cosa no podrá contar con vínculos comerciales con la sociedad.

g) Comisiones a trabajadores.

Los trabajadores de UNIÓN ELÉCTRICA S.A., sucursales, matrices y formas asociativas, como remuneración de su labor tendrán las prestaciones laborales que se establezcan en el contrato laboral, incluyendo salarios, comisiones,

gratificaciones, bonificaciones, entre otras señaladas en la Ley laboral y pactadas en el contrato laboral.

Queda prohibido la solicitud, facilitación o trámite de comisiones por parte de los contratistas o proveedores, a favor de los empleados tanto en Colombia como en el extranjero.

12.4. Otros aspectos que hacen parte de esta política

Obsequios

El propósito de hacer atenciones de negocios es crear una buena voluntad y relaciones de trabajo sólidas y nunca de ganar una ventaja inadecuada o inapropiada. No está permitido nunca pagar, incluso por cenas modestas, viajes, alojamiento y entretenimiento, con un propósito corrupto o para dar una ventaja inapropiada.

Sin embargo, esta política reconoce que una conducta de negocios cortés puede a veces incluir cenas y entretenimiento y, bajo circunstancias limitadas, obsequios modestos o amistosos. Por ejemplo, dar o recibir cualquier obsequio simbólico de un valor modesto que se distribuye generalmente para propósitos comerciales es generalmente permitido. Las reglas especiales que se describen a continuación se aplican a las cenas, entretenimiento, obsequios, y otros gastos, en todos los casos, a cualquier obsequio, cena u otro gasto (independientemente de su valor) deben ser:

- Modesto, tanto de forma aislada como cuando se considera dentro del contexto de otros obsequios y atenciones ofrecidas al mismo receptor.
- No han de ser utilizadas con el propósito de ejercer una influencia inadecuada, o de alguna otra forma con el propósito de influenciar una acción comercial para poder obtener una venta de negocios para la organización.
- Apropiado y ajustado con las prácticas razonables del negocio y la costumbre.
- Tener tan solo la intención de construir o mantener una relación de negocios, más que de influenciar la objetividad del receptor para tomar una decisión específica de negocios.
- Pagado directamente al proveedor del servicio siempre que esto sea posible.
- No puede estar dentro de ninguna de las categorías que nunca serán aceptables.
- Permisibles bajo todas las leyes y reglamentaciones aplicables de la organización del receptor.

Para todos los gastos de cena y entretenimiento, independientemente de su monto, y de si se trata de funcionarios públicos o empresas privadas, se requiere que los representantes de la organización reporten el gasto de una forma ágil y exacta, entreguen los recibos y otros soportes correspondientes y listen los nombres, los cargos y el centro de costos a los que pertenecen.

Hay ciertos tipos de obsequios, cenas, o entretenimientos que nunca serán admisibles. Algunos ejemplos de estos tipos de pagos incluyen los siguientes:

- Obsequios, entretenimiento, u otras cosas de valor que se ofrecen a cambio de algo.
- Obsequios, entretenimiento, u otras cosas de valor que puedan tener, o puedan parecer que tienen, un efecto material sobre cualquier relación de negocios de

la organización existente o visualizada, o que pueda de alguna otra forma dar lugar a un conflicto de interés.

- Obsequios, entretenimiento, u otras cosas de valor que involucren a las partes que participen en un proceso de licitación competitiva en el cual la organización está compitiendo.
- Obsequios, entretenimiento, u otras cosas de valor que sean ilegales o que se sabe que están prohibidas por la organización de la otra parte;
- Cualquier obsequio de dinero o equivalente a dinero (un equivalente a dinero incluye tarjetas de regalo, certificados de regalo, préstamos, acciones y opciones de acciones).
- Obsequios, entretenimiento, u otras cosas de valor frecuentes o repetidas que se dan al mismo individuo u organización.
- Obsequios, entretenimiento, u otras cosas de valor excesivo o extravagante y cualquier obsequio inapropiado o entretenimiento que pueda afectar de forma adversa la reputación de la organización.

Esta política es aplicable aún si no se pide el reembolso del gasto. En otras palabras, pagar una cena o un gasto de entretenimiento con sus propios recursos no evita los requerimientos de esta política. Los representantes de la organización no podrán recibir ningún tipo de soborno, obsequio, o pago inapropiado de nadie, incluyendo los proveedores o clientes, a cambio de una promesa para hacer o dejar de hacer algo que beneficiaría a aquel que hace el pago.

12.5. Conjunto de reglas especiales que aplican para los obsequios, viajes, cenas, entretenimiento, y contribuciones de caridad.

Los representantes de la organización no pueden ofrecer, pagar, prometer un pago, o autorizar el pago de dineros o cualquier cosa de valor, sea de forma directa o indirecta, a cualquier funcionario público con el propósito de obtener o retener un

negocio o para obtener alguna otra ventaja inapropiada. Por esta razón, los obsequios, viajes, cenas, entretenimiento, y contribuciones de caridad a funcionarios públicos son fuertemente desestimuladas y deben ser pre aprobadas de forma escrita por la Gerencia General y la Junta Directiva con la justificación de la solicitud.

12.6. Conflicto de Intereses

Debe tenerse presente que las regulaciones internas de los conflictos de interés están previstas en la Política de Conflicto de Intereses, y a su vez en el Código de Ética y Buenas Prácticas, que siendo independientes son complementarias de esta política. La violación de las regulaciones internas de las normas de conflictos de interés puede llevar a configurar la violación de esta política.

13. LINEAMIENTOS GENERALES

El eje central de esta política son sus principios que corresponden a las declaraciones que, acompañadas de los principios consignados en el código de ética y buenas prácticas y el programa de transparencia y ética empresarial, así como los valores institucionales, expresan los lineamientos a aplicar en todas las operaciones y regiones donde el Grupo Unión tenga operaciones directa o indirectamente. La aplicación de estos principios no será discrecional en ninguna de las geografías donde opere la organización, por parte de sus colaboradores o administradores así como tampoco admitirá interpretaciones que den o pretendan dar apariencia de legalidad a actos o situaciones sobre los que claramente existan dudas razonables sobre su pertinencia y legalidad.

Consistencia

Todos los colaboradores, independientemente del rango o posición jerárquica en la organización, son referentes de un actuar conforme a los principios y prácticas

institucionales, ejemplificando con el adecuado comportamiento. Ningún colaborador podrá, directa o indirectamente, participar, ocultar, patrocinar actos de corrupción o soborno bien sea a entidades públicas o privadas tanto locales como extranjeras.

Por lo tanto, se prohíbe estrictamente al Grupo Unión y a sus empleados en cualquier nivel ofrecer, pagar y/o prometer en pago, solicitar, recibir o autorizar el recibo de dineros o cualquier cosa de valor, sea directa o indirectamente, con el propósito de obtener, retener o direccionar negocios hacia cualquier persona o para cualquier otro tipo de ventaja impropia. La expresión “cualquier cosa de valor”, arriba indicada, incluye dinero, obsequios, entretenimiento, viajes, servicios y cualesquiera otras atenciones.

Adicionalmente, se prohíbe a los empleados en cualquier nivel del Grupo Unión realizar pagos de forma indirecta a través de una intermediaria bajo circunstancias que indicasen que tales pagos podrían ser usados ya sea como soborno, cuando las circunstancias indiquen que pudiera haber una violación potencial de esta Política.

Si un empleado o representante recibe una solicitud de soborno o de pago sospechoso proveniente de cualquier persona, esta solicitud deberá reportarse inmediatamente a la línea o buzón ético. Cualquier persona que denuncie de buena fe una violación supuesta o real o cualquier otra norma nacional o internacional de anticorrupción, estará protegida contra cualquier tipo de represalia.

El Grupo Unión no tolerará a los empleados o representantes que logren resultados a cambio de violar la ley o actuar de manera deshonesto. Los altos directivos de la organización respaldarán plenamente a todos los empleados y representantes que

se nieguen a realizar pagos impropios, aunque como resultado de ello se pierda una oportunidad de negocio.

El Grupo Unión no tolerará a los empleados o representantes que falsifiquen o provoquen inexactitudes en los libros y los registros contables, sus subsidiarias, filiales y/o compañías de riesgo compartido.

El Grupo Unión realizará todos los estudios y análisis necesarios para determinar si se cometió un acto de corrupción, sin importar la posición, cargo, relación con la Organización o antigüedad de las personas presuntamente vinculadas al hecho.

El Grupo Unión se ha comprometido a cumplir con todas las leyes aplicables en todos aquellos lugares donde la Organización lleve a cabo sus negocios. Los empleados y los representantes tienen una obligación de conocer y cumplir el contenido de esta política.

Compromiso con la prevención

Implica un modelo dinámico de supervisión y seguimiento de los riesgos de corrupción y soborno, para lo cual consistentemente se estarán evaluando los mapas de riesgos de los procesos para asegurar que las medidas de administración estén blindando razonablemente al Grupo Unión de prácticas corruptas. La gestión ha de desarrollarse bajo principios de gestión de riesgos con énfasis en medidas y mecanismos preventivos más que en esquemas detectivos o correctivos.

En caso de presentarse cambios organizacionales importantes o en el entorno en el cual opera la organización se deberán efectuar valoraciones de riesgo de fraude y corrupción acordes a la ocurrencia de dichos eventos bajo la nueva estructura y segregación de funciones.

Anualmente se realiza el proceso para identificar y valorar los factores de riesgo, esquemas y escenarios de corrupción en el cual se debe incluir el riesgo de fraude. Luego de la identificación de cada riesgo se deben evaluar el diseño y la implementación del control.

Los controles anticorrupción deberán estar implícitos en el sistema de control interno del Grupo Unión. Todos los empleados son responsables de dichos controles y deben asegurar su cumplimiento.

Para cada control se debe evaluar si el diseño del mismo es adecuado para la mitigación del riesgo. Si se identifican deficiencias en el diseño del control, el responsable debe establecer las acciones que realizará con el fin de corregirlo. Una vez validado el adecuado diseño del control se debe verificar su operatividad, en caso de presentarse deficiencias operativas el responsable del control también deberá tomar las acciones pertinentes para asegurar que el control opere efectivamente.

En caso de presentarse deficiencias en el diseño o la operatividad de los controles asociados a un riesgo de corrupción, debe evaluarse si el conjunto de controles tal y como están diseñados u operando mitigan efectivamente el respectivo riesgo. Si se concluye que el conjunto no está siendo efectivo, los responsables de los controles deberán establecer estrategias adicionales y/o alternas que efectivamente mitiguen el riesgo.

La administración monitorea la calidad y la efectividad de los controles anticorrupción mediante.

Supervisión continua: Actividades llevadas a cabo por todo el personal del Grupo Unión en el curso normal de la gestión de la organización, en las cuales se pueden identificar posibles riesgos de fraude, incluyendo corrupción, sin controles mitigantes.

Autoevaluaciones: Tanto los ejecutores de control como los dueños de proceso realizan autoevaluaciones en donde evalúan los controles bajo su responsabilidad, entre estos controles se encuentran aquellos definidos contra la corrupción de sus procesos.

Certificaciones de Proceso: Los gerentes, jefes y coordinadores de área son responsables por establecer, mantener, evaluar y monitorear el control interno de los procesos a su cargo, en el que se encuentran los controles anticorrupción de cada uno de los procesos. Con base en la documentación que soporta la evaluación del sistema de control interno (autoevaluaciones, verificaciones de los grupos de aseguramiento, pruebas de auditoría interna y/o externa, y clasificación de deficiencias de control), por los menos una vez al año deben certificar la efectividad de los controles a su cargo, comunicando la totalidad de deficiencias identificadas y los planes de acción respectivos.

Pacto de Transparencia: Es una declaración en la que todos aquellos (empleados, contratistas y miembros de la Junta Directiva) relacionados con el control interno manifiestan su entendimiento y cumplimiento de sus responsabilidades asociadas a la ética empresarial, conflictos de interés y control interno, la cual se realiza al menos una vez al año. El Pacto de Transparencia incluye entre otros la manifestación del entendimiento del Código de Ética y Buenas Prácticas, Política Anticorrupción y Antisoborno, Programa de Transparencia y Ética Empresarial; así mismo incluye preguntas específicas sobre

el conocimiento de hechos o indicios de posibles actos de corrupción o irregularidades cometidas en la Organización.

Verificaciones: El oficial de cumplimiento coordinará sus actividades con el objeto de realizar evaluaciones a las áreas de la organización para verificar la efectividad del diseño y la operatividad de los controles, en este caso los controles identificados como anticorrupción.

Valoración del Sistema de Control Interno por parte del Oficial de Cumplimiento: El Oficial de Cumplimiento basado en su conocimiento del negocio y los resultados de la ejecución del plan general de auditoría y las pruebas específicas de controles, deberá realizar una valoración integral e independiente de la efectividad de sistema de control interno del Grupo Unión, el cual incluye los controles anticorrupción.

Informe sobre el Riesgo de Corrupción y la Efectividad de los Controles: El Oficial de Cumplimiento elaborará un informe anual que presentará ante la Junta Directiva, que contenga los aspectos más relevantes sobre la efectividad del programa de prevención de la corrupción (efectividad de los controles anticorrupción, las denuncias de corrupción recibidas y el estatus de solución de las mismas e información relevante relacionada).

Responsabilidad

Todo hecho reportado o detectado que tenga algún tipo de relación con prácticas corruptas o soborno, bien sea con entes públicos o privados, nacionales o internacionales será investigado, documentado y analizado cuidadosamente por el área de Control Interno.

Aquellas situaciones que correspondan efectivamente a actos de corrupción o soborno, serán sancionados independientemente de la cuantía, características o posición jerárquica de los responsables, siempre guardando la proporcionalidad con los hechos y garantizando el debido proceso. La respuesta de la administración a este tipo de situaciones implicará tanto sanciones administrativas, como comerciales, civiles y penales si ello llegare a requerirse, acciones que implicarán no solo poner en conocimiento de las autoridades respectivas los hechos de corrupción, sino el acompañamiento a los respectivos procesos por parte de los responsables jurídicos de la Organización.

Las responsabilidades de la Junta Directiva son:

- Dar recomendaciones acerca de la operatividad y eficacia del Política Anticorrupción.
- Propender por la actualización de la evaluación del riesgo de corrupción asegurando que se incluya como parte de la evaluación del riesgo y planes estratégicos.
- Analizar los reportes de riesgo de corrupción, políticas y actividades de control y hacer recomendaciones frente al mismo.
- Conocer y hacer recomendaciones sobre los resultados de las evaluaciones de las denuncias relacionadas con corrupción.
- Hacer seguimiento y dar recomendaciones frente a la efectividad de los sistemas de prevención de la corrupción del Grupo Unión.

Las Responsabilidades de la Alta Gerencia son:

- Demostrar compromiso con la Política y dar el ejemplo con sus acciones y expresiones para promover una cultura ética, anticorrupción y de cumplimiento en la organización.
- Crear y fomentar una cultura de no tolerancia al fraude, incluida la corrupción.

- Asegurar la adecuada implementación de controles que mitiguen los riesgos de corrupción.
- Brindar apoyo y dirección respecto de la implementación del Política Anticorrupción.

Las responsabilidades del oficial de cumplimiento Interno son:

- Desarrollar un plan de auditoría que considere evaluar el cumplimiento del Política Anticorrupción y el monitoreo de los controles anticorrupción identificados.
- Proveer a la Junta Directiva controles anticorrupción suficientes para mitigar los riesgos de corrupción y que dichos controles están funcionando efectivamente.
- Informar a la Alta Gerencia las deficiencias identificadas en sus auditorías que evidencien posibles actos de corrupción, en la Organización.
- Tener en su equipo, miembros con habilidades y competencias relacionadas con la identificación de fraudes, incluidos corrupción, y técnicas de investigación de los mismos.

Las responsabilidades del Oficial de Cumplimiento son:

- Propender por la divulgación y la implementación del Política Anticorrupción en toda la organización.
- Facilitar la preparación de planes de mitigación para los riesgos de corrupción identificados. Realizar seguimiento a su implementación y efectividad.
- Facilitar sesiones de sensibilización y capacitación relacionadas con temas de corrupción tanto para empleados como terceros que así lo requieran.
- Asegurar la suscripción de los pactos de transparencia y/o declaraciones en temas de fraude, corrupción y conflictos de interés; analizar y evaluar la información declarada en estos pactos que evidencien situaciones de

corrupción, propender por la identificación de riesgos y controles de corrupción, y la actualización periódica de su evaluación.

- Reportar a la Junta Directiva todas las denuncias relacionadas con corrupción de la organización conforme al proceso ético establecido.
- Velar por la capacitación y actualización de los miembros del equipo con el fin de asegurar las habilidades y competencias relacionadas a la prevención, detección y respuesta al riesgo de corrupción.
- Establecer las directrices para el Grupo Unión en relación con la prevención, detección y respuesta al riesgo de corrupción.
- Las demás señaladas en las políticas, procedimientos o directrices internas del Grupo Unión.

Las responsabilidades de los empleados del Grupo Unión son:

- Conocer, comprender y aplicar la política anticorrupción.
- Ejecutar los controles anticorrupción a su cargo y dejar evidencia de su cumplimiento.
- Reportar acciones sospechosas o incidentes relacionados con corrupción.
- Cooperar en las investigaciones de denuncias relacionadas con corrupción, que adelante el área de Control Interno o las autoridades competentes.

Deber de denunciar

Todos los colaboradores del Grupo Unión así como las terceras partes relacionadas, especialmente aquellas con las que se tengan establecidas relaciones comerciales o contractuales, están en la obligación de poner en conocimiento de la administración los hechos o circunstancias que puedan ser considerados como actos de corrupción o soborno.

Para ello se podrán utilizar los diferentes canales institucionales que la organización ha dispuesto para tal fin, así como el Jefe Inmediato, el Jefe de Control Interno, la Gerencia General si se requiere y especialmente la línea y/o el buzón ético. Igualmente se garantizará que nadie sufra ningún tratamiento perjudicial, retaliación o cuestionamiento como resultado de negarse a participar en el soborno o corrupción, o debido a la presentación de informes en los que de buena fe exponga sus sospechas de que un soborno real o potencial u otro delito de corrupción ha tenido lugar, o pueden tener lugar en el futuro, tales denuncias pueden ser puestas en conocimiento de la empresa amparadas en los principios de confidencialidad y/o anonimato, sin embargo, es inaceptable y se considera una violación a esta política el hacer un reporte o proveer información sabiendo que tal información es falsa o mal intencionada.

El Grupo Unión estimula a sus diversos grupos de interés reporten conductas que ellos creen son no éticas o violaciones a las reglas, procedimientos, reglamentaciones, políticas y estándares de comportamiento de la organización. La Línea Ética es un mecanismo disponible a quien quiera reportar de manera abierta, confidencial o anónima, las sospechas de violación al Código de Ética y Buenas Prácticas, a esta Política, o a cualquier otra regla, procedimientos, reglamentaciones, políticas o estándares de comportamiento.

Condiciones de la denuncia

- El Grupo Unión garantizará el anonimato del denunciante y sancionará a quien tome represalias contra la persona que denuncia.
- Utilización adecuada de los canales receptores que tiene la Organización.
- Al suministrar la información o narrar los hechos, aportar toda la información que conozca. Describa lo sucedido enumerando cada uno de los hechos:

¿QUÉ ocurrió?, ¿CÓMO ocurrió?, ¿CUÁNDO ocurrió?, ¿DÓNDE ocurrió?, ¿QUIÉN lo hizo?, ¿CON QUIÉN?

- Realizar la denuncia de manera objetiva y respetuosa.
- La atención de casos de irregularidades o sospechas de irregularidades, se llevarán a cabo con la debida diligencia, a fin de evitar acusaciones erróneas o generar alertas que conlleven al ocultamiento de evidencias.
- Es deber denunciar hechos entre otros relacionados con: peculado, concusión, cohecho, celebración indebida de contratos, tráfico de influencias, enriquecimiento ilícito, prevaricato, abuso de autoridad, usurpación y abuso de funciones públicas, utilización indebida de información y de influencias derivadas del ejercicio de función pública y detrimentos patrimoniales.

Capacitación

Para fortalecer la prevención del riesgo de corrupción en el Grupo Unión, los dueños de proceso, facilitarán sesiones de sensibilización o capacitación para las siguientes audiencias:

Junta Directiva: Desarrollo de habilidades para identificar riesgos de corrupción por parte de los directivos de la organización.

Oficial de cumplimiento: Desarrollo de habilidades para identificar riesgos de corrupción en la empresa, por parte de directivos, empleados del Grupo Unión y contratistas. Se debe enfatizar en los siguientes temas:

- Identificación de posibles alteraciones a los estados financieros.
- Detección de prácticas de confabulación entre funcionarios y/o contratistas para realizar actos de corrupción y/o fraude.
- Análisis y monitoreo de la adecuada segregación de funciones.

- Adjudicación de contratos con terceros y operadores.

Empleados en General: Se deberán realizar capacitaciones de manera selectiva, de acuerdo a los procesos identificados como riesgosos en términos de corrupción. Adicionalmente, se debe asegurar que en los procesos de inducción de empleados nuevos, se reciban capacitaciones en temas de ética y cumplimiento.

Empleados con cargos directivos o con funciones especiales como administradores y gestores de contratos: A partir de casos prácticos, se desarrollarán las habilidades que les permitan detectar y prevenir actos de corrupción en sus procesos, por parte de funcionarios de su mismo nivel o sus subordinados.

Contratistas: Se deberán asegurar la inclusión de cláusulas contractuales en materia de prevención de corrupción. Adicionalmente dentro de los programas de capacitación a proveedores, se realizarán talleres para capacitarlos en temas de detección y prevención del riesgo de corrupción, así como los procedimientos existentes en la organización para denunciar indicios de potenciales eventos de corrupción, fraudes o irregularidades. Se solicitará constancia del cumplimiento a través de declaraciones y pactos de transparencia.

Transparencia y legalidad

Todos los hechos o circunstancias que sean detectados y comprobados serán informados conforme los protocolos de información establecidos con los diferentes grupos de interés y siempre respetando el debido proceso para estos asuntos, garantizando la transparencia, la legalidad y el equilibrio informativo.

14. SANCIONES

El incumplimiento de esta política podría conllevar a nivel de Grupo Empresarial:

- Sanciones o responsabilidades criminales, civiles o regulatorias el Grupo Unión o sus empleados incluidas multas y privación de la libertad.
- Serios daños a la reputación incluidos comentarios regulatorios y en los medios de comunicación.
- La imposibilidad del Grupo Unión de presentarse a licitaciones gubernamentales mediante cualquier proceso de adquisición pública.

El incumplimiento de esta política por parte de los empleados podría conllevar:

- Responsabilidades personales tales como multas o privación de la libertad, posiblemente bajo las leyes de más de una jurisdicción.
- Acción disciplinaria, terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, según leyes aplicables vigentes.

El Grupo Unión atendiendo su principio de no tolerancia a los actos de corrupción, y su gran compromiso por el cumplimiento permanente de políticas, procedimientos y pautas de comportamiento incluidas en el Código de Ética y Buenas Prácticas, Programa de Transparencia y Ética Empresarial y en esta Política Anticorrupción y Antisoborno, espera que todos sus empleados, directivos y contratistas los cumplan y promuevan su cumplimiento.

Un soborno, un acto corrupto o un fraude, pueden conllevar graves consecuencias para el Grupo Unión, sus empleados, directivos y contratistas.

Estatuto Anticorrupción Colombiano

La Normativa Colombiana sanciona expresamente conductas relacionadas con funcionarios y ex funcionarios públicos, así como con directivos, empleados,

administradores y asesores de empresas privadas. Las principales normas anticorrupción colombianas están formuladas en el Código Penal (Ley 599 de enero del 2000) y en la Ley 1474 de 2011, conocidas como Estatuto Anticorrupción, por medio del cual se establecieron las reglas orientadas al fortalecimiento de los mecanismos de protección, investigación y sanción de los actos corruptos y la efectividad de la gestión pública.

Las normas establecen, entre otras regulaciones, las siguientes prohibiciones y sanciones:

- La prohibición de gestión de asuntos privados ante la misma entidad por parte de ex funcionarios públicos en relación con los asuntos que conoció durante el tiempo de su gestión pública y hasta por dos años después de la dejación del cargo.
- Sanción penal (pena de prisión y multa) de la corrupción privada, consistente en la promesa, ofrecimiento o concesión, directamente a por interpuesta persona, por cualquier persona a favor de directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación, de cualquier regalo o beneficio no justificado para que se favorezca a quien hace la promesa, ofrecimiento o concesión o a un tercero, en perjuicio de la Organización.
- Sanción penal (pena de prisión y multa) de la administración desleal por parte de cualquier persona que actúa como administrador de hecho o de derecho o como socio, directivo, empleado o asesor, que abusando de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero, disponga fraudulentamente de los bienes de la sociedad o contraiga obligaciones a cargo de ella, causando un perjuicio económico valorable para la Organización.
- Sanción penal (pena de prisión y multa) por la utilización indebida de Información Privilegiada por parte de empleado, asesor, directivo, o miembro

de una junta u órgano de administración de una entidad privada que para obtener provecho para sí o para un tercero haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de su cargo o función y que no sea objeto de conocimiento público. Sanciona de la misma forma a quien utilice información conocida en razón de su profesión u oficio para obtener provecho mediante la negociación de determinada acción, valor o instrumento registrado en el Registro Nacional de Valores, siempre que dicha información no sea de conocimiento público. Las sanciones anteriores se entienden sin perjuicio de las sanciones administrativas que pueda imponer la Superintendencia Financiera de Colombia.

- Sanción penal (pena de prisión y multa) del tráfico de influencias de particular, esto es cualquier persona que sin ser funcionario público ejerza indebidamente influencias sobre un servidor público en asunto que esté conociendo o deba conocer con el fin de obtener algún provecho económico.
- Sanción penal el soborno trasnacional (con pena de prisión de 9 a 15 años y multa de 100 a 200 salarios mínimos legales mensuales vigentes) consistente en dar u ofrecer a un funcionario público extranjero, en provecho de este o de un tercero, directa o indirectamente cualquier dinero, objeto de valor en dinero u otra utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con una negociación económica o comercial.
- Sanción penal (pena de prisión y multa) de los acuerdos restrictivos de la competencia a quien en un proceso de licitación pública, subasta pública, selección abreviada o concurso, se concertare con otro con el fin de alterar ilícitamente el procedimiento contractual.

15. VIGENCIA

El Programa de Transparencia y Ética empresarial, así como la Política Anticorrupción y Anti-soborno estarán vigentes a partir de su publicación. Sus

principios y lineamientos deben ser aplicados conforme han sido establecidos estando todos los colaboradores y terceras partes relacionadas, en la obligación de su observancia y cualquier incumplimiento deliberado o intencional de la misma será considerado falta grave. A partir de la fecha se incorporará en el proceso de inducción y re inducción, tanto para empleados como para terceros.

Estas políticas existen para ayudar a evitar áreas de riesgo y permitir reconocer posibles situaciones de Corrupción y Soborno. El propósito de estos lineamientos no es impedirle a el Grupo Unión competir vigorosamente o continuar ofreciendo productos nuevos e innovadores a los clientes, permitiendo identificar formas para lograr los mismos resultados sin correr el riesgo de infringir las leyes locales e internacionales pertinentes.

Los empleados deben certificar que conocen y comprenden estos lineamientos mediante su firma y entrega del formato de aceptación al área de Gestión del Talento Humano, el cual se encuentra Anexo a esta Política. El formato de aceptación se agregará como parte permanente de su expediente laboral.

Aprobado en Medellín a los veintinueve (29) de abril de 2021, mediante Acta No. 133A de la Junta Directiva

ORIGINAL FIRMADO

Francisco Albeiro Zapata Ospina
Presidente Junta Directiva

ORIGINAL FIRMADO

Jesús Efraín Ossa Gómez
Presidente Unión Eléctrica

ORIGINAL FIRMADO

Diego Orlando Cano Sánchez
Secretario Junta Directiva