	P-PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL DE DISTRAVES S.A.S.	Código: P-186 Versión: 0 Fecha: 18/Jun/2024
---	--	--

1. OBJETIVO

El presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial, en adelante PTEE, tiene como objetivos:

- Implementar las políticas, metodologías y procedimientos definidos para evitar que se presenten conductas de Soborno Transnacional, según lo establece el artículo 2 de la Ley 1778 de 2016 y demás normas que lo modifiquen o complementen.
- Establecer los lineamientos de la Compañía para identificar, medir, controlar, monitorear, detectar, investigar y corregir las situaciones que constituyan actos de Soborno Transnacional que se presenten en desarrollo de las transacciones internacionales de la Compañía, promoviendo el establecimiento de una cultura de cumplimiento, salvaguardando el buen nombre de la Compañía y enalteciendo los valores corporativos de la misma. Además, se propugna por prevenir daños a la Compañía a través de la adopción y cumplimiento de disposiciones que prohíben cualquier modalidad constitutiva de actos de Soborno Transaccional.

2. ALCANCE

El PTEE está dirigido a todos los Administradores, Empleados, Asociados, Contratistas y a los Accionistas. Su aplicación y cumplimiento son de carácter obligatorio sin que pueda alegarse el desconocimiento de su contenido o procedimientos para justificar conductas de Soborno Transnacional.

3. DEFINICIONES

3.1 Activos Totales: Son todos los activos, corrientes y no corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos presentes controlados por la Compañía.

3.2 Altos Directivos: Para los efectos del PTEE se consideran como Altos Directivos la Asamblea General de Accionistas, los representantes legales y las personas que le reportan directamente al Gerente.

3.3 Asociados: Son los denominados socios o accionistas, es decir, aquellas personas que ostentan la titularidad de las acciones de la Sociedad.

3.4 Auditoría de Cumplimiento: Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida implementación y ejecución del PTEE.

3.5 Canal de Denuncias: Es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de Soborno Transnacional, dispuesto por la Superintendencia de Sociedades en su página web, en el siguiente link: https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-de-Denuncias-Soborno-Internacional.aspx.

3.6 Código de Ética: Es el documento elaborado con el propósito de tener una visión global de los principios y directrices fundamentales en materia de ética y transparencia, así como para fortalecer la cultura, valores y filosofía de la Compañía y sus Sociedades Subordinadas y las prácticas de Gobierno Corporativo. En dicho Código se indican los lineamientos de actuación que son de obligatorio cumplimiento para los Empleados de la Compañía y sus Sociedades Subordinadas, independiente de su cargo.

3.7 Contratista.: Persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En el contexto de un negocio o Transacción Internacional, se refiere a cualquier tercero que preste servicios a la Compañía 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, uniones temporales o consorcios, o de riesgo compartido con la Compañía que sean relevantes para efectos de adelantar Transacciones Internacionales.

3.8 Corrupción: Son todas las conductas encaminadas a que una empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

3.9 Debida Diligencia de Riesgo de Soborno Transnacional: Alude al proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar la Compañía de acuerdo con los Riesgos de Soborno Transnacional a los que se encuentre expuesta. En ningún caso, el término Debida Diligencia que se define en este documento, se referirá a los procedimientos de debida diligencia que se utilizan en otros sistemas de gestión de riesgos utilizados por la Compañía (por ejemplo, lavado de activos y financiamiento del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masivas), cuya realización se rige por normas diferentes.

3.10 Empleado: Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral o prestación de servicios a la Compañía.

3.11 Entidad Estatal: Corresponde a la definición establecida en el artículo 2º de la Ley 80 de 1993 o la norma que la sustituya o modifique.

3.12 Factores de Riesgo de Soborno Transnacional: Son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo de Soborno Transnacional.

3.13 Ingresos Totales: Son todos los ingresos reconocidos en el estado de resultado del período, como principal fuente de información sobre el rendimiento financiero de la Compañía para el período sobre el que se informa.

3.14 Matriz de Riesgos de Soborno Transnacional: Es la herramienta que le permite a la Compañía identificar los Riesgos de Soborno Transnacional a los que puede estar expuesta.

3.15 Negocios o Transacciones Internacionales: Por negocio o transacción internacional se entiende, negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

3.16 OCDE: Es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

3.17 Oficial de Cumplimiento PTEE: Es la persona natural designada por la Asamblea de accionistas para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional

3.18 Pagos de Facilitación: Son pagos pequeños, no oficiales e impropios que se hacen a un funcionario de bajo nivel para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina o necesaria a la cual tiene derecho el que realiza el pago de facilitación. Los Pagos de Facilitación normalmente son entregados a funcionarios públicos para obtener licencias, certificados y otros tipos de servicios públicos. Estos Pagos de Facilitación son considerados por la Compañía igualmente como conductas de corrupción.

3.19 Persona Expuesta Políticamente o PEP: Hace referencia a 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.

3.20 Políticas de Cumplimiento: Son las políticas generales adoptadas por la Compañía para que se puedan llevar a cabo sus Transacciones Internacionales de manera ética, transparente y honesta y se esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos relacionados con el Soborno Transnacional.

3.21 Programa de Ética Empresarial: Son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a la Compañía.

3.22 Recurso Económico: Es el derecho que tiene el potencial de producir beneficios económicos.

3.23 Riesgo de Soborno Transnacional o Riesgo ST: Es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente, dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier.

3.24 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. Esto es, lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 2° de la Ley 1778 de 2016 o la norma que la modifique o sustituya.

3.25 Persona Políticamente Expuesta o PEP: Son e considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos. Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles. Esto es lo establecido en el artículo 2] del Decreto 830 del 26 de julio de 2021 o la norma que lo modifique o sustituya.

3.26 Sociedad Subordinada: Tiene el alcance previsto en el artículo 260 del Código de Comercio.

3.27 Soborno Transnacional o ST: Es la conducta en la que incurren las personas jurídicas que por medio de uno o varios: (i) empleados, (ii) contratistas, (iii) administradores, o (iv) asociados, propios o de cualquier persona jurídica subordinada den, ofrezcan, o prometan, a un servidor público extranjero, directa o indirectamente: (i) sumas de dinero, (ii) cualquier objeto de valor pecuniario u (iii) otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público extranjero; realice, omita, o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones, en relación con un negocio o Transacción Internacional en el que esté involucrada la Compañía. El resto de términos serán usados según las definiciones de la Circular 100-000011 del 9 de agosto de 2021, el Código de Ética de La Compañía o, en su defecto, bajo su aceptación común.

4. CONSIDERACIONES GENERALES

4.1 Marco Normativo

En virtud de lo dispuesto en la Circular Externa 100-000011 del 9 de agosto de 2021 (en adelante la Circular) y todas las que la modifiquen y complementen, DISTRAVES S.A.S. (en adelante La Compañía) se encuentra obligada a adoptar un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (en adelante PTEE o Programa) por ser una Compañía sujeta a vigilancia de la Superintendencia de Sociedades, tener Activos Totales o Ingresos superiores a 30.000 SMMLV, y haber realizado negocios internacionales por más de 100 SMMLV.

Lo anterior, con ocasión a las operaciones de importación realizadas en el año 2023, las cuales excedieron los valores establecidos por la Superintendencia de Sociedades, completando la totalidad de requisitos mencionados anteriormente. Sin embargo, la Compañía en virtud de las buenas prácticas empresariales que aplica ha venido adoptando, de manera previa, medidas encaminadas a la prevención efectiva del riesgo de Soborno Transnacional.

En ese sentido, algunas de las referencias normativas que guían la aplicación del Sistema en La Compañía son las siguientes:

- a. Ley 1778 de 2016.
- b. Ley 222 de 1995.
- c. Decreto 1736 de 2020.
- d. Ley 2195 de 2022.
- e. La Convención para Combatir el Cohecho de servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales.
- f. La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA.
- g. El Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo de Europa.
- h. El Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa.
- i. La Convención de la Unión Africana para prevenir y combatir la corrupción.
- j. La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).

4.2 Políticas

Se establecen las siguientes políticas encaminadas a la prevención del riesgo de Soborno Transnacional en la realización de Transacciones Internacionales de la Compañía.

DECLARACIÓN Y POLÍTICA INTEGRAL.

DISTRAVES S.A.S REITERA SU COMPROMISO CON EL COMPORTAMIENTO ÉTICO Y TRANSPARENTE POR PARTE DE TODOS SUS EMPLEADOS, ASOCIADOS Y DE LA ORGANIZACIÓN EN SU CONJUNTO, CONSCIENTE DE QUE LAS EMPRESAS NO ESTÁN EXENTAS DE LA POSIBILIDAD DE SER VÍCTIMAS DE ACTOS DESHONESTOS QUE AFECTEN SUS ACTIVOS, UTILIDADES, O QUE PONGAN EN RIESGO A SUS EMPLEADOS, PRODUCTOS, SERVICIOS E IMAGEN CORPORATIVA. POR ESTA RAZÓN, LA PREVENCIÓN DE LOS ACTOS DE SOBORNO TRANSNACIONAL ES UNA REGLA DE CONDUCTA PARA LA COMPAÑÍA, SUS EMPLEADOS Y SUS ASOCIADOS Y TIENE COMO PREMISA FUNDAMENTAL, LA NO TOLERANCIA DE LOS ACTOS INCORRECTOS Y DEL FRAUDE EN LAS OPERACIONES INTERNACIONALES DE LA COMPAÑÍA.

En consecuencia, para fortalecer dicho compromiso, la Compañía ha incorporado en este documento las políticas, medidas y recomendaciones que sirvan para que la Compañía pueda llevar a cabo sus Transacciones Internacionales de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de prevenir, detectar y corregir situaciones que tengan la potencialidad de convertirse en una infracción a las normas que buscan prevenir los riesgos de Soborno Transnacional.

4.2.1. Política en materia de pago de comisiones a Empleados, Asociados y Contratistas relacionadas con Transacciones Internacionales.

La Compañía tiene establecido un programa de comisiones a Empleados vinculados al área de ventas que están relacionadas con los resultados de ventas y de recaudo de cartera, en ningún caso están atadas al logro o resultado de una Transacción Internacional en específico.

Para los trámites de registro de marcas y registros sanitarios requeridos para las exportaciones a algunos destinos la Compañía contrata reconocidas firmas de abogados que son seleccionadas en un proceso de escogencia en el que participan diferentes empresas, en desarrollo de dichos procesos se definen los diferentes honorarios a reconocer para cada uno de los tramites que se puedan presentar, no hay reconocimiento de comisiones y los honorarios deben ser facturados y, en caso de aplicar el reembolso de gastos, estos deben estar debidamente soportados y documentados.

Por Gobierno Corporativo la Compañía no tiene dentro de sus Empleados a ningún Asociado o persona natural beneficiaria real de los Asociados.

4.2.2. Política de gastos relacionados con actividades de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje.

La Compañía no utiliza esquemas como gastos de representación de libre disposición o tarjetas corporativas, todos los Empleados, sin excepción, a los que se les deba reembolsar algún gasto incurrido en desarrollo de sus funciones, debe presentar una solicitud de reembolso indicando el motivo del reembolso, la relación que el gasto en cuestión tiene con su labor o funciones y el soporte documental suficiente y adecuado de conformidad con la normatividad vigente que permita la deducibilidad del gasto por parte de la Compañía.

La solicitud de reembolso debe ser revisada y aprobada por un superior del Empleado quien debe validar su razonabilidad, que cuente con los respectivos soportes y la relación del gasto con las funciones y actividades del Empleado.

La Compañía no reconoce reembolso por gastos de entretenimiento y similares y el eventual consumo de licores que se presente con ocasión de algún almuerzo o cena de trabajo, debe ser aprobado única y exclusivamente por el Gerente General y el Empleado que solicita el reembolso debe indicar en la factura emitida para la legalización del gasto, el nombre de todos los asistentes a la reunión de que se trate.

El área de Contabilidad de la Compañía tiene la competencia y la facultad de rechazar los gastos que no cumplen con las políticas de la Compañía o que no cuenten con los soportes respectivos.

En relación con los gastos de viaje la Compañía tiene establecido el siguiente procedimiento que regula lo referente a gastos de viaje y representación: P-180 P-Gastos de viaje y representación.

Para estos gastos de viaje y representación se establecen, entre otras, las siguientes consideraciones:

- La Compañía suministra a sus Empleados los recursos necesarios para un adecuado desplazamiento y una cómoda estadía, actuando siempre bajo los criterios de una sana política de austeridad.

- En viajes o reuniones en los que participan personas de diferente nivel jerárquico, el gasto lo cancela la persona de mayor jerarquía.
- Es de obligatorio cumplimiento, el alojamiento de los Empleados de la Compañía en los apartamentos que dispone la Organización SOLLA en las diferentes ciudades queda a discreción de las Gerencias, el alojamiento en hoteles.
- Los Gerentes, directores, jefes; son los responsables directos de los gastos ocasionados por sus colaboradores, del buen manejo en la elaboración del presupuesto y de la ejecución del mismo respecto a los conceptos especificados en esta directriz.
- Los Gerentes, directores y jefes son responsables de rechazar los gastos que no cumplan con esta política y la Compañía no asume obligación alguna de reembolsarlos.
- En las facturas por concepto de alimentación, se debe indicar al respaldo a qué personas corresponde.
- No se permiten gastos de viaje en fin de semana, salvo autorización por escrito del Gerente del área, debidamente sustentado.
- En la relación de gastos se debe indicar claramente el motivo del viaje.
- El Empleado del área contable responsable de contabilizar los gastos debe rechazar aquellos gastos que no se ajustan a lo establecido en esta directriz o no estén debidamente soportados. Adicionalmente debe enterar al Empleado que los aprobó para que juntamente con el solicitante resuelvan las no conformidades.

4.2.3. Política de contribuciones de carácter político de cualquier naturaleza.

Bajo ninguna circunstancia ninguno de los Empleados podrá destinar recursos, bienes, servicios o productos de la Compañía a realizar aportes o contribuciones, beneficios o similares a favor de ningún candidato de elección popular, partido político, movimiento político o similar.

4.2.4. Política de donaciones.

La Compañía, en su participación con la Federación Nacional Avícola (FENAVI), se une ocasionalmente a campañas de apoyo dirigidas a poblaciones altamente vulnerables con programas de alimentación. Los recursos de beneficencia y el apoyo a campañas de asistencia están exclusivamente enfocados en este programa. Por consiguiente, cualquier donación con un propósito distinto al financiamiento de dicho programa solo podrá llevarse a cabo con la autorización previa del gerente general.

4.2.5. Política de entrega y ofrecimiento de regalos o beneficios a terceros.

Los intereses comerciales serán mejor servidos cuando las decisiones comerciales estén basadas en criterios comerciales y no influenciados por factores tales como regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos.

En consecuencia, los Administradores y Empleados de la Compañía no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas por la Compañía, los cuales puedan afectar su independencia e incidir en sus decisiones, para facilitar negocios u operaciones, en beneficio propio, de la Compañía o de terceros.

Se exceptúan los regalos o invitaciones institucionales o publicitarias que hagan parte del giro ordinario de los negocios, tales como lapiceros, libros, atenciones de negocios de costos moderados, entre otros.

En caso de que el monto de un regalo, atención o invitación sea superior a Ciento Cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (USD \$150) o su equivalente en moneda local, el Colaborador deberá comunicarlo a su superior inmediato, quien decidirá si puede ser aceptado o si el mismo deberá ser devuelto a la persona que lo envió. Cuando se trate de invitaciones de proveedores de bienes o servicios a participar en eventos promovidos por los mismos, viajes o capacitaciones, la aceptación de la invitación estará en cabeza del Gerente de la Compañía quien consultará con el responsable del área donde se recibió la invitación, si se debe aceptar o no la invitación y la persona que debería atenderla. Si la invitación es para el Gerente de la Compañía la aceptación de la misma debería ser consultada por el Presidente de SOLLA S.A. como sociedad matriz.

Se reitera que lo anterior, no sustituye el buen criterio, la prudencia, la responsabilidad, el sentido común y el sentido ético de los colaboradores para determinar los casos en que los regalos e invitaciones puedan afectar su objetividad, imparcialidad, independencia y generación de posibles conflictos de interés o constituyan un acto ilegal.

4.2.6. Política de vinculación de Contratistas en transacciones internacionales.

La Compañía tiene implementado un programa de debida diligencia y debida diligencia ampliada, en cumplimiento de su sistema de SAGRILAF, incluyendo una atención y cuidado especial para quienes cumplan con la condición de ser PEP'S; la Compañía no vinculará a ningún Contratista que no cumpla con todos los requisitos de vinculación establecidos para el programa de debida diligencia y debida diligencia ampliada de SAGRILAF. En virtud del manual de SAGRILAF estos Contratistas son objeto de revisión periódica de sus soportes y validados en listas restrictivas para chequear y actualizar sus antecedentes.

4.2.7. Política para la atención de requerimientos de autoridades.

La Compañía debe responder de forma oportuna los requerimientos de información de las autoridades competentes relacionadas con los riesgos de Soborno Transnacional, los cuales serán atendidos por el Oficial de Cumplimiento, manteniendo en reserva la información que se solicite.

4.2.8. Política para incursionar en nuevos negocios o países.

Cuando la Compañía incursione en nuevos mercados internacionales o Negocios, el responsable del nuevo negocio o mercado informará al Oficial de Cumplimiento para que realice el análisis de los riesgos de Soborno Transnacional y defina los ajustes o cambios que procedan para el PTEE, de lo cual se dejará la constancia correspondiente.

4.2.9. Política para la conservación de documentos.

La Compañía conservará los registros y documentos relacionados con el PTEE por un período de 10 años contados a partir de la fecha del último asiento, documento o comprobante, pudiendo utilizar para el efecto, su conservación en papel o en cualquier medio técnico, magnético o electrónico que garantice su reproducción exacta, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 28 de la ley 962 de 2005 y Ley Estatutaria 1581 de 2012.

Para dar cumplimiento a lo anterior se tendrán presente los siguientes lineamientos:

- Conservará la información en papel o en cualquier medio técnico, magnético o electrónico que garantice su reproducción exacta.
- Es importante resaltar que, vencido el plazo de conservación exigido en las disposiciones legales en mención, la Compañía podrá destruirlos siempre que por cualquier medio técnico adecuado garantice su reproducción exacta.
- La Compañía debe contar con procedimientos que permiten garantizar el adecuado manejo, conservación y archivo de los documentos y reportes relacionados con el PTEE, lo cual garantiza la integridad, oportunidad, confiabilidad, disponibilidad y confidencialidad de esta.
- Con el propósito de garantizar un mayor grado de colaboración con las autoridades, la Compañía debe conservar los documentos y registros relativos al cumplimiento de las normas sobre prevención y control de los riesgos de Soborno Transnacional.

4.2.10. Política de protección a denunciantes.

La Compañía se compromete a brindar la protección y a evitar cualquier tipo de represalias en contra de los empleados, contratistas y terceros que hagan uso de los canales de denuncias. De igual manera aplicará medidas disciplinarias a los Empleados que toleren o promuevan la toma de represalias en contra de tales denunciantes. De igual manera la Compañía garantiza que la información reportada por el denunciante, en ninguna circunstancia podrá ser divulgada a terceros, a menos que así lo exija la ley o lo autorice el Gerente General de la Compañía o el oficial de cumplimiento luego de hacer el análisis correspondiente.

5. CONTENIDO

5.1 Introducción y Generalidades.

De acuerdo con lo que manifiesta la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito en el documento denominado "Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento para las Empresas - Guía Práctica":

"La corrupción representa una amenaza seria para el estado de derecho y el desarrollo sostenible en todo el mundo. Tiene un efecto desproporcionado y destructivo sobre los pobres y los más vulnerables, pero también es, simplemente, nociva para los negocios.

"La corrupción sofoca el crecimiento económico, distorsiona la competencia y presenta graves riesgos legales y para la reputación. Aleja a los inversionistas, actuando como un "impuesto" oculto o un cobro administrativo ilegal, que aumenta consecuentemente los costos para las empresas y, a la larga, para sus clientes.

"Las prácticas corruptas son perjudiciales para todas las empresas -grandes, pequeñas, multinacionales y locales. Los escándalos empresariales han sacudido los mercados financieros y menoscabado la confianza de los inversores. Esos incidentes también reciben una enorme atención del público y de los medios, y afectan la reputación más allá de la entidad en cuestión o de las personas involucradas." (.)

"Ni los gobiernos ni las empresas pueden combatir la corrupción por sí solos. El sector público y el sector privado deben trabajar de consuno en esa labor. A tal efecto, el instrumento internacional anticorrupción más importante -la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC)- considera esencial la participación del sector privado en la lucha contra la corrupción. En la actualidad, se acepta ampliamente que las empresas tienen la responsabilidad de actuar como buenos ciudadanos corporativos. Este principio está reforzado cada vez más por la evidencia y la conciencia entre las empresas de que combatir la corrupción tiene sentido comercialmente y de que un programa anticorrupción de ética y cumplimiento bien ejecutado arroja a la larga beneficios."

Conscientes de lo anterior y en línea con la preocupación manifestada por la Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito, la Compañía, en su Código de Ética ha declarado que:

"una cultura basada en principios y valores contribuye al logro de la estrategia de servicios y a incrementar de manera sostenida el valor que Distraves S.A.S pueda ofrecer a sus grupos de interés. Con el propósito de tener una visión global de los principios y directrices fundamentales en materia de ética y transparencia, así como de fortalecer la cultura y filosofía de Distraves S.A.S., ha acogido el presente Código de Ética (en adelante - el "Código").

"El presente Código indica los lineamientos de actuación que son de obligatorio cumplimiento para los colaboradores de Distraves S.A.S independiente de su cargo. La obligatoriedad del Código no sustituye el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común, la prudencia y el sentido ético de los colaboradores; todos estos elementos indispensables para el mejor desempeño de cada uno de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones. Corresponde a los colaboradores dar vida a este documento, a través de su aplicación en todas sus acciones y actuaciones, respetando y dando cumplimiento a lo aquí estipulado.

5.2 Fundamentos Normativos.

El presente documento contiene el Programa de Transparencia y Ética Empresarial en relación con los riesgos de Soborno Transnacional (ST) (en adelante identificado cómo el "PTEE") de DISTRAVES S.A.S. (en adelante "DS" o la "Compañía") y se elabora considerando lo dispuesto en la Ley 1778 de 2016, que fue modificada por la ley 2195 de 2022, y en la Circular Externa No. 100-000011 del 9 de agosto de 2021, que entró a regir a partir del 1 de enero de 2022, en adelante identificada para los efectos de este documento como la "Circular".

Los Programas de Transparencia y Ética Empresarial en Colombia han venido evolucionando a medida que las prácticas internacionales y los acuerdos y tratados han venido ajustándose, lo cual además se ha visto reflejado en diferentes normas y regulaciones nacionales que han venido evolucionando a la par con los más recientes acuerdos internacionales.

5.2.1 Normas Internacionales.

En desarrollo de los esfuerzos significativos desplegados por Colombia para combatir el Soborno Transnacional, el País ha

adoptado un marco legal internacional en el que se incluyen las siguientes convenciones y acuerdos:

- La Convención para Combatir el Cohecho de servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales;
- La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA;
- El Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo de Europa;
- El Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa;
- La Convención de la Unión Africana para prevenir y combatir la corrupción; y
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).

Algunos de los anteriores instrumentos promueven expresamente la adopción de programas de cumplimiento y códigos de conducta por parte de las empresas.

5.3 Etapas del PTEE

El PTEE deberá contemplar, como mínimo, las siguientes etapas para identificar, prevenir, controlar y gestionar el Riesgo de Soborno Transnacional y las consecuencias de su materialización:

5.3.1 Identificación del Riesgo de Soborno Transnacional.

El PTEE debe elaborarse con fundamento en la evaluación exhaustiva de las particularidades de la Compañía y de los posibles Riesgos de Soborno Transnacional a los que esté expuesta. Para identificar y controlar los Riesgos de Soborno Transnacional la Compañía adaptará, entre otras medidas, la aplicación de su metodología de gestión de riesgos y la creación de una Matriz de Riesgo de Soborno Transnacional y definirá los mecanismos de control más adecuados y su aplicación a los Factores de Riesgo identificados.

5.3.2 Identificación de los Factores de Riesgo de Soborno Transnacional.

El proceso de identificación de los factores de riesgo de Soborno Transnacional se hará considerando lo siguiente:

- Se deben identificar y evaluar los riesgos por medio de diagnósticos independientes, tales como procedimientos periódicos de Debida Diligencia y de Auditoria de Cumplimiento, que deberán adelantarse con recursos económicos y humanos que sean suficientes para cumplir el objetivo de una correcta evaluación. Para el efecto dichos diagnósticos deberán considerar, definir y documentar lo siguiente:

- o La frecuencia de la evaluación de riesgos;
- o Las fuentes para la identificación de los riesgos;
- o La recolección de datos;
- o Los procedimientos de evaluación de riesgos;
- o Las personas incluidas en la evaluación de riesgos;
- o La identificación, recopilación y acumulación de información; y
- o Los informes internos y externos de resultados.

- Adoptar medidas apropiadas para atenuar los riesgos, una vez que estos hayan sido identificados y detectados. Habiendo identificado y evaluado los riesgos relacionados con el Soborno Transnacional, se procederá a determinar el mejor curso de acción para afrontar y minimizar, esos riesgos a través de un conjunto de actividades de mitigación. Las actividades de mitigación son medidas personalizadas para disminuir la probabilidad de que ocurran y/o el efecto de los riesgos de Soborno Transnacional.

- Se debe dejar por escrito, independientemente del mecanismo elegido, los resultados de la evaluación de los riesgos, los cuales servirán de fundamento para que los Altos Directivos determinen la modificación del PTEE al que haya lugar, cuando las circunstancias así lo requieran.

La identificación de los Riesgos de Soborno Transnacional le permite a la Compañía establecer en qué orden y con qué prioridad deben adoptarse medidas para mitigar adecuadamente el riesgo. De conformidad con lo establecido por la Superintendencia de Sociedades en la "Guía destinada a poner en marcha programas de cumplimiento para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2° de la Ley 1778 de 2016", los factores de riesgo con mayor posibilidad de acaecimiento del Soborno Transnacional considerados son:

- Riesgo País: 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. En algunos países, los índices de percepción de corrupción pueden variar de una región a otra, lo cual puede ser el resultado de diferencias en el grado de desarrollo económico entre las diferentes regiones, la estructura política administrativa de cada país y la ausencia de presencia estatal efectiva en ciertas áreas geográficas, entre otras razones. También existe riesgo cuando se realizan operaciones a través de Sociedades Subordinadas en países que sean considerados como paraísos fiscales conforme a la clasificación formulada por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

- Riesgo sector económico: Según el informe preparado por la OCDE para el año 2014, existen sectores económicos con mayor riesgo de corrupción. En efecto, el 19% de los sobornos estudiados estuvo vinculado al sector minero-energético, el 19% al de los servicios públicos, el 15% al de las obras de infraestructura y el 8% al sector farmacéutico y de salud humana. Adicionalmente, el grado de riesgo se incrementa en países con índices altos de percepción de corrupción y, bajo ciertas circunstancias, cuando exista una interacción frecuente entre una empresa, sus Empleados, administradores, Asociados o sus Contratistas con Servidores Públicos Extranjeros. En este sentido, según la OCDE, cuando las reglamentaciones locales exigen una gran cantidad de permisos, licencias y otros requisitos regulatorios para el desarrollo de cualquier actividad económica, también se facilita la realización de prácticas corruptas para efectos de agilizar un trámite en particular.

- Riesgos de terceros: Según informes de la OCDE, el 71% de los casos de Corrupción involucró la participación de terceros, tales como Contratistas y Sociedades Subordinadas. En este sentido, varias autoridades extranjeras han puesto de presente

que los casos más frecuentes de corrupción incluyen la participación de Contratistas de alto valor económico, en los que no es fácil identificar un objeto legítimo y no se aprecia su realización a valores de mercado. El riesgo aumenta en países que requieran de intermediarios para la celebración de un Negocio o Transacción Internacional, conforme a las costumbres y las normativas locales. En consecuencia, autoridades de algunas naciones consideran de alto riesgo, la participación de una empresa en contratos de colaboración o de riesgo compartido con Contratistas o que estos últimos estén estrechamente relacionados con funcionarios del alto gobierno de un país en particular, en el contexto de un Negocio o Transacción Internacional.

Los anteriores factores de riesgo y otros más considerados por la Compañía teniendo en cuenta sus particularidades han sido mapeados en una matriz de riesgo en la que se analiza de manera cualitativa la probabilidad de ocurrencia de los riesgos de Soborno Transnacional y cuantitativamente el impacto de estos.

Dicha evaluación de riesgo de Soborno Transnacional deberá hacerse por el Oficial de Cumplimiento considerando el siguiente numeral.

5.3.2.1 Medición o Evaluación del Riesgo de Soborno Transnacional.

En desarrollo de esta actividad la Compañía deberá:

- Establecer y aplicar los mecanismos para la evaluación de los Riesgos de Soborno Transnacional.
- Adoptar medidas apropiadas para atenuar y mitigar los Riesgos, una vez que estos hayan sido identificados y detectados.
- Evaluar los Riesgos de Soborno Transnacional, independientemente del mecanismo elegido, los cuales servirán de fundamento para que la Junta Directiva determinen la modificación del PTEE, cuando las circunstancias así lo requieran.
- Evaluar el Riesgo de Soborno Transnacional cuando incursione en nuevos mercados o negocios.

5.3.3 Control y Monitoreo de las Políticas de Cumplimiento y PTEE.

La complejidad y la naturaleza cambiante de los Negocios o Transacciones Internacionales pueden generar igualmente un cambio en los Riesgos de Soborno Transnacional a los que la Compañía puede verse enfrentada. En consecuencia, la Compañía deberá actualizar regularmente o cuando se presenten cambios materiales en alguno de los factores de riesgo considerados que alteren o puedan alterar el grado de riesgo de Soborno Transnacional, de manera informada y documentada y ajustar, si fuere necesario, el PTEE y/o sus Políticas de Cumplimiento. En desarrollo de esta actividad de control y monitoreo la Compañía deberá tener en cuenta los cambios legislativos y regulatorios que se produzcan en las diferentes jurisdicciones donde desarrolla su operación, al igual que cualquier otro cambio que pueda tener consecuencias respecto de sus Políticas de Cumplimiento y su PTEE.

5.3.4 Impacto de la Materialización del Riesgo de Soborno Transnacional.

El artículo 5° de la Ley 1778 de 2016 establece las consecuencias sancionatorias que se pueden derivar para una persona jurídica que se vea incurso en una conducta de Soborno Transnacional.

"Artículo 5°. Sanciones. La Superintendencia de Sociedades impondrá una o varias de las siguientes sanciones a las personas jurídicas que incurran en las conductas enunciadas en el artículo 2° de esta ley. La imposición de las sanciones se realizará mediante resolución motivada, de acuerdo con los criterios de graduación previstos en el artículo 7 de la presente ley:

- Multa de hasta doscientos mil (200.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Inhabilidad para contratar con el Estado colombiano por un término de hasta veinte (20) años. La inhabilidad para contratar con el Estado iniciará a partir de la fecha en que la resolución sancionatoria se encuentre ejecutoriada. Esta inhabilidad será impuesta a las personas jurídicas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8° de la Ley 80 de 1993.
- Publicación en medios de amplia circulación y en la página web de la persona jurídica sancionada de un extracto de la decisión administrativa sancionatoria por un tiempo máximo de un (1) año. La persona jurídica sancionada asumirá los costos de esa publicación.
- Prohibición de recibir cualquier tipo de incentivo o subsidios del Gobierno, en un plazo de 5 años."

5.4 Asignación de Funciones a los responsables.

5.4.1 Funciones de la Asamblea General de Accionistas

- Expedir y definir la Política de Cumplimiento.
- Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento y a lo establecido por la Superintendencia de Sociedades.
- Designar al Oficial de Cumplimiento.
- Aprobar el documento que contemple el PTEE.
- Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los riesgos de Soborno Transnacional, de forma tal que la Compañía pueda llevar a cabo sus Transacciones Internacionales de manera ética, transparente y honesta.
- Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
- Ordenar las acciones pertinentes contra los Empleados y Administradores, que tengan funciones de dirección y administración en la Compañía, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE a los Empleados, Asociados, Contratistas (conforme a los Factores de Riesgo y a la Matriz de Riesgo) y demás partes interesadas identificadas.

5.4.2 Funciones del Representante Legal.

- Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la Asamblea General de Accionistas la propuesta del PTEE.
- Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la Asamblea General de Accionistas.
- Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del

PTEE.

- Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en el PTEE, cuando esta lo requiera.
- Asegurar que las actividades que resulten del desarrollo del PTEE se encuentran debidamente documentadas, de modo que se permita que la información responda a unos criterios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad. Los soportes documentales deberán conservarse de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o la norma que la modifique o sustituya.

5.4.3 Funciones del Oficial de Cumplimiento.

Para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional, la Compañía contará con un Oficial de Cumplimiento. El Oficial de Cumplimiento dependerá únicamente de la Asamblea General de Accionistas con quien tendrá acceso directo. El Oficial de Cumplimiento contará con la autonomía y los recursos humanos, tecnológicos y económicos requeridos para poner en marcha el PTEE. El Oficial de Cumplimiento tendrá las siguientes funciones:

- Presentar con el Gerente, para aprobación de la Asamblea General de Accionistas la propuesta del PTEE.
- Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la Asamblea General de Accionistas. Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, demostrar los resultados de la gestión del Oficial de Cumplimiento y de la administración de la Compañía, en general, en el cumplimiento del PTEE.
- Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la Asamblea General de Accionistas.
- Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- Implementar la Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Compañía, sus Factores de Riesgo, la materialidad del riesgo de Soborno Transnacional y conforme a la Política de Cumplimiento;
- Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del riesgo de Soborno Transnacional, conforme a la Política de Cumplimiento para prevenir el riesgo de Soborno Transnacional y a la Matriz de Riesgos.
- Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con Soborno Transnacional;
- Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la Compañía establezca y, respecto a empleados, la prevención del acoso laboral conforme a la ley;
- Establecer procedimientos internos de investigación en la Compañía para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Soborno Transnacional;
- Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación;
- Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicables en la Compañía;
- Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del riesgo de Soborno Transnacional;
- Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del riesgo de Soborno Transnacional que forman parte del PTEE;
- Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del riesgo de Soborno Transnacional al que se encuentra expuesta la Compañía.
- Dirigir las actividades periódicas de evaluación de los riesgos de Soborno Transnacional. Dichos procesos podrán adelantarse con Empleados seleccionados por el Oficial de Cumplimiento o incluso a través de terceros que para tales efectos contrate la Compañía.
- El Oficial de Cumplimiento deberá ser considerado como la máxima autoridad en materia de gestión del riesgo de Soborno Transnacional en la Compañía.
- Informar a los administradores de la Compañía acerca de las infracciones que haya cometido cualquier Empleado respecto del PTEE, para que se adelanten los correspondientes procedimientos sancionatorios conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.
- Seleccionar y facilitar el entrenamiento constante de los Empleados de la Compañía en la prevención del riesgo de Soborno Transnacional.
- Establecer un sistema de acompañamiento y orientación permanente a los Empleados y Asociados de la Compañía respecto de la ejecución del PTEE.
- Dirigir el sistema que ponga en marcha la Compañía para recibir denuncias de cualquier persona respecto de un caso de Soborno Transnacional.
- Ordenar el inicio de procedimientos internos de investigación en la Compañía, 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 de 2016 o al PTEE.

Perfil y Requisitos mínimos para ser designado como Oficial de Cumplimiento.

Para ser designado como Oficial de Cumplimiento en la Compañía se deben llenar, como mínimo, los siguientes requisitos:

- Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el riesgo de Soborno Transnacional y tener comunicación directa con, y depender directamente de la Asamblea General de Accionistas.
- Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de Riesgo de Soborno Transnacional y entender el giro ordinario de las actividades de la Compañía.
- Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el riesgo de Soborno Transnacional y el tamaño de la Entidad Obligada.
- No pertenecer a la administración, a los órganos sociales o pertenecer al órgano de revisoría fiscal (fungir como revisor fiscal o estar vinculado a la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en la Compañía.
- No fungir como Oficial de Cumplimiento, principal o suplente, en más de diez (10) empresas. Para fungir como Oficial de Cumplimiento de más de una empresa. El Oficial de Cumplimiento deberá certificar y la Asamblea General de Accionistas deberá verificar, que el Oficial de Cumplimiento no actúa como tal en Empresas que compiten entre sí.
- Cuando exista un grupo empresarial o una situación de control declarada, el Oficial de Cumplimiento de la matriz o controlante podrá ser la misma persona para todas las sociedades que conforman el grupo o conglomerado, independientemente del número de sociedades que lo conformen.
- Estar domiciliado en Colombia.

Incompatibilidades e inhabilidades. La labor de Oficial de Cumplimiento es incompatible con:

- El ejercicio de funciones de control.
- Pertenecer a la Administración o a los órganos sociales.
- Ser parte del área de Auditoría o de la Revisoría Fiscal.
- La realización de actividades que tengan una relación directa con la Transacción Internacional ni ningún otro cargo relacionado con el cierre de Transacciones Internacionales.
- El Oficial de Cumplimiento no podrá ser directa o indirectamente Contraparte (proveedor, cliente o accionista) de la Compañía en ninguna operación o Transacción Internacional, salvo las propias de su carácter de empleado.

Inhabilidades del Oficial de Cumplimiento. No podrá ser designado como Oficial de Cumplimiento quien:

- Haya cometido violación alguna al Código de Ética de la Compañía.

Haya cometido delitos de corrupción o de Lavado de Activos o Financiación del Terrorismo o la Financiación para la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

- Le haya sido declarada la extinción del dominio de conformidad con la Ley 333 de 1996 y las normas que la modifique, sustituya o adicione.
- Esté incluido en alguna de las Listas Restrictivas usadas por la Compañía y relacionadas con conductas vinculadas al Lavado de Activos o Financiación del Terrorismo o la Financiación para la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
- Esté incurso en algún evento de incompatibilidad de los listados en el aparte anterior.

De los Conflictos de Interés del Oficial de Cumplimiento

Se entiende por conflicto de interés cuando se presentan situaciones de orden moral o económico que puedan impedirle al Oficial de Cumplimiento actuar, en la toma de decisiones o en la ejecución de las mismas, en forma objetiva e independiente, ya sea porque le resulte particularmente conveniente, le sea personalmente beneficioso o porque sus familiares y socios en los grados indicados en la ley se vean igualmente beneficiados.

Situaciones que pueden dar lugar a conflictos de interés:

Debido a la imposibilidad de describir todos los potenciales conflictos de interés, la Compañía confía en el compromiso, transparencia, buen criterio, elevado nivel ético y la buena fe de quien se desempeñe como Oficial de Cumplimiento como elemento esencial para el manejo de sus asuntos personales y profesionales y para el manejo de las situaciones que conlleven conflicto de interés. En todo caso y a título meramente enunciativo, se identifican las siguientes situaciones generadoras de conflicto de interés:

- Prestar servicios directa o indirectamente de asesoría o consultoría en temas de gestión del riesgo de Soborno Transnacional a terceras personas o tener interés en entidades o sociedades dedicadas a esta actividad.
- Ser socio, empleado, administrador o asesor de sociedades que sean clientes o proveedores de las empresas pertenecientes a DISTRAVES S.A.S.
- Fungir como Oficial de Cumplimiento en otras empresas diferentes a las empresas pertenecientes a DISTRAVES S.A.S.
- Realizar alguna inversión personal en una empresa, si dicha inversión pudiera afectar o pareciera afectar, su capacidad de tomar decisiones imparciales y objetivas en cuanto a negocios relacionados con la Compañía y dicha empresa.
- Realizar o participar directa o indirectamente en negocios en los que la contraparte sea alguna de las empresas de DISTRAVES S.A.S. y en los que el Oficial de Cumplimiento tenga un interés personal o familiar.
- Participar en la adquisición, contratación o decisiones de inversión de activos para alguna de las Empresas de DISTRAVES S.A.S., cuando el Oficial de Cumplimiento, su cónyuge o parientes de éste o empresas en las que éstos tengan participación en el capital social, sean los proveedores del respectivo activo.
- Participar en el análisis y aprobación de cupos de crédito para sí o para cónyuges, compañeros permanentes o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil o para las personas jurídicas en las que el Oficial de Cumplimiento o los parientes indicados tengan interés.
- En general, el Oficial de Cumplimiento debe abstenerse de emitir su concepto sobre cualquier contraparte o tercero involucrado en una Transacción Internacional con la cual tenga alguno de los vínculos citados en los apartes anteriores e informar en forma inmediata al presidente y activará el Procedimiento establecido en el siguiente párrafo.

Cuando en desarrollo de sus funciones, el Oficial de Cumplimiento se encuentre ante una eventual situación de conflicto de interés, aplicará el Procedimiento para el Manejo, Administración y Resolución de Situaciones de Conflicto de Interés, contenido en la Sección 4. DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS del Código de Ética de la Compañía.

5.4.4 Funciones de La Revisoría Fiscal.

De conformidad con la ley colombiana, el revisor fiscal debe denunciar ante las autoridades competentes cualquier acto de Corrupción que conozca en desarrollo de sus funciones. En efecto el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016, que adiciona el numeral 5º del artículo 26 de la Ley 43 de 1990, les impone a los revisores fiscales la obligación expresa de denuncia ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, por la presunta realización de delitos, que detecte en el ejercicio de su cargo, aún, a pesar del secreto profesional, en los siguientes términos:

"5. Los revisores fiscales tendrán la obligación de denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción, así como la presunta realización de un delito contra la administración pública, un delito contra el orden económico y social, o un delito contra el patrimonio económico que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo. También deberán poner estos hechos en conocimiento de los órganos sociales y de la administración de la sociedad. Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los seis (6) meses siguientes al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos. Para los efectos de este artículo, no será aplicable el régimen de secreto profesional que ampara a los revisores fiscales".

5.4.5 Funciones de los Empleados en General.

Los Empleados que estén expuestos en mayor grado a actos que constituyan Soborno Transnacional deben velar por la correcta implementación y puesta en marcha de los controles para mitigación de los riesgos, dando cumplimiento a los procedimientos y lineamientos establecidos en la Compañía. Igualmente, podrán solicitar al Oficial de Cumplimiento la revisión, modificación o actualización de los controles existentes cuando lo consideren necesario, con el fin de mitigar los

riesgos y dar cumplimiento a las políticas determinadas en el presente PTEE. Así mismo, deberán cumplir con los siguientes lineamientos:

- Reportar al Oficial de Cumplimiento cualquier conducta de Soborno Transnacional al interior de la Compañía o de los Contratistas.
- Identificar y controlar los riesgos de Soborno Transnacional que identifiquen en el desarrollo de sus funciones.
- Facilitar al Oficial de Cumplimiento, la información necesaria solicitada de forma oportuna.
- Cumplir a cabalidad con las funciones específicas adjudicadas a su cargo desde el PTEE.
- Cualquier participación en actividades de Soborno Transnacional serán de la exclusiva responsabilidad civil y/o penal individual del Empleado o el Contratista Involucrado.
- La participación en actividades constitutivas de Soborno Transnacional será considerada falta grave de acuerdo el régimen sancionatorio de la Compañía.

Compromisos De Los Altos Directivos

Los Altos Directivos de la Compañía, para poner en marcha de manera efectiva las Políticas de Cumplimiento, se comprometen con lo siguiente:

- Asumir un compromiso dirigido a la prevención del riesgo de Soborno Transnacional, de forma tal que la Compañía pueda llevar a cabo sus Transacciones Internacionales de manera ética, transparente y honesta.
- Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
- Ordenar las acciones pertinentes contra los administradores cuando cualquiera infrinja lo previsto en el PTEE.
- Liderar una estrategia de comunicación adecuada para garantizar la divulgación eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE en los Empleados, Asociados, Contratistas y la ciudadanía en general.

NOTA. No obstante, el anterior enunciado de funciones definidas para los diferentes órganos de la Compañía es importante dejar en claro que el funcionamiento del PTEE requiere de la participación de varios sujetos, y que, si bien existen funciones específicas asignadas, la interacción de todos los responsables es fundamental para un adecuado diseño, funcionamiento, implementación, ejecución, cumplimiento y efectividad del PTEE.

5.5 Procedimientos de Debida Diligencia.

La Debida Diligencia está orientada a suministrarle a la Compañía los elementos necesarios para identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional. La Debida Diligencia también podrá tener como finalidad la verificación del buen crédito o la reputación de los Contratistas involucrados en las actividades vinculadas con las Transacciones Internacionales. Los procedimientos antes mencionados podrán ser adelantados a través de Empleados o terceros, según lo disponga el Oficial de Cumplimiento.

En general, la Debida Diligencia deberá tener cuando menos las características que se mencionan a continuación:

- Orientarse, de manera exclusiva, a la identificación y evaluación de riesgos de Soborno Transnacional relacionados con la actividad que desarrolle la Compañía en sus Transacciones Internacionales directamente o por intermedio de Contratistas.
- Constar por escrito, de forma tal que pueda ser de fácil acceso y entendimiento para el Oficial de Cumplimiento.
- 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.
- 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
- 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 para el desarrollo de una determinada Transacción Internacional que involucre a la Compañía.

5.6 Indicadores de desempeño.

Para efectos de seguimiento a la implementación del PTEE el Oficial de Cumplimiento deberá usar, como mínimo los siguientes indicadores:

- Sobre capacitación y divulgación.

o Número de cursos y programas de divulgación programados en el año/ Número de cursos y programas de divulgación realizados.

o Número de personas que fueron objeto de capacitación en el año/Número de personas definidas para recibir capacitación.

- Respecto de los reportes sobre Soborno Transnacional.

o Número de reportes de Soborno Transnacional recibidos/ Número de reportes de Soborno Transnacional atendidos.

5.7 Divulgación y Capacitación.

Divulgación de las Políticas de Cumplimiento del PTEE. Para evitar de manera efectiva el riesgo de Soborno Transnacional, se deberá comunicar adecuadamente el PTEE. Para este efecto, la Compañía pondrá en marcha mecanismos idóneos para la correcta comunicación de tal programa. Para el efecto deberán tenerse en cuenta al menos los siguientes elementos y recomendaciones para la divulgación de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE:

Las comunicaciones dirigidas a los Empleados y Asociados de la Compañía deberán reflejar de manera expresa e inequívoca, las obligaciones de los Altos Directivos relacionadas con la prevención del riesgo de Soborno Transnacional. De igual forma, en tales comunicaciones, se revelarán los procedimientos para divulgar, entre otros, la política de la Compañía acerca de controles financieros, entrega de regalos y donaciones, la creación de canales efectivos para recibir reportes confidenciales sobre actividades de Soborno Transnacional y la información referente a las sanciones para los Empleados que infrinjan el PTEE o cualquier norma relacionada con el riesgo de Soborno Transnacional.

5.8 Capacitación.

La capacitación es esencial para asegurar que el PTEE sea comprendido adecuadamente por las personas obligadas a acatarlo. Para los efectos anteriores, las capacitaciones se harán de manera habitual, conforme lo disponga el Oficial de Cumplimiento y reflejarán las estrategias específicas de la Compañía para atenuar tales riesgos. Por lo anterior, deberá dársele mayor atención a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a los riesgos de Soborno Transnacional, como puede suceder respecto de los Empleados que participen en actividades de contratación estatal o negocios de distribución o compra de materias primas e insumos en países o zonas geográficas con alto riesgo de Soborno Transnacional.

5.9 Canales de Comunicación – Línea Ética.

Los Empleados, Asociados, Contratistas e individuos vinculados a los anteriores, así como cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de Soborno Transnacional relacionadas con las Transacciones Internacionales de la Compañía, tendrán la posibilidad de reportar de manera confidencial infracciones a la Ley Anti-Soborno y al PTEE usando para el efecto la Línea Ética establecida en el Código de Ética. Las denuncias de actos de Soborno Transnacional recibidas en la Línea Ética serán remitidas de forma simultánea e inmediata a diferentes áreas de la Compañía encargadas de realizar las validaciones o investigaciones del caso, esto, con el fin de evitar algún tipo de conflicto de interés que pueda llegar a influir en la investigación del caso. Para hacer los reportes a través de la Línea Ética los Empleados, proveedores y clientes de DISTRAVES S.A.S. tendrán a su disposición durante las 24 horas del día un canal de comunicación para ese propósito. A solicitud de la persona que suministra la información, se mantendrá absoluta reserva sobre su identificación.

La línea ética de la Compañía funciona a través de los siguientes medios:

- Teléfono Línea Ética 01-8000-12-66-44.
- Formulario web <https://reporte.lineatransparencia.co/distraves>
- E-mail distraves@lineatransparencia.com

5.10 Varios.

5.10.1 Régimen Sancionatorio.

Toda violación a los procedimientos y normas contenidas en este PTEE bien sea de forma activa o por omisión de sus deberes, se considerará como una falta grave y procederá respecto de esta la aplicación de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo para las faltas graves, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar. Además de las sanciones internas a las que se pueda ver abocado el Empleado por el incumplimiento de sus deberes, la Compañía podrá iniciar las acciones legales correspondientes. Adicionalmente la Compañía dará por terminada toda relación contractual existente con cualquier contratista que sea involucrado en un acto de Corrupción o Soborno Transnacional.

5.10.2 Vigencia

El PTEE se mantendrá en vigencia mientras la Compañía cumpla con las condiciones establecidas por la regulación para hacer obligatoria su adopción, en el evento en que, al 31 de diciembre de cualquier año, la Compañía dejare de cumplir con los requisitos establecidos en la normatividad vigente, continuará cubierta por el PTEE por un período de permanencia adicional de tres (3) años a partir de dicha fecha. En el momento en el que la Compañía dejaré de estar incurso en los mencionados requisitos deberá informarlo por escrito a la Superintendencia de Sociedades dentro del mes siguiente a la fecha en la que tal circunstancia ocurra.



Aprobado mediante Asamblea General de Accionistas 2024.


6. REGISTROS ASOCIADOS

7. ANEXOS

► [P-180 P-Gastos de viajes y representación](#)

Código de Ética

	CARGO	NOMBRE	FIRMA
Revisado	Asesor Juridico	Yirley Gisela Martinez Hernandez	
Revisado	Oficial De Cumplimiento	Isabel Mejia Barrera	

Aprobado	Asamblea de accionistas	Asamblea de accionistas	
----------	-------------------------	-------------------------	---

COPIA CONTROLADA