MANUAL DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL

PTEE

HORMIGON REFORZADO SAS

NIT: 860.090.486-0

Hormigón Reforzado

BOGOTA, D.C

Septiembre 08 de 2026

TABLA DE CONTENIDO
CAPITULOS

CAPITULO I. 4

1. ASPECTOS GENERALES 4

1.1 Programa de Transparencia y Ética Empresarial: 4

1.2 Destinatarios: 4

1.3 Objetivos: 5

1.4. Marco legal. 5

1.5. Estructura organizacional de la empresa. 7

1.6. Definiciones. 7

CAPITULO II. 10

2. PRINCIPIOS Y VALORES. 10

2.1. Principios fundamentales. 10

CAPITULO III. 11

3. COMPROMISOS 11

3.1. Compromiso de la Alta Dirección. 11

3.2. Compromiso de los Trabajadores. 12

3.3. Consecuencias derivadas del incumplimiento del PTEE. 13

CAPITULO IV. 13

LINEAMIENTOS DEL PTEE. 13

4. Lineamiento general en la Política de PTEE de la Empresa. 13

4.2 Política de Competencia. 14

4.3 Política de actividades Públicas. Participación política, contribuciones y donaciones políticas. 14

4.4 Política de prevención en conductas de COSO. 14

4.5 Política de conflicto de intereses. 15

4.6 Política de Obsequios y Hospitalidad. 16

4.7 Política de Manejo de los Datos. 16

4.8 Relaciones de quienes actúan a nombre de la empresa, frente a funcionarios públicos: 16

4.9 Participación y/o colaboración con el Estado. 17

4.10 Pagos de facilitación. 17

4.11 Condiciones contractuales con contrapartes. 18

4.12 Gastos de entrenamientos, capacitación y viáticos. 18

4.13 Procedimientos de archivo y conservación de transacciones. 18

4.14 Formatos, archivo y conservación. 18

4.15 Contabilidad y registros contables. 19

4.16 Seguridad y confidencialidad de la información de la parte interesada. 19

4.17 Transferencias de dinero o pago de facturas a proveedores. 20

4.18 Manejo de dinero en efectivo. 20

4.19 Capacitación, concientización y divulgación. 20

CAPITULO V. 20

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES. 20

5.1 Estructura Organizacional de la empresa. 20

5.2. Responsables del programa de transparencia y ética empresarial. 21

5.2.1. Funciones y responsabilidades del Representante legal. 21

5.2.2. Funciones del Oficial de cumplimiento. 22

5.2.3. Responsabilidades de los trabajadores. 23

5.2.4. Responsabilidades de la Asamblea de accionistas. 23

5.2.5. Responsabilidades del Revisor Fiscal. 24

CAPITULO VI. 24

6. PROHIBICIONES Y PRÁCTICAS CORRUPTAS 24

6.1. Prohibiciones a los trabajadores. 25

6.2. Actos incorrectos 26

6..3. Investigación de actos incorrectos. 27

CAPITULO VII. 28

7. REGIMEN SANCIONATORIO 28

7.1. Acciones correctivas. 28

7.2. Régimen sancionatorio. 28

7.3. Régimen que contiene los procedimientos sancionatorios de conformidad con las normas legales. 29

CAPITULO VIII. 30

8. GESTION DE RIESGOS 30

8.1. Identificación y método para la identificación, evaluación y monitoreo de los riesgos de corrupción y Soborno Transnacional - COSO: 30

8.2. Identificación de los Factores de Riesgo COSO 30

8.3 Medición o evaluación del Riesgo COSO. 31

8.4 Control y monitoreo de las Políticas de Cumplimiento y PTEE. 31

8.5 Controles financieros. 31

8.6 Controles no financieros. 31

8.7 Implementación de controles antisoborno por organizaciones controladas y por socios de negocio: 32

CAPITULO IX. 32

9. PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN EL PTEE: 32

9.1. Procedimientos de debida diligencia. 32

9.2. Las donaciones. 33

9.3. Comunicación. 33

9.4. Información documentada. 33

9.5. Auditoría interna. 34

9.6. Revisión por la función de cumplimiento antisoborno. 34

9.7. No conformidad y acción correctiva. 34

9.8 Mejora continua. 34

CAPITULO X. 34

10. LINEA DENUNCIAS 34

10.1. Línea denuncias para informar irregularidades. 34

10.2. Procedimiento y manejo de la línea denuncias. 35

11. DEBER DE RESERVA 36

11.1. Reserva de la información. 36

CAPITULO I.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Programa de Transparencia y Ética Empresarial:

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial – en adelante **PTEE** – constituye el marco integral de políticas, lineamientos, procedimientos y estándares de conducta adoptados por Hormigón Reforzado SAS, mediante los cuales se establecen los comportamientos esperados y obligatorios para todos los directivos, administradores, trabajadores, clientes, proveedores, contratistas y demás partes interesadas que mantengan relación con la organización.

El PTEE se fundamenta en los principios de **ética empresarial, transparencia, integridad, honestidad, responsabilidad, respeto y compromiso**, y tiene como propósito prevenir, detectar y gestionar oportunamente riesgos asociados a corrupción, soborno, fraude, conflictos de interés y demás prácticas contrarias a la ley y a los valores corporativos, en concordancia con el modelo de control interno y gestión de riesgos **COSO**.

El presente documento constituye la reglamentación oficial para el desarrollo, implementación y operación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial y hace parte integral de las políticas internas de Hormigón Reforzado SAS**.** Su cumplimiento es obligatorio para todos los directivos, administradores, trabajadores, clientes, proveedores, contratistas y demás terceros vinculados a la organización.

Las disposiciones contenidas en el presente Manual pretenden estar en armonía con las normas contenidas en la Unidad de Información y Análisis Financiero, Código Penal, la Ley 1474 de 2011 por la cual se norma el Estatuto Anticorrupción, la Ley 1778 de 2016 por la cual de dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de Corrupción Trasnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la Corrupción, la Circular Externa 10-000003 de 2016, circular básica jurídica 100-00005 de 2017, como Guía destinada a poner en marcha Programas de Ética Empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2º de la ley 1778 de 2016 y la Resolución 100-2657 de 2016 Por la cual se establecen unos criterios de acuerdo con el inciso segundo del artículo 23 de la Ley 1778 de 2016 de esta misma Superintendencia, así como las normas y disposiciones que al respecto ha emitido y emita la Superintendencia de Sociedades, y que le sean aplicables a la empresa, como sociedad que forma parte del Sector Real. Como consecuencia de ello, ninguno de los mandatos que integran el presente documento puede interpretarse de manera que contravenga o modifique lo dispuesto en las normas jurídicas señaladas.

Contar con este Programa, ratifica el compromiso frente al cumplimiento normativo, la buena imagen, reputación y fortalecimiento de la cultura de legalidad y ética que enmarca la Empresa y sus servicios ante sus clientes, proveedores, trabajadores y demás partes interesadas.

1.2 Destinatarios:

Hormigón Reforzado SAS, tiene vinculadas a su actividad económica personas naturales y jurídicas para el desarrollo de su operación y sostenimiento en el Mercado, es por ello, que son destinatarios de este programa los socios, trabajadores, clientes, proveedores, contratistas de Hormigón Reforzado SAS y todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación o vínculo la empresa identificada como partes interesadas. Por lo anterior, este programa será de obligatorio conocimiento,

aplicación y cumplimiento para sus destinatarios, quienes deben velar para que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que este contiene.

Este Programa no pretende resolver o definir todas las conductas, pero sí es una guía para nuestro actuar y para la toma decisiones responsables, legales y transparentes.

1.3 Objetivos:

a. Establecer lineamientos que fortalezcan las relaciones y garanticen la legalidad de las actuaciones de nuestras partes interesadas con entidades del Estado y con empresas del sector privado, para prevenir los riesgos legales, reputacionales, operativos y financieros que puedan originarse con ocasión a las diferentes tipologías de corrupción, soborno transnacional y LAFT/FPADM que se han identificado en el sector real.
b. Identificar, evaluar y monitorear los posibles riesgos y sus controles frente a conductas directas o indirectas de las partes interesadas de la empresa en cuanto a COSO, o LAFT.
c. Fortalecer la cultura organizacional de legalidad y transparencia al interior de la empresa, con las partes interesadas y con las entidades del Estado que se tenga vinculo o relación alguna.
d. Promover en todos los trabajadores, y demás partes interesadas, el interés a través de la formación, capacitación, en materia de prevención de actos de corrupción y soborno transnacional y sus delitos fuentes.
e. Crear conciencia respecto de las amenazas que representa el Soborno, la corrupción, el Soborno Transnacional y demás forma de corrupción que pueden afectar a la empresa.
f. Dar mayor atención, seguimiento y control a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a dichos riesgos, como puede suceder respecto de los trabajadores que participen en actividades de contratación privada o contratos y licitaciones públicas, sus servicios conexos, y/o distribución en países o zonas geográficas con alto riesgo de Soborno Transnacional.
g. Extenderse, de ser posible a los Contratistas, para lo cual la Hormigón reforzado podrá promover la realización de socialización en materia de prevención del Soborno Transnacional a los funcionarios relevantes de los mencionados Contratistas.

1.4. Marco legal.

El marco legal tiene alcance a normas nacionales e internacionales de la lucha contra la corrupción y el soborno transnacional:

El marco legal nacional e internacional para combatir la corrupción y el soborno transnacional y sus delitos fuente, incluye convenciones internacionales, leyes, decretos, resoluciones y circulares en las que se enmarca el presente manual.

a. Normatividad internacional de lucha contra la corrupción.

El marco legal internacional para combatir la corrupción incluye Convenciones internacionales tales como:

- Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos (1996), también conocida como CIACC (por sus siglas en inglés), ratificada por Colombia mediante la Ley 412 de 1997.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de 2003 (UNCAC, por sus siglas en inglés), ratificada por Colombia a través de la Ley 970 de 2005.

- Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales (1997) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos de la OCDE, ratificada por Colombia mediante la Ley 1573 de 2012.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción CNUCC, la cual entro en vigencia en 2005, así como la Convención Sobre la Lucha Contra el Soborno de funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, que entró en vigencia desde 1999.

b. Normatividad Colombiana

Como una de las medidas de anticorrupción, el Gobierno Colombiano, ha celebrado varios acuerdos internacionales, aprobados por el Congreso de la República, el último en el año 2012, con la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos "OCDE", para combatir el cohecho de los servidores públicos extranjeros en transacciones internacionales. Como resultado el Gobierno sancionó la Ley 1778 del 02 de febrero de 2016 (Ley 1778 o Ley Antisoborno), estableciendo un régimen especial para imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional. Como mandato, en el art 2º de la Ley 1778, establece que la Superintendencia de Sociedades investigará y sancionará los actos de Soborno Transnacional que involucren a una persona jurídica domiciliada en Colombia, sujeta o no a vigilancia o control del Estado.

La Superintendencia de Sociedades, con fundamento en las facultades legales, en especial previstas en los art. 23 y 36 de la Ley 1778 de 2016, expide la Circular reglamentaria 100-00003 del 26 de julio de 2016, Circular Externa 100-000005 de 2017 estableciendo una Guía para las personas Jurídicas, para la puesta en marcha del programa de Transparencia y Ética Empresarial. Las principales normas en Colombia, se encuentran descritas en el Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000, Ley 1474 de 2011.

- Ley 1340 de 2009: Por medio de la cual se dictan normas en materia de protección de la competencia
- Ley 1450 de 2011: Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para todos".
- Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción: Por el cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Decreto 019 de 2012 - Suspensión de Trámites: Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
- Conpes 167 de 2013 - Política Pública Integral Anticorrupción.
- Conpes 3793 de 2013 - Política Nacional contra el LA/FT.
- Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1753 de 2015: Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014 2018 "Todos por un nuevo país".
- Ley 1778 de 2016 - Ley Antisoborno: Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
- Circular Externa 100-000003/Circular Básica Jurídica- Guía Soborno Transnacional de la Superintendencia de Sociedades: que establece los lineamientos para un Programa de Cumplimiento efectivo.
- Resolución No 100-002657, de la Superintendencia de Sociedades: que establece los criterios para determinar qué Sociedades deben adoptar los Programas de Ética Empresarial.

- Decreto 1674 de 2016 - Personas Expuestas Políticamente (PEP): Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, “por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República", en relación con la indicación de las Personas Expuestas Políticamente -PEP-, a que se refiere el artículo 52 de la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción, aprobada mediante Ley 970 de 2005, y se dictan otras disposiciones”.
- NTC- ISO 37001:2017 Sistema de Gestión Antisoborno, Requisitos con orientación para su uso.

1.5. Estructura organizacional de la empresa.

La empresa cuenta con una nómina y estructura organizacional definida por el máximo órgano de la Empresa identificada en el organigrama, en el cual se incluye todos los procesos de la Empresa, y que de manera armonizada comprende la información sobre funciones, responsabilidades y autoridades definidas mediante los perfiles del cargo.

1.6. Definiciones.

- **Altos directivos:** Son los Administradores y los principales ejecutivos de la Empresa, es decir, Gerentes, Miembros de Asamblea, vinculados o no laboralmente a ésta.
- **Análisis de Riesgo:** Un uso sistemático de la información disponible para determinar cuan frecuentemente pueden ocurrir eventos y la magnitud de sus consecuencias.
- **Canales de Denuncia:** Mecanismo de reporte efectivo de todo tipo de conductas ilegales y que atenten contra el Código de Ética y las políticas definidas en Hormigón Reforzado S.A.S.
- **Código de Ética:** Constituye una guía para el personal directivo, trabajadores, contratistas en la aplicación de prácticas legales y éticas en el curso de sus tareas cotidianas.
- **Corrupción:** Cualquier tipo de soborno, malversación de activos, tráfico de influencias, enriquecimiento ilícito y cualquier acto que implique mal uso del poder con el fin de obtener beneficios privados.
- **Contraparte (grupos de interés):** hace referencia a cualquier persona natural o jurídica con la que la Compañía tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los accionistas, socios y trabajadores de la Compañía y los clientes, proveedores y/ contratistas de bienes y servicios.
- **Debida diligencia:** Es la revisión al inicio y periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de soborno y corrupción que pueden afectar a la Compañía, sus sociedades subordinadas y a los contratistas.
- **Evaluación de riesgos:** Proceso global de análisis de riesgo y evaluación de riesgo. El proceso utilizado para determinar las prioridades de administración de riesgos comparando el nivel de riesgo
- **Gestión de riesgos:** Aplicación sistemática de políticas, procedimientos, estructuras y prácticas de administración a las tareas de establecer el contexto, identificar, analizar, evaluar, tratar, monitorear y comunicar riesgos. cultura, procesos y estructuras dirigidas a obtener oportunidades potenciales mientras se administran los efectos adversos.
- **Inhabilidad:** toda aquella circunstancia negativa del individuo que le impide acceder a un empleo o que le resta mérito para ejercer algunas funciones de un cargo determinado. Dichas circunstancias se encuentran señaladas en la Constitución y la ley y pueden ser de origen preventivo o sancionatorio.

- **Monitoreo o seguimiento:** comprobar, supervisar, observar críticamente, o registrar el progreso de una actividad, acción o sistema en forma sistemática para identificar cambios.
- **Oficial de Cumplimiento:** Es la persona natural designada por la Asamblea de accionistas de la Empresa para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de soborno u otros actos de corrupción.
- **Operación inusual:** Es aquella cuya cuantía o características no guarda relación con la actividad económica ordinaria o normal de Empresa o, que por su número, cantidad o características no se enmarca dentro de las pautas de normalidad o practicas ordinarias de los negocios en un sector, en una industria o con una clase de contraparte.
- **Operación sospechosa:** Es aquella operación inusual que, además, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad de que se trate, no ha podido ser razonablemente justificada.
- **Pagos de facilitación:** Pagos realizados a funcionarios del gobierno con el fin de asegurar, impulsar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario en beneficio de la Empresa o de sus trabajadores.
- **Principios:** Son los principios que tienen como finalidad la puesta en marcha de los sistemas de gestión de riesgos de soborno y otros actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.
- **Programa de Transparencia y Ética empresarial:** 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, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a la Empresa.
- **Reporte de operación sospechosa - ROS:** Comunicación que dirigen las Empresas responsables a la UIAF para poner en su conocimiento la existencia de operaciones sospechosas de soborno y corrupción.
- **Reportes internos:** Son aquellos que se manejan al interior de la Empresa y pueden ser efectuados por cualquier trabajador o miembro de la organización, que tenga conocimiento de una posible operación intentada, inusual o sospechosa.
- **Riesgo:** Probabilidad de que ocurra un evento con características negativas que afecten a un ente económico, una comunidad o una persona.
- **Riesgo Reputacional**: Posibilidad de que los comportamientos o acciones de la Empresa, directivos, administradores, trabajadores o terceros relacionados con la misma que generen perdidas en el reconocimiento que los grupos de interés hacen sobre la capacidad de la Empresa en cumplir sus expectativas. Propiciando desprestigios, mala imagen, publicidad negativa cierta o no, respecto de Hormigón Reforzado SAS y sus prácticas de negocios que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales.
- **Riesgo de corrupción:** Posibilidad de que, por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad, y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular.
- **Riesgos asociados a la corrupción:** Riesgos a través de los cuales se materializa el riesgo de corrupción, éstos son: Reputacional, legal, operativo y contagio, entre otros.
- **Riesgo de corrupción privada**: Posibilidad que un trabajador, directivo, administrador o asesor de la organización solicite a un tercero algún tipo de beneficio por realizar o no, un acto propio de sus funciones.
- **Riesgo legal:** Posibilidad de pérdida en que incurre una entidad al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de las normas o regulaciones y obligaciones contractuales, surge como consecuencia de las fallas en los contratos y

transacciones, derivada de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones.

- Este riesgo se identificará si alguna de las contrapartes se encuentra condenado en procesos penales, haya tenido sanciones, demandas civiles y/o administrativas por delitos directos o indirectos de corrupción o soborno.
- El riesgo legal surge también como consecuencia de fallas en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones.
- **Riesgo de continuidad de negocio**: Posibilidad que por un acto de corrupción la empresa pueda continuar su operación normal.
- **Riesgo de contagio**: Posibilidad de pérdida que una entidad puede sufrir, directa o indirectamente, por acción o experiencia de un vinculado. El relacionado o asociado incluye personas naturales o jurídicas que tienen posibilidades de ejercer influencia sobre la entidad.
- **Riesgo de corrupción país**: Aumento de la probabilidad de ocurrencia de un acto de corrupción por realizar operaciones en países con altos grados de corrupción, con normas inexistentes o ineficaces en la lucha contra la corrupción y políticas poco transparentes en los procesos de interacción con el estado como los son tramites y contratación.
- **Riesgo de sector económico**: Aumento de la probabilidad de ocurrencia de actos de corrupción por las costumbres del mercado en el sector económico especifico que se está analizando a pesar de estar fuera de la ley.
- **Riesgo de uso de terceros:** Aumento de la probabilidad de ocurrencia de actos de corrupción por la realización de actividades estratégicas, misionales y de soportes a través de empresas subordinadas o de contratistas, debido a que no se tiene el mismo nivel de control sobre su actuación para el logro de los resultados.
- **Riesgo operativo:** Probabilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas, o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimiento externos. Esta definición incluye el riesgo legal y reputacional asociados a tales factores.
- **Riesgo inherente:** nivel de riesgo propio de la actividad sin tener en cuenta, el efecto de los controles.
- **Señales de alerta:** Son los hechos, situaciones, eventos, cuantías, indicadores cuantitativos y cualitativos, razones financieras y demás información que la empresa determine como relevante, a partir de los cuales se puede inferir oportuna y/o prospectivamente la posible existencia de un hecho o situación que escapa a lo que la Compañía, en el desarrollo del SARLAFT, ha determinado como normal.
- **Servidor Público Extranjero:** Tiene el alcance previsto en el Parágrafo Primero del artículo segundo de la Ley 1778. “Toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o en una jurisdicción extranjera, sea dentro de un organismo público, o de una empresa del Estado o una entidad cuyo poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad del Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.
- **Soborno:** Es el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier dádiva o cosa de valor a cambio de un beneficio o cualquier otra contraprestación, o a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta, promesa,

o solicitud es para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.

- **Soborno transnacional:** Es el acto en virtud del cual, la Compañía, por medio de sus trabajadores, altos directivos, 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. (Para el caso de este documento lo denominaremos soborno)
- **Unidad Administrativa Especial de Información Análisis Financiero - UIAF:** Organismo gubernamental encargado de recibir los reportes de operaciones sospechosas y de trasladar información relevante a la Unidad Nacional contra el lavado de activos y para la extinción del derecho de dominio. Así mismo impone obligaciones de reporte de operaciones a determinados sectores económicos.

CAPITULO II.

2. PRINCIPIOS Y VALORES.

2.1. Principios fundamentales.

El programa de transparencia y ética empresarial se desarrolla bajo los siguientes principios que definen los lineamientos de la empresa que constituyen fuente de responsabilidad y guían el comportamiento esperado de los destinatarios de este PTEE en coherencia con los valores corporativos de la Empresa.

BUENA CONDUCTA: Como estándar de conducta realizamos nuestras actividades y negocios con honestidad, integridad y con respeto a los derechos humanos e intereses de nuestros trabajadores. Igualmente respetamos los intereses legítimos de aquellos con quienes mantenemos relaciones asegurando que las partes interesadas confíen en lo que hacemos.

DEBIDA DILIGENCIA: Bajo este principio se garantiza a todas las partes interesadas, la vigilancia de los derechos y garantías constitucionales que les asisten a todas las personas, al momento de hacer la vinculación y revisión periódica de sus antecedentes judiciales, al momento de vincularlos en un proceso disciplinario y al momento de ejecutar las diferentes actividades del PTEE de la Empresa.

HONESTIDAD: Es la conducta recta, honrada, que lleva a observar normas y compromisos, así como actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y coherencia entre lo que una persona hace, lo que piensa, lo que dice o ha dicho. Ser honesto en el trabajo significa comportarse dentro de la verdad, la lealtad, las normas éticas y una conducta moral, con respeto a los valores empresariales y al secreto profesional que se te confía al darte a conocer los procedimientos de la empresa.

INTEGRIDAD: Es el comportamiento que nos hace visibles como personas rectas, leales, justas, objetivas, honestas y transparentes ante la empresa y la sociedad. Una persona íntegra actúa en forma coherente con las características referidas, la normativa interna y externa aplicable, los principios y las reglas adoptados por la empresa para prevenir violaciones a los estándares y expectativas éticas referidas en este PTEE. Actuar conforme con este comportamiento nos permite afirmar que no se toleran los actos de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno y corrupción, participación o favorecimientos a través de dadivas y atenciones, conflictos de interés, ni las conductas que falten a la ética.

LEGALIDAD: Todas las partes interesadas vinculadas a la empresa están deben cumplir con todas las políticas, procedimientos, programas, manuales que la empresa defina en desarrollo de su actividad económica, garantizando el cumplimiento de la Constitución y las leyes que dispongan y reglamenten nuestro comportamiento dentro de la Sociedad.

RESPONSABILIDAD: Es la obligación moral de hacer el mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos organizacionales y garantizar el manejo eficiente de los recursos. Con base en este principio, es obligatorio hacer todo lo pertinente para desarrollar las actividades asignadas y las metas de la empresa, acogiendo las disposiciones aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales y extranjeras, la reglamentación interna. Bajo este principio, se asumen las consecuencias de las decisiones que se adoptan, así como de las omisiones y extralimitaciones.

RESPETO: Todas las personas merecen respeto. No hacerlo se convierte en acoso o abuso. Tratar a los otros con todo el respeto que merecen es una de las prioridades de la empresa independientemente de los cargos, títulos, edad u otras distinciones.

SOLIDARIDAD. Consiste en manifestar, de manera activa, interés en el bienestar de los demás. Toda persona debe comunicar oportunamente al Oficial de cumplimiento o en quien este delegue todo hecho, acto o irregularidad que cometa un trabajador, proveedor, cliente, o un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la empresa, de sus representantes, accionistas y directivos. Si el trabajador prefiere conservar en reserva su identificación para comunicar dicho hecho, puede hacerlo de forma anónima.

TRANSPARENCIA: Consiste en mostrar su actividad de manera clara y simple, sin ocultar información o generar mensajes confusos.

VERACIDAD: Decimos y aceptamos la verdad por encima de cualquier consideración. La información que expedimos al público en general, es veraz

CAPITULO III.

3. COMPROMISOS

3.1. Compromiso de la Alta Dirección.

La Alta dirección de Hormigón Reforzado SAS, se comprometen a disponer todas las medidas operativas, físicas, económicas, recursos humanos, operativos y tecnológicos, adecuados para el cumplimiento de las labores del oficial de cumplimiento. Así mismo desarrollarán sus actividades comerciales bajo los más altos estándares de seguridad, ética y transparencia.

Todo accionista independientemente del número de acciones que represente, recibirá el mismo trato, garantizando el ejercicio de sus derechos para presentar inquietudes, peticiones, quejas o reclamos. Es un deber contar con prácticas de buena administración para velar por el desarrollo de los mejores procesos de administración, orientados tanto a la generación de valor de las inversiones como a la integridad ética empresarial.

El integrante de la junta directiva debe hacer la debida rendición de cuentas de manera oportuna y transparente. La información que se divulgue no debe afectar derechos de terceros ni representar riesgos para la continuidad del negocio.

3.2. Compromiso de los Trabajadores.

El Programa de Transparencia y Ética empresarial aplica a todo el equipo humano vinculado a Hormigón Reforzado SAS quienes se comprometen a un actuar ético y transparente ante sus grupos de interés, y el conducir los negocios de una manera responsable, actuando bajo una filosofía de cero tolerancia con aquellos actos que contraríen nuestros principios corporativos y directrices definidas por el presente Manual.

Este programa se articula con las demás políticas y procedimientos definidos por la empresa en el fortalecimiento de su gestión corporativa, gestión integral de riesgos, y demás procedimientos de prevención y control establecidos por la Hormigón Reforzado SAS.

Hormigón Reforzado SASA promueve un trato equitativo, en relación con el acceso al empleo y a unas condiciones adecuadas de trabajo. En la organización no se tolera ningún trato discriminatorio por condición de género, raza, color, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus trabajadores.

La Empresa, impulsa un clima laboral basado en el respeto, y ofrece a sus trabajadores un ambiente seguro, en el cual los riesgos que amenacen su seguridad y salud estén debidamente administrados e interiorizados por cada uno de sus trabajadores. Exigiendo a sus proveedores el cumplimiento legal sobre condiciones laborales y el cumplimiento de los requisitos de Seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, se promueve el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

Hormigón Reforzado SAS, promueve un ambiente de trabajo donde no hay lugar a manifestaciones de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo, así como abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus administradores, directivos o colaboradores.

En la organización se respeta, mantiene y protege adecuadamente la privacidad de los administradores, directivos y colaboradores; así como aquella información personal que requiere la empresa para el cumplimiento de la ley. Del mismo modo los administradores, directivos y colaboradores se responsabilizan por no divulgar información estratégica o confidencial a la que tengan acceso por las funciones de su cargo.

Rechazamos cualquier tipo de fraude que cometan sus administradores, directivos o colaboradores.

La empresa suministra a sus trabajadores los elementos, recursos y medios requeridos para realizar las actividades laborales y el desempeño adecuado de los procesos, de acuerdo con las necesidades propias del cargo. Los administradores, directivos y colaboradores se comprometen a utilizar los bienes, instalaciones y recursos asociados para cumplir con sus fines, evitando que se usen directa o indirectamente en beneficio propio o de terceros, o que sirvan para propiciar acciones que puedan causarle perjuicios.

Estos compromisos implican, entre otras cosas:

- Proteger y cuidar los activos de la empresa de los que se disponga o a los que se tenga acceso, los cuales deberán ser utilizados de forma acorde con la finalidad de las funciones profesionales definidas.

- Proteger los sistemas informáticos, extremando sus medidas de seguridad.
- Utilizar racionalmente los recursos naturales y proteger el medio ambiente.

3.3. Consecuencias derivadas del incumplimiento del PTEE.

La evaluación de la gestión del riesgo en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial permite identificar, analizar y comprender las posibles consecuencias derivadas del incumplimiento de sus lineamientos, políticas y controles. Dichas consecuencias pueden clasificarse en afectaciones de carácter legal, económico, operativo, reputacional y de contagio, las cuales pueden impactar de manera significativa la estabilidad y sostenibilidad de Hormigón Reforzado S.A.S.

La materialización de riesgos asociados a prácticas contrarias al PTEE puede conllevar la imposición de sanciones legales y pecuniarias por parte de las autoridades competentes, conforme a la normativa vigente. En el ámbito económico y operativo, estos incumplimientos pueden generar pérdida de recursos, ineficiencias en los procesos y afectaciones en la continuidad del negocio.

De igual manera, el impacto reputacional constituye uno de los riesgos más críticos, dado que puede afectar la credibilidad, la confianza de las partes interesadas y el posicionamiento de la organización en el sector de la construcción, comprometiendo su permanencia en el mercado. Asimismo, el riesgo de contagio puede derivarse de la relación con terceros que incurran en prácticas indebidas, trasladando efectos negativos a la organización.

En este contexto, el PTEE tiene un alcance transversal, dirigido a todos los niveles de la organización y a las contrapartes identificadas, con el propósito de promover una cultura de cumplimiento, ética e integridad. Para ello, se implementan mecanismos como procesos de inducción, capacitación continua y divulgación de políticas, orientados a fortalecer el conocimiento y la apropiación del programa.

Los directivos y trabajadores tienen responsabilidades claramente definidas en relación con el cumplimiento del PTEE, incluyendo la observancia de los procedimientos establecidos, la identificación y reporte oportuno de operaciones inusuales o sospechosas, la gestión activa de riesgos y la contribución a la mejora continua del sistema. Este enfoque integral permite consolidar un entorno de control sólido y una gestión preventiva eficaz frente a los riesgos de corrupción y conductas indebidas.

CAPITULO IV.

LINEAMIENTOS DEL PTEE.

4. Lineamiento general en la Política de PTEE de la Empresa.

Los directivos y representantes de la empresa, definieron y aplicaron como regla general vigilar y cumplir con las directrices legales y comportamientos éticos que deben observar y cumplir todas las personas naturales y jurídicas que tengan un vínculo con Hormigón Reforzado SAS, al momento de realizar labores, negocios y/o transacciones, con la Empresa, bajo las mejores prácticas empresariales,

Hormigón Reforzado SAS, NO TOLERA, ninguna forma de negocio, transacción, acuerdo, considerado bajo actividades irregulares que pueden vincular a la empresa en actos de corrupción, soborno transnacional o fraude, y por ello todos los miembros directos e indirectos de la Empresa, deben

demostrar total apoyo y compromiso para cumplir con la Política y el programa de transparencia y ética empresarial desarrollado por la empresa.

La política específica y completa que lidera el PTEE de Hormigón Reforzado SAS está disponible y al alcance de todas las partes interesadas, puesto que se encuentra publicada en nuestra página web: www.hormigonreforzado.com en las carteleras de proyectos de obra, adicionalmente se sensibiliza por medio de actividades de inducción y capacitación.

4.1 Política de Cumplimiento – Monitoreo – Informes.

El cumplimiento de los principios, políticas y de todo el PTEE es un elemento esencial en el éxito de de las relaciones comerciales, proyectos y negocios que realiza Hormigón Reforzado S.A.S.

El Representante legal y Oficial de Cumplimiento es responsable de implementar estos principios y están respaldado por la asamblea de accionistas.

La responsabilidad cotidiana de cumplir y vigilar la implementación del PTEE en cada proceso, se delega a todos los líderes de proceso dentro de la empresa en cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Como mínimo cada año se evaluará y se emitirá el informe de implementación y cumplimiento por parte de cada proceso. El cumplimiento está sujeto a revisión por parte de la asamblea de accionistas

Toda violación al PTEE debe denunciarse; la asamblea de accionistas no cuestionará a la gerencia por la pérdida de negocios resultante del cumplimiento de estos principios y otras políticas obligatorias".

Se han tomado medidas para que los trabajadores puedan presentar denuncias con confianza y ningún trabajador sufra como consecuencia de hacerlo.

4.2 Política de Competencia.

La Empresa cree en la competencia vigorosa pero justa y respalda el desarrollo de leyes apropiadas de competencia. Las empresas y trabajadores vinculados con la empresa, llevarán a cabo sus operaciones y actividades de acuerdo con los principios de competencia leal y todas las reglamentaciones aplicables.

4.3 Política de actividades Públicas. Participación política, contribuciones y donaciones políticas.

Hormigón Reforzado S.A.S. alienta a sus trabajadores a promover y defender sus intereses comerciales legítimos. La Empresa cooperará con los gobiernos tanto directamente como a través de organismos de control en el reporte de información de los proyectos que realiza; limitándose al apoyo de los partidos políticos, y a la contribución de los fondos de grupos cuyas actividades promueven los intereses de los partidos; por lo anterior, siendo consecuentes con los valores corporativos se prohíbe el apoyo a partidos políticos o a sus candidatos sin excepción.

4.4 Política de prevención en conductas de COSO.

Hormigón Reforzado S.A.S. no entrega, ni recibe, ni ofrece, ni promete, ni concede, directa o indirectamente, una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, sobornos u otras ventajas indebidas para obtener ganancias comerciales o financieras.

Ningún trabajador puede ofrecer, entregar o recibir un obsequio o pago que constituya o pueda interpretarse como un soborno. Cualquier demanda u oferta de un soborno debe ser rechazada de inmediato y debe informarse al oficial de cumplimiento o el Gerente general.

Los registros contables de la empresa y los documentos de respaldo deben describir y reflejar con precisión la naturaleza de las transacciones realizadas. No se establecerá ni mantendrá una cuenta, un fondo o un activo sin divulgar o registrar.

A partir de las prohibiciones descritas, todos los trabajadores deben:

- Siempre dejar en claro, internamente y al tratar con terceros, que la Empresa tiene un enfoque de cero tolerancia frente al soborno y la corrupción y no ofrecerá (directa o indirectamente), pagará, buscará o aceptará un pago, obsequio o favor para influir indebidamente en un resultado comercial
- Notificar de inmediato al Oficial de cumplimiento si tienen conocimiento de cualquier pago sugerido o real u otra transacción que pueda violar esta política de cumplimiento.
- Respetar las políticas y controles de cumplimiento de terceros de acuerdo con lo definido en el PTEE.

4.5 Política de conflicto de intereses.

El conflicto de interés se materializa cuando en razón de sus funciones, el administrador, directivo o colaborador al tomar una decisión, realiza u omite una acción, debe escoger entre su interés personal y el de la Empresa, cliente o proveedor, generando con su decisión, acción u omisión un indebido beneficio que no recibiría de otra forma; Este tipo de conflicto desconoce los deberes legales, contractuales, estatutarios o éticos; para que se configure este conflicto no es necesario que los intereses de la Empresa y los del administrador, directivo o colaborador estén contrapuestos, basta con que coexistan; El interés personal es aquel asunto que afecta a un administrador, directivo y colaborador o a una persona con él vinculada.

Se espera que todos los trabajadores de Hormigón Reforzado SAS eviten actividades personales e intereses financieros que puedan entrar en conflicto con sus responsabilidades para con la Empresa. Los trabajadores no deben intentar obtener ganancias para sí mismos o para otras personas a través del uso indebido de sus cargos, por ello, todos deben estar dispuestos a cumplir con los requisitos, declaraciones y procedimientos para conocer su definición, situaciones potenciales y como evitarlo o resolverlo.

Ningún administrador, directivo o trabajador participará en contratos o negociaciones en las cuales se encuentre incurso en un conflicto de interés.

Ante los conflictos de interés, la actuación de los administradores, directivos y colaboradores deben regirse por los siguientes principios:

• **Lealtad:** deben actuar en todo momento con lealtad independientemente de sus intereses propios o ajenos.

• **Abstención:** deben abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la empresa, o a las personas o entidades con las que exista conflicto.

• **Confidencialidad:** quien se encuentre en una situación de conflicto de interés debe abstenerse de acceder o divulgar información calificada como confidencial que afecte el conflicto.

• **Información:** los administradores, directivos y colaboradores incursos en conflictos de interés deben informar a su jefe jerárquico inmediato, sobre estos, mediante documento escrito.

4.6 Política de Obsequios y Hospitalidad.

Todas las relaciones de la empresa deben reflejar su compromiso continuo de hacer negocios con integridad.

Hormigón Reforzado SAS., considera el ofrecimiento y entrega de regalos y hospitalidad como una fuente de riesgo alta en materia de actos de corrupción que merece regulación. Por lo anterior, y no obstante la hospitalidad y los regalos pueden tener un papel positivo en el desarrollo de relaciones con clientes, proveedores y otros terceros. Del mismo modo, en ocasiones es apropiado ofrecer obsequios razonables, por ejemplo, en el contexto de lanzamientos de proyectos, fiestas decembrinas, aniversarios; sin embargo, como aceptar o recibir obsequios y hospitalidad puede estar abierto al abuso o generar conflictos de intereses reales o percibidos, esto debe ocurrir con moderación, con aprobación de montos por parte de la Gerencia y siempre ser legítimo y proporcionado en el contexto de las actividades de la Empresa y es por ello que, ha de ser regulada esta práctica.

Se establecen las responsabilidades de los trabajadores en relación con los obsequios y la hospitalidad, dejando en claro qué formas de obsequios y hospitalidad siempre están prohibidas. También explica en qué circunstancias se pueden entregar o recibir legítimamente obsequios u hospitalidad.

Todos los trabajadores deben aplicar este lineamiento de buena fe para asegurar que los obsequios y hospitalidad nunca se consideren excesivos que permitan transferir una ventaja inapropiada o creen expectativas frente a la obtención de un beneficio.

4.7 Política de Manejo de los Datos.

La Empresa se compromete con el uso responsable, ético y justo de los datos.

Recopilamos y utilizamos datos en línea con nuestros valores, leyes aplicables y con respeto a la privacidad como un derecho fundamental constitucional, por ello todos los trabajadores trataremos y usaremos los datos personales y sensibles suministrados bajo nuestra Política para la protección y el tratamiento de datos personales de la empresa.

4.8 Relaciones de quienes actúan a nombre de la empresa, frente a funcionarios públicos:

Hormigón Reforzado SAS considera que cualquier contacto o interacción por parte de sus trabajadores y contratistas con funcionarios o contratistas públicos en la presentación de licitaciones debe hacerse con transparencia y respeto, y en cumplimiento de las disposiciones legales, por esto, cada vez que realicen trámites licitatorios a nombre de la empresa, deben garantizar que actúan bajo los principios y valores de la empresa además del estricto cumplimiento de la ley.

De igual forma, la interacción con funcionarios públicos, ya sea formal, informal o social, escrita o verbal, solamente debe darse por parte de individuos autorizados y adecuadamente entrenados en el proceso comercial y de licitaciones.

Deberes de los trabajadores y contratistas:

a) Los trabajadores de Hormigón Reforzado SAS que actúan a nombre de la empresa frente a funcionarios públicos deben ceñirse a los principios de este programa y a los procedimientos

establecidos en las políticas de cumplimiento, especialmente en la Política de Transparencia y Ética Empresarial y los lineamientos para evitar el conflicto de interés.

b) Cada trabajador de Hormigón Reforzado SAS deberá informar inmediatamente a la empresa si está planeando asumir un cargo público o algún familiar del trabajador es un funcionario público, en atención y de conformidad con los lineamientos para evitar el conflicto de interés.

c) Los contratistas que actúan a nombre de Hormigón Reforzado SAS frente a funcionarios públicos deberán conocer y comprometerse a dar cumplimiento al Programa y a las políticas de cumplimiento mediante los contratos priorizando que no promoverán realizar ningún acto de corrupción, a permitir que Hormigón Reforzado SAS monitoree o audite sus actuaciones en medio del desarrollo de las operaciones comerciales que se ejecutan.

Como principal deber de la empresa, se efectuará una revisión de antecedentes y en listas restrictivas de sus trabajadores y contratistas, y mantendrá un control sobre las actuaciones de los mismos frente a los funcionarios públicos, con el fin de evitar sanciones por sus actuaciones.

No están permitidos los pagos en nombre de la empresa para obtener ventajas y/o favorecimientos que puedan influir en una decisión o acelerar un trámite de manera indebida.

Los trabajadores y contratistas se abstendrán de ofrecer o recibir dinero, regalos, beneficios, descuentos, oportunidades de empleo y cualquier consideración, dádiva o beneficio que pudiera ser interpretada como soborno u acto de corrupción de conformidad con las políticas de la empresa y con la ley.

4.9 Participación y/o colaboración con el Estado.

Hormigón Reforzado SAS colaborará con las entidades estatales de orden nacional e internacional, respecto de investigaciones que éstas adelanten en relación con actos de corrupción y soborno, por ello cualquier requerimiento al respecto, que realicen las autoridades administrativas y/o judiciales, deberán informarse a la gerencia y al oficial de cumplimiento para atender lo que corresponda oportunamente.

Cualquier relación con funcionarios públicos debe estar en estricto cumplimiento de las normas y reglamentos a los que están sujetos.

No se encuentra permitido dar o recibir cualquier beneficio, dádivas, regalos o favorecimientos a un particular y/o a un funcionario público ni directamente ni a través de un tercero, que obre en nombre de Hormigón Reforzado SAS, con el fin de recibir a cambio un beneficio, ventaja o reconocimiento.

4.10 Pagos de facilitación.

De acuerdo con la NTC-ISO 37001, los pagos de facilitación **son "pagos ilegales o no oficiales realizados a cambio de un servicio que el pagador está legalmente autorizado para recibir sin realizar dicho pago"** (ICONTEC, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 2017).

En Colombia, estos pagos no están permitidos y son considerados una tipología de soborno, por lo que quedan expresamente prohibidos.

La documentación que soporte los gastos relacionados con trámites ante entidades gubernamentales nacionales debe estar detallada de tal forma que permita su revisión posterior de los mismos para validar especialmente que los servicios y valores son comparables con los del mercado en general.

4.11 Condiciones contractuales con contrapartes.

La Empresa tiene como lineamiento verificar e incorporar compromisos, declaraciones, y/o cláusulas contractuales en las relaciones comerciales que suscriba la Empresa, que ayuden a prevenir y se abstengan de infringir el Programa de transparencia y ética Empresarial y el código de ética y conducta incurrir en actos de corrupción, fraude, cohecho y/o el Soborno transnacional.

Adicionalmente los directivos o trabajadores de la Empresa podrán solicitar asesoramiento legal y comercial en temas relacionados con competencia, cuestiones de cumplimiento o preguntas relacionadas con leyes de competencia como acuerdos de exclusividad o precios; reuniones, contactos, colaboración, acuerdos u otra actividad, incluida la participación en asociaciones comerciales como consorcios o unión temporal con otra empresa que pueden implicar el intercambio de información con un competidor o restricciones en la competencia para desarrollar los proyectos en conjunto.

La reputación y el éxito de la Empresa se basan en proporcionar proyectos de construcción seguros de alta calidad que cumplan con todos los estándares y las reglamentaciones aplicables, tanto internas como externas, dentro de la cadena completa de valor.
Todos los trabajadores tienen una función que cumplir para garantizar que los proyectos que desarrollamos cumplan o superen las expectativas de nuestros clientes y demás partes interesadas.

4.12 Gastos de entrenamientos, capacitación y viáticos.

La Empresa reembolsará a los trabajadores los gastos razonables en que incurran con motivo de actividades comerciales u operativas necesarias y autorizadas por la Empresa.

Todos los gastos de entrenamiento y/o capacitación, alimentación, hospedaje, viajes y demás viáticos que requiera el trabajador para desempeñar su obra o labor, deberán ser autorizados por la Gerencia o en su línea jerárquica su jefe inmediato y legalizados ante el área administrativa de cada uno de los proyectos de obra correspondiente definido por la Empresa, y deberán soportarse con el documento soporte que se requiera para cada caso. Es responsabilidad de cada trabajador aplicar los procedimientos y su buen juicio, al autorizar el uso o utilizar los dineros de la Empresa, conforme a las directrices definidas para cada actividad.

4.13 Procedimientos de archivo y conservación de transacciones.

Todas las transacciones financieras deben ser identificadas de manera adecuada y detallada, y deben registrarse de manera apropiada y clara en el software contable de Hormigón Reforzado SAS.

En caso de realizar transacciones financieras internacionales para la compra de equipos deberán realizarse a través del sistema financiero autorizado por Colombia y por el País donde va realizarse la transacción. Para ello, deberá contarse con las autorizaciones de las entidades financieras autorizadas y deberá conservarse el archivo de todas las operaciones por un período mínimo de diez (10) años.

4.14 Formatos, archivo y conservación.

El procedimiento de archivo y conservación de los documentos que soportan las operaciones comerciales y financieras, deben cumplir con el programa de gestión de archivo dispuesto por la

Empresa y coherente con el programa de tratamiento de datos personales y el sistema de gestión de la calidad.

4.15 Contabilidad y registros contables.

Hormigón Reforzado SAS, registra de acuerdo con las normas internacionales de información financiera- NIIF todas las transacciones financieras y pagos efectuados y recibidos de personas naturales, jurídicas y entidades del estado a las cuales haya recibido los servicios de la Empresa.

Por ello, la Empresa lleva y mantiene registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa todas las transacciones realizadas. Los trabajadores de la Empresa no pueden modificar, omitir, manipular o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada.

La Empresa tiene controles internos para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia del pago; además todos los pagos son aprobados por el Gerente general.

Hormigón Reforzado SAS. registra de acuerdo con las normas fiscales todas las transacciones financieras y pagos efectuados a proveedores y recibidos de clientes, y cuenta con los estados financieros que son tomados del software contable, donde se presenta razonablemente la situación financiera de la Empresa, el resultado de sus operaciones, los cambios del patrimonio, los cambios en el flujo de efectivo, al cierre de los respectivos cierres de cada año, de conformidad con Principios de contabilidad aprobados por entes reguladores.

4.16 Seguridad y confidencialidad de la información de la parte interesada.

Cada trabajador a cargo de establecer el vínculo con la parte interesada, es responsable de la integridad, veracidad, confiabilidad y confidencialidad de la información; solo podrán tener acceso a la consulta de información de la Parte interesada, cada responsable y el Oficial de Cumplimiento, cumpliendo con las políticas del sistema integral para el tratamiento de datos personales de la empresa.

Los residentes administrativos, personal de licitaciones y compras, encargados de establecer el vínculo con la parte interesada y oficial de cumplimiento, es la responsable de la recolección de la información correspondiente a documentos legales, comerciales y financieros requeridos para la verificación documental como parte de la debida diligencia que es realizada por el oficial de cumplimiento a cargo de la administración, custodia del archivo y documentación de cada una de las contrapartes según las normas de archivo aplicadas en la Empresa, para poder atender requerimientos de la Superintendencia de Sociedades y las autoridades.

Los trabajadores de la Empresa tienen la obligación de no comunicar la información sobre su trabajo, especialmente la que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, a personas naturales y jurídicas y a las entidades gubernamentales de todo nivel, con las que realiza negociaciones, solamente si se cuenta con la autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes se puede entregar o divulgar la información, lo anterior de acuerdo con el programa integral de protección de datos personales.

Los trabajadores de la Empresa deberán mantener reserva sobre los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cargo, además deberán controlar y evitar que en cualquiera de las áreas de la Empresa se haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello.

4.17 Transferencias de dinero o pago de facturas a proveedores.

En Hormigón Reforzado SAS, el pago de dinero a personas naturales y jurídicas por la prestación de servicios o el suministro de productos se realiza a través de transferencia electrónica, cumpliendo con los procedimientos y las políticas establecidas en la Empresa, y en cumplimiento de los procedimientos del sector bancario.

4.18 Manejo de dinero en efectivo.

En Hormigón Reforzado SAS el manejo de dinero en efectivo, solo se autoriza conforme a las políticas definidas por gerencia; para el caso de los proyectos todos los gastos menores deben estar autorizados por el director de proyecto con los debidos soportes y se envían al área financiera de la empresa; para el caso de oficina administrativa los gastos menores se autorizan por la gerencia y se realizan las transferencias según correspondan.

4.19 Capacitación, concientización y divulgación.

Todo el personal que ingresa por la Empresa, recibe la capacitación del programa de transparencia y ética empresarial, y reinducción como mínimo una vez al año o cada vez que se requiera por la empresa.

El Oficial de Cumplimiento diseña coordina con el coordinador HSEQ las capacitaciones sobre el Programa de transparencia y ética empresarial registrando su programación en el Programa integral de capacitaciones; los cuales tendrán mínimo una periodicidad cada semestre y cuya asistencia deberá hacer constar por escrito en un Registro de asistencia y evaluación de la capacitación.

Como quiera que la capacitación es obligación de cada uno de los trabajadores de la Empresa, deberán participar activamente en el proceso, y por ello se desarrollarán evaluaciones para identificar el grado de entendimiento para su aplicabilidad.

Se realizarán divulgaciones externas para contratistas, contrapartes externas y demás interesados sobre los lineamientos y controles definidos para la prevención de actos de corrupción, soborno, u otro acto ilícito, a través de comunicaciones formales informativas, a través de los formularios de actualización de datos.

La divulgación del Programa de transparencia y ética empresarial se realiza mediante los medios de comunicación habilitados por la empresa, garantizando su acceso y conocimiento a todos los grupos de interés.

CAPITULO V.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

5.1 Estructura Organizacional de la empresa.

La empresa cuenta con una nómina y estructura organizacional definida por el máximo órgano de la Empresa identificada en el organigrama, en el cual se incluye todos los procesos de la Empresa, y que de manera armonizada comprende la información sobre funciones, responsabilidades y autoridades definidas mediante los perfiles del cargo.

Hormigón Reforzado SAS está comprometido con un ambiente de trabajo que promueva la diversidad, la inclusión, el aprendizaje permanente y la igualdad de oportunidades, incluso para las personas con discapacidades. Creemos en un lugar de trabajo donde haya confianza mutua, respeto por los derechos humanos y no haya discriminación. Apoyamos el bienestar físico y mental de nuestros trabajadores, garantizando condiciones de trabajo seguras.

5.2. Responsables del programa de transparencia y ética empresarial.

El responsable de liderar el Programa es el Oficial de cumplimiento nombrado por la asamblea de accionistas con el apoyo permanente del Representante legal quienes tiene sus funciones definidas para garantizar el desarrollo y cumplimiento del Programa. No obstante, son responsables de la gestión del cumplimiento del programa los siguientes funcionarios:

1. Asamblea de Accionistas.

2. Representante legal

2. El Oficial de Cumplimiento.

3. Revisor fiscal.

4. Los Trabajadores

5. Los Coordinadores y jefes de procesos responsables de velar porque los trabajadores que le reporten, directa o indirectamente, estén debidamente enterados y capacitados sobre el manual y política de ética empresarial.

5.2.1. Funciones y responsabilidades del Representante legal.

- Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la asamblea de accionista, la propuesta del PTEE, sus actualizaciones, así como su respectivo manual de políticas y procedimientos documentado.
- Estudiar los resultados de la evaluación del riesgo de corrupción y soborno efectuado por el Oficial de Cumplimiento y establecer los planes de acción que correspondan.
- Asignar de manera eficiente los recursos técnicos y humanos, determinados por la Asamblea de accionistas necesarios para implementar el PTEE.
- Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones.
- Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- Presentar a la Asamblea de accionistas, los reportes, solicitudes y alertas que considere que deban ser tratados por dichos órganos y que estén relacionados con el PTEE.
- Asegurarse de que las actividades que resulten del desarrollo del PTTE 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.
- Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en el PTEE de conformidad con las normas legales vigentes.
- Verificar que los procedimientos del PTEE desarrollen la Política de cada uno de los sistemas de prevención aprobada por la Asamblea de accionistas.
- 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.

5.2.2. Funciones del Oficial de cumplimiento.

Las funciones y responsabilidades del oficial de cumplimiento se encuentran consignadas en el perfil del cargo del oficial que acepto su nombramiento a través de carta de aceptación para liderar el Programa de conformidad con las normas legales vigentes; sus funciones comprenden:

- Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades generales del Programa de transparencia ética empresarial PTEE gestionando la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y físicos necesarios para su desarrollo y responsabilizándose de la adecuada ejecución de las políticas internas, objetivos y procedimientos establecidos en la organización de acuerdo con las normas legales vigentes.
- Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
- Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- Presentar informes escritos en donde exponga el resultado de su gestión, en forma semestral al representante legal y junta directiva u órgano que haga sus veces y anualmente a la Asamblea
- Promover la adopción de correctivos y actualizaciones del PTEE.
- Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación en relación con los sistemas de prevención.
- Propiciar la sensibilización a todo el personal sobre la importancia del cumplimiento de la política de PTEE y/o informar internamente al Oficial de Cumplimiento sobre la ocurrencia de operaciones inusuales, sospechosas o intentadas de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- Evaluar los informes presentados por la auditoría interna o quien ejecute funciones similares o haga sus veces, y los informes que presente el revisor fiscal o la auditoría externa, si es el caso, y adoptar las medidas razonables frente a las deficiencias informadas. Si las medidas que deben ser adoptadas requieren de una autorización de otros órganos, deberá promover que estos asuntos sean puestos en conocimiento de los órganos competentes.
- Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de los Sistemas de prevención según lo requiera el ente de control.
- Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida diligencia y Debida diligencia intensificada, aplicables a la Empresa.
- Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del riesgo de corrupción y soborno.
- Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del riesgo de corrupción y soborno.
- Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y/o posibles actividades sospechosas relacionadas con corrupción y soborno.
- Representar a la empresa en los asuntos relacionados con el programa de transparencia y ética empresarial PTEE dentro y fuera de la organización.
- Participar en las auditorias que realizan los entes de control y aseguradoras, asimismo, informar al representante legal y directivos los resultados.
- Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes conforme a la ley para garantizar procesos de reporte y denuncia seguros.
- Realizar seguimiento o monitoreo a la efectividad de las políticas, procedimientos y controles establecidos.
- Analizar los informes presentados por la auditoría interna o quien ejecute funciones similares o haga sus veces, y los informes que presente el Revisor Fiscal para que sirvan como instrumento para la formulación de planes de acción para la adopción de las medidas que se requieran frente a las deficiencias informadas, respecto a temas de PTEE.

5.2.3. Responsabilidades de los trabajadores.

Los trabajadores son actores fundamentales en el cumplimiento del Programa de transparencia y ética empresarial y sus funciones corresponden a:

- Cumplir con lo establecido en el Código de ética y conducta de la organización.
- Cumplir con las políticas en el marco del cumplimiento del Programa de transparencia y ética empresarial- PTEE. de La Empresa.
- Denunciar y/o reportar, de manera inmediata, a través de los canales habilitados por la organización, cualquier acto de corrupción y soborno que conozca y que pueda afectar a La Empresa.
- Ejercer las funciones y responsabilidades de acuerdo con los principios y valores de la organización.
- Asistir a la inducción, reinducción y/o capacitación(es) que La Empresa realice sobre el PTEE y las demás que estipule la organización.
- Conocer, cumplir y difundir todos los aspectos relacionados la normatividad del PTEE, las políticas establecidas por la organización en materia de control y prevención de corrupción y soborno.
- Contribuir al mejoramiento continuo de los sistemas de prevención mediante el cumplimiento de los procedimientos, realización de actividades y control de los riesgos relacionados con corrupción y soborno.

5.2.4. Responsabilidades de la Asamblea de accionistas.

Los directivos de Hormigón Reforzado SAS, se comprometen a disponer todas las medidas operativas, físicas, económicas, recursos humanos, operativos y tecnológicos, adecuados para el cumplimiento de las políticas y procedimientos del Programa; además, deben promover a través del ejemplo una cultura de transparencia e integridad en la cual el soborno, la corrupción y cualquier otro acto inapropiado sean considerados inaceptables.

El Programa de transparencia y ética empresarial aplica a todo el personal y directivos vinculado a la Empresa, entre ellos: clientes, proveedores, contratistas, socios, accionistas, y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con la Empresa.

El Programa de transparencia y ética empresarial tiene como propósito declarar públicamente el compromiso de la Empresa y sus directivos con un actuar ético y transparente ante sus partes interesadas, y el conducir los negocios de una manera responsable, actuando bajo una filosofía de cero tolerancias con aquellos actos que contraríen nuestros principios corporativos, por eso sus funciones se enmarcan en:

- Establecer y aprobar el Programa de transparencia y ética empresarial que de alcance a todos los negocios y proyectos que se realizan a nombre de la organización.
- Aprobar el PTEE, sus actualizaciones, presentadas por el representante legal y el Oficial de Cumplimiento.
- Aprobar el manual de procedimientos PTEE y sus actualizaciones.
- Seleccionar y designar al Oficial de Cumplimiento y su respectivo suplente, cuando sea procedente para que lidere el PTEE.
- Analizar oportunamente los informes sobre el funcionamiento del PTEE, sobre las propuestas de correctivos y actualizaciones que presente el Oficial de Cumplimiento, y tomar decisiones respecto de la totalidad de los temas allí tratados. Esto deberá constar en las actas de la Asamblea de accionistas.
- Analizar oportunamente los reportes y solicitudes presentados por el representante legal.

- Pronunciarse sobre los informes presentados por la revisoría fiscal o las auditorías interna y externa, que tengan relación con la implementación y el funcionamiento del PTEE; hacer el seguimiento a las observaciones o recomendaciones incluidas. Ese seguimiento y sus avances periódicos deberán estar señalados en las actas correspondientes.
- Ordenar y garantizar los recursos técnicos, logísticos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento el SAGRILAFT y PTEE, según los requerimientos que para el efecto realice el Oficial de Cumplimiento.
- Establecer los criterios para aprobar la vinculación de Contraparte cuando sea una PEP.
- Establecer pautas y determinar los responsables de realizar auditorías sobre el cumplimiento y efectividad del PTEE en caso de que así lo determine.
- Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones en los sistemas de prevención.
- Constatar que la Empresa Obligada, el Oficial de cumplimiento y el representante legal desarrollan las actividades designadas en el PTEE.
- Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los riesgos de corrupción y soborno, de forma tal que se aseguren las actividades, negocios y proyectos con ética, transparencia y honestidad.

5.2.5. Responsabilidades del Revisor Fiscal.

Los revisores fiscales tienen una nueva obligación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016:

- Revisar las operaciones de la Empresa que tengan un alto riesgo de corrupción.
- Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable a la Empresa en la materia, así como de los controles establecidos por Hormigón Reforzado SAS para protegerse de estos riesgos.
- Cerciorarse que se esté dando aplicación a las políticas implementadas por la Empresa en relación con el manejo de cajas menores, donaciones y patrocinios y manejo de finanzas y contabilidad.
- Dar a conocer ante los órganos de gobierno y la alta dirección las actividades que considere cumplen con la definición de corrupción.
- Denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción o cualquier delito contra la administración pública, el orden económico, social, o contra el patrimonio económico, dentro de los 6 meses siguientes al conocimiento del hecho.
- Desarrollar estrategias para detectar el Soborno Transnacional, el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo.
- Analizar información relacionada con quienes son al interior de la sociedad los que negocian, firman contratos y autorizan los pagos. Lo anterior con el fin de identificar si hay actores clave en las operaciones y las relaciones entre ellos; investigando sobre el uso de un intermediario, como un consultor.

CAPITULO VI.
6. PROHIBICIONES Y PRÁCTICAS CORRUPTAS

Hormigón Reforzado SAS prohíbe cualquier tipo de soborno o acto de corrupción, y exige el cumplimiento de todas las Normas anticorrupción y antisoborno incluyendo la Circular Externa 100-000003 de 2016 y Circular Básica jurídica 100-000005 de 2017 de la Superintendencia de Sociedades, y las demás concordantes, que la modifiquen o sustituyan.

Los trabajadores o representantes de la empresa que realizan negocios a nombre de la empresa o en representación de ella, NO PODRAN:

- Ofrecer, dar, prometer, autorizar, dinero o cualquier bien-material (dinero en efectivo, regalos, prestamos, viajes, alojamiento, prestamos) a ningún servidor Público, o persona natural o persona jurídica, con el fin de obtener, retener, direccionar negocios a cualquier persona, para obtener una ventaja.
- NO pueden hacerse pagos, regalos, beneficios a través de intermediarios.
- NO puede ocultarse o disfrazarse los regalos a través de otros registros de gastos.
- NO pueden dar regalos, viajes, atenciones, tarjetas de regalos (bonos), así no sean de valor material, si es considerado un acto corrupto, para obtener una ventaja inapropiada u obtener un favor, concepto favorable hacia la compañía o su representante, con gastos a cargo de la compañía.
- NO pueden dar regalos, viajes, atenciones, tarjetas de regalos (bonos), así no sean de valor material, si es considerado un acto corrupto, para obtener una ventaja inapropiada u obtener un favor, concepto favorable hacia la compañía o su representante con dinero propio de la persona.
- No deben realizarse aportes, contribuciones a campañas políticas, a nombre de la Empresa directa o indirectamente, mediante pagos, publicidad, o a cualquier entidad relacionada con un cargo político.
- En un proceso licitatorio, no deben darse regalos, viajes, atenciones, en los cuales Hormigón Reforzado esté licitando.
- Los gastos de representación (viaje, comidas, regalos), solo están permitidos los regalos, atenciones razonables, de valor modesto o simbólico para efectos promocionales y ajustado a la política. Debe contar con la aprobación de la gerencia, quien es responsable de vigilar que se cumplan los lineamientos de la Política de Ética Empresarial.
- No se autorizan anticipos para gastos de empleados públicos, con cargo a la Empresa
- Si se trata de un ex servidor público, contratado con la Empresa, en ningún caso, no podrá hacer uso de la información confidencial de Hormigón Reforzado SAS o del ente gubernamental o tráfico de influencias en razón al cargo que desempeña.

Hormigón Reforzado SAS cuenta con los siguientes documentos que contribuyen con la transparencia y ética empresarial:

- Reglamento Interno de Trabajo.
- Manual SARLAFT.
- Sistema de Gestión de Calidad.
- Manuales de Procedimientos de los procesos.
- Sistema Integral para la Protección y Tratamiento de Datos Personales.

6.1. Prohibiciones a los trabajadores.

Como parte del cumplimiento del Programa de transparencia y ética empresarial se establecen las prohibiciones que van en contra del programa y los principios consagrados en el código de ética y conducta:

- Ignorar o dejar de informar situaciones en las que creen que existe o puede existir una infracción al Código de ética
- Intentar evitar que un colega informe una violación potencial o real o solicitar que ignore un problema.
- Tomar represalias contra cualquier persona que denuncie una violación potencial o real

- Conversar sobre cualquier violación potencial o real en investigación con otras personas, a menos que cuente con la autorización del equipo de investigación
- Los trabajadores no deben ofrecer, prometer, ni entregar, directamente o a través de terceros, ningún obsequio u hospitalidad que involucre a funcionarios públicos o a sus familiares sin autorización previa del Gerente General.
- Es contrario a la ley y a los principios de este Programa ofrecer o entregar regalos o atenciones hospitalarias a contratistas particulares con el propósito de obtener beneficios o ventajas indebidas para la actividad económica de Hormigón Reforzado SAS., o de influir en decisiones administrativas, legales, judiciales o contractuales en las cuales tenga interés la Empresa.
- Ningún trabajador de Hormigón Reforzado SAS usará su cargo en la Empresa para obtener los mismos beneficios que se obtienen de los proveedores en su relación con La Empresa, así como tampoco podrán solicitar cualquier clase de favor personal, pagos, descuentos, viajes, alojamientos, regalos o préstamos a los contratistas particulares y/o proveedores.
- Los trabajadores que tengan una posición gerencial, no pedirán, ni recibirán, ofrecerán ni entregarán atenciones hospitalarias a partes interesadas para un bien personal o de tercero.
- Ningún trabajador de Hormigón Reforzado SAS puede obtener o buscar beneficios de carácter personal derivados de la información que haya obtenido en su calidad de trabajador de la Empresa.

6.2. Actos incorrectos

La Empresa tiene el firme propósito de optimizar sus utilidades mediante la administración proactiva de todos los tipos de riesgos a que está expuesto. Por lo tanto, los trabajadores deben tener una actitud preventiva, identificando los riesgos en los procesos a su cargo.

Los trabajadores de Hormigón Reforzado SAS, deben velar por el cumplimiento de los controles definidos, y que la cultura de autocontrol sea irradiada en la organización; cualquier debilidad en los controles o potencial falla debe ser controlada de inmediato.

Se entiende por acto incorrecto el incumplimiento de las normas legales y de las disposiciones generales y particulares del programa de transparencia y ética empresarial, así como cualquier intento o actuación de un trabajador o directivo de la Empresa de obtener un provecho indebido para sí mismo o para terceros, abusando de su posición, y aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de la Empresa. Los actos incorrectos pueden involucrar a clientes, proveedores, representantes, competidores, trabajadores, terceros, accionistas, ex trabajadores y directivos. Las principales categorías son las siguientes:

- **Apropiación indebida de recursos**, incluida la propiedad intelectual y la información. En esta categoría se incluyen, entre otros: Hurto en sus distintas clasificaciones, abuso de confianza o desviación o uso indebido de información privilegiada o malversación y destinación diferente de recursos.
- **Malversación de activos:** se define como el acto intencional o culposo de disponer de los activos de la empresa o aquellos por los cuales ésta sea responsable, en beneficio propio o de terceros; de tal manera que ello cause un detrimento o una distorsión de los estados financieros. Dicha malversación comprende, pero no se limita a:
- **Apropiación física de bienes, sin la respectiva autorización:** clasificada como: Apropiación de dinero, títulos representativos de valor o similares así sea de manera temporal; Realización de gastos no autorizados en beneficio propio o de terceros; En general, toda apropiación, desviación o uso de los bienes de propiedad o bajo responsabilidad de la empresa.
- **Corrupción:** definida como el requerimiento o aceptación, ofrecimiento u otorgamiento, por o hacia un trabajador, directivo, trabajador o colaborador de la Empresa, de cualquier objeto de valor u otros

beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas de cualquier clase para sí mismo o para otra persona, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto relacionado con su trabajo, tales como: o Aceptación de un beneficio personal o para terceros como forma de influenciar una decisión administrativa o cualquier pago hecho a un trabajador de parte de un proveedor a cambio de un tratamiento favorable a este último o aceptación de dádivas, regalos e invitaciones de cualquier naturaleza de terceras partes con las cuales la empresa tiene relaciones de negocios o Sobornos a funcionarios públicos o privados por realizar una determinada acción u omitir una actuación.

- **Falsos reportes:** tendientes a distorsionar la realidad del desempeño propio o de terceros. Incluye la supresión de información material y otros casos como: Suministro de información falsa para encubrir desempeño deficiente o para acceder a bonificaciones o utilizar falsos reportes para engañar a inversionistas, entidades financieras o terceros en general o manipulación de estados financieros.
- **Manipulación de estados financieros:** se define como la producción, alteración o supresión deliberada de registros, hechos de tal forma que se distorsionen los estados financieros.
  - Dicha manipulación comprende, pero no se limita a:
  - El acto de diferir el registro de ingresos, para disminuir los resultados de un período.
  - El acto de diferir o registrar un egreso, en fecha diferente al de su causación, con el propósito de mejorar los resultados de un período.
  - El uso de cuentas provisionales, o cuentas puente, para distorsionar ingresos o egresos significativos.
  - La creación de transacciones con proveedores o acreedores falsos.
  - La manipulación de saldos de cuentas del activo y pasivo.
  - El traslado periódico de obligaciones reales o ficticias, de un acreedor o deudor a otro, real o ficticio, con el propósito de falsear la realidad de los saldos de cartera, cuentas por cobrar, cuentas por pagar y otros activos o pasivos.
  - En general, toda manipulación contable de la realidad financiera de la empresa.
- **Incumplimiento de obligaciones legales**: además de entenderse como aquellos incumplimientos de las disposiciones normativas que las autoridades, y/o entes de control regulen el sector donde se encuentra la empresa, se entenderán también como incumplimiento, por ejemplo:
  - Presentación de falsos reportes de cumplimiento de regulaciones legales.
  - Ocultamiento deliberado de violaciones legales.
  - Ocultamiento de errores contables.
- **Abuso tecnológico,** incluyendo el acceso no autorizado a sistemas de cómputo, violación de licencias de software, implantación de virus u otro código dañino, o cualquier tipo de sabotaje, como: Acceso o divulgación no autorizado de archivos electrónicos o uso indebido de la información; Destruir o distorsionar información clave para la empresa o fraude por computador, en todas sus manifestaciones.
- **Contribuciones a Actividades Políticas**, salvo a título personal y a su propia elección, ningún trabajador y/o directivo de Hormigón Reforzado SAS., podrá realizar contribución alguna para ningún candidato político o partido en nombre y representación de la Empresa, ni recibir reembolsos directos o indirectos para contribuciones políticas personales realizadas por ellos mismos.

6..3. Investigación de actos incorrectos.

Todos los trabajadores, tienen la obligación de reportar cualquier sospecha o evidencia de la realización de un acto incorrecto, sin la más mínima demora.

Este reporte deberá hacerse al área de Cumplimiento o al área gestión humana, o utilizando el correo habilitado, en la que podrá conservarse el anonimato. Lo anterior, sin perjuicio del derecho de formular las denuncias de sospechas de actos ilegales ante las autoridades y entes de control. La Empresa respaldará a los trabajadores y terceros que de buena fe hagan estos reportes.

El área de cumplimiento investigará de manera completa los hechos denunciados, con el fin de tomar las acciones a que haya lugar en cada caso, contra las personas, empresas o entidades responsables de los actos incorrectos, sin consideración a su cargo o nivel.

Las investigaciones se llevarán a cabo con lo previsto en las normas aplicables, respetarán el debido proceso, y todas las personas serán tratadas de manera justa y consistente con los principios rectores de nuestra conducta

Todos los trabajadores, directivos, funcionarios o colaboradores de la Empresa deben cooperar con las investigaciones, y asegurar y entregar todos los documentos y registros que contribuyan a las mismas.

Los trabajadores no deberán adelantar investigaciones por su cuenta, salvo autorización expresa de la gerencia.

El resultado de la investigación será trasladado a las instancias pertinentes internas, para que se tomen las acciones que correspondan, incluyendo el despido y las denuncias a las autoridades cuando sea del caso, y la recuperación de los daños y perjuicios a través de los procesos legales, y cuando sea posible, reteniendo su valor de las prestaciones y beneficios a su favor.

Hormigón Reforzado SAS apoyará a las autoridades y entes de control en su lucha contra los actos ilegales. Igualmente, cuando tenga evidencia de que otras empresas o personas pueden estar siendo defraudadas, las reportará sin dilación y realizará todos los esfuerzos razonables por apoyar al afectado.

Respecto de las empresas que prestan servicios a la empresa, o sus proveedores, el trabajador que tenga el contacto con los mismos es responsable de identificar y mitigar los posibles riesgos de conductas de su personal que contraríen este código, y de supervisar el cumplimiento de las políticas que se establezcan para el efecto. La Empresa tomará las medidas que correspondan contra los trabajadores de estas empresas que falten a la ley en su relación con la empresa.

CAPITULO VII.

7. REGIMEN SANCIONATORIO

7.1. Acciones correctivas.

En los asuntos relacionados con trabajadores vinculados a la Empresa se debe proceder de acuerdo con las normas legales laborales y el reglamento interno de trabajo de la Empresa.

Proveedores de bienes y servicios y distribuidores deben cumplir con lo pactado contractualmente en contratos y acuerdos comerciales que regulan las obligaciones y derechos de las partes y a las formas previstas legalmente para terminar el vínculo si fuere necesario.

7.2. Régimen sancionatorio.

En Hormigón Reforzado SAS, los incumplimientos al Programa de transparencia y ética empresarial son objeto de sanciones.

Las sanciones van desde llamado de atención por escrito, sanciones, despido con justa causa, hasta la denuncia penal, si la situación lo requiere ante las autoridades competentes.

La inobservancia del presente manual se sancionará de conformidad con lo establecido en las directrices corporativas establecidas en la Empresa, en el Reglamento interno de trabajo y en las normas que sean aplicables, sin perjuicio de las sanciones penales, administrativas o civiles previstas en la ley.

El procedimiento para aplicar sanciones laborales en eventos de incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Manual es el siguiente:

Por otro lado, la Superintendencia de Sociedades, podrá imponer una multa o varias sanciones a la persona jurídica, que incurran en conductas enunciadas en el art 2º de la Ley 1778 de 2016, de acuerdo a los criterios de graduación del art 7º de la misma Ley, con Multa de hasta doscientos mil (200.000) SMLV.

En Materia Penal, el Soborno transnacional, está tipificado como delito en el Código Penal Colombiano, en el artículo 433, en términos de prisión, inhabilidades y sanciones monetarias.

Por lo anterior, tanto el Representante Legal, como la asamblea de accionistas, trabajadores, colaboradores, y Oficial de Cumplimiento, conocen las disposiciones y las sanciones administrativas y penales por incumplimiento a las instrucciones impartidas por la Super Sociedades, en materia de Transparencia y ética empresarial, de acuerdo a las conductas previstas en el Art. 2º de la Ley 1778 de 2016.

En los asuntos relacionados con los contratistas, Proveedores de bienes y servicios y distribuidores, deben cumplir con lo pactado contractualmente en el acto jurídico que regula las obligaciones y derechos de las partes y a las formas previstas legalmente, ya que en caso de incumplimiento o de colocar en riesgo a Hormigón Reforzado SA. por actos directos o indirectos de corrupción, fraude, soborno u otro acto ilícito, la empresa podrá dar por terminado el vínculo si fuere necesario, y procederá a colocar la denuncia que corresponda ante los entes de control competentes.

7.3. Régimen que contiene los procedimientos sancionatorios de conformidad con las normas legales.

La Empresa se abstendrá de iniciar, realizar, tener o mantener cualquier tipo operación o cualquier vínculo de negocios, contractual o jurídico, de cualquier orden o naturaleza, con cualquier potencial parte interesada, si con base en las medidas adoptadas y el proceso debida diligencia concluye que dicha parte y/o alguno de sus beneficiarios finales o administradores se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Ha sido o está siendo investigado por alguna autoridad nacional o extranjera, por haber incurrido o participado a algún título y en alguna calidad, en prácticas, actos, omisiones o delitos, relacionados directa o indirectamente, con actos de corrupción y soborno.
- Ha sido condenado y/o sancionado por alguna autoridad nacional o extranjera, por haber incurrido o participado a algún título y en alguna calidad, en prácticas, actos, omisiones o delitos, relacionados directa o indirectamente, con actos de corrupción y soborno.
- Ha sido o está siendo señalado por la prensa nacional o extranjera o por algún medio de comunicación nacional o extranjero, masivo o no, de haber incurrido o participado a cualquier título y en cualquier calidad, en prácticas, actos, omisiones o delitos, relacionados directa o indirectamente, con actos de corrupción y soborno.

- Ha sido o está incluido en alguna lista nacional o extranjera, por haber incurrido o participado, así sea presuntamente, a cualquier título o en cualquier calidad, en prácticas, actos, omisiones o delitos relacionados, directa o indirectamente, con actos de corrupción y soborno.

Hormigón Reforzado SAS hará efectivas las cláusulas sancionatorias y podrá dar por terminado el contrato, acuerdo o cualquier otro vínculo suscrito con la parte interesada que, se encuentre con investigaciones en curso por actos de corrupción, soborno u otros actos delictivos directos o indirectos de orden nacional e internacional.

El incumplimiento a las disposiciones contenidas en el presente Programa se considera como una falta grave en los términos del numeral 6°del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y podrá dar lugar a la Imposición de las sanciones disciplinarias correspondientes, y dado el caso a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

CAPITULO VIII.

8. GESTION DE RIESGOS

8.1. Identificación y método para la identificación, evaluación y monitoreo de los riesgos de corrupción y Soborno Transnacional - COSO:

Con el fin de tener en cuenta todos los riesgos posibles de la Empresa se realiza la Matriz de riesgos de corrupción y soborno, estén o no bajo el control de la Empresa dando alcance a la identificación, análisis y controles de los riesgos.

La Matriz de riesgos se realizan teniendo en cuenta todos los procesos de la empresa, y las fuentes de información pueden ser señales de alerta relacionadas con:

- Resultados de las investigaciones que se hayan generado en la empresa.
- Resultado de las alertas recibidas, tanto internas como externas
- Casos que hayan sucedido en empresas del mismo sector o nivel.
- Entrevistas con funciones de control de la Empresa.
- Encuestas a los trabajadores de la Empresa.
- Sesión de lluvia de ideas con los trabajadores.

8.2. Identificación de los Factores de Riesgo COSO

Según estudios realizados por la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, los factores que generan riesgos de soborno transnacional, se detallan a continuación:

País: existen países con altos índices de percepción de corrupción, con 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, además de países considerados como paraísos fiscales.

Sector económico: existen sectores económicos con mayor riesgo de corrupción, en su orden minero-energético, servicios públicos, obras de infraestructura, el sector farmacéutico y de salud humana, además de reglamentaciones locales donde por la cantidad de permisos, licencias y requisitos regulatorios, se facilita la realización de prácticas corruptas para agilizar los trámites.

Terceros: en su orden los terceros que más presentan casos relacionados de soborno transnacional, son los siguientes; Servidores públicos que celebran contratos estatales, funcionarios aduaneros, Servidores públicos de la administración tributaria.

Para los riesgos inherentes se utilizan las fuentes de información anteriormente descritas.

8.3 Medición o evaluación del Riesgo COSO.

Dentro de la medición se debe:

- Establecer los mecanismos para la evaluación de los Riesgos COSO.
- Evaluar los riesgos COSO, independientemente del mecanismo elegido, los cuales servirán de fundamento para que el oficial de cumplimiento y la asamblea de accionistas determinen la modificación del PTEE, cuando las circunstancias así lo requieran.
- Adoptar medidas apropiadas para mitigar los riesgos COSO, una vez que estos hayan sido identificados y evaluados.
- Evaluar el Riesgo COSO cuando se incorporen nuevos proyectos.

8.4 Control y monitoreo de las Políticas de Cumplimiento y PTEE.

Dentro de la medición se debe:

- La supervisión por parte del Oficial de cumplimiento respecto de la gestión del Riesgo COSO en las relaciones jurídicas con entidades del estado o en los negocios y proyectos en os que participe la Empresa.
- La realización periódica de auditorías de cumplimiento y procedimientos de debida Diligencia.
- La aplicación de actividades y monitoreo como medidas preventivas, con el fin de verificar la

8.5 Controles financieros.

Hormigón Reforzado SAS registra de acuerdo a las normas fiscales todas las transacciones financieras y pagos efectuados a proveedores y recibidos de clientes, y cuenta con los estados financieros que son tomados de los libros de contabilidad y el software contable, donde se presenta razonablemente su situación financiera, el resultado de sus operaciones, los cambios del patrimonio, los cambios en su situación financiera y su flujo de efectivo, al cierre de los respectivos cierres de cada año, de conformidad con Principios contables definidos en Colombia, aplicados sobre una base uniforme, y en estos se cumplen los siguientes requerimientos legales y regulatorios en Colombia:

La revisoría fiscal elabora la auditoría de los estados financieros sobre una muestra selectiva, que respalda las cifras, evalúa los riesgos y realizan pruebas de control interno.

Esta verificación presenta la situación financiera de la empresa, el resultado de las operaciones, los cambios en el patrimonio y los flujos de efectivo al cierre de cada año fiscal, de conformidad con las normas financieras que por disposición legal se cumplen en Colombia.

El informe efectuado por el Revisor fiscal, ante los accionistas de la Empresa, en la asamblea general de accionistas que se realiza cada año antes del 31 de marzo, según lo establece el ente regulador.

8.6 Controles no financieros.

Los jefes de áreas o residentes administrativos en los proyectos de obra realizan la gestión relacionada con compras teniendo en cuenta las siguientes medidas:

- Las compras de bienes y servicio deben ser autorizadas por el Representante legal o directores de obra en los proyectos que cursan.
- Las compras cuentan con un número mínimo de dos (2) cotizaciones.
- Todos los contratos cuentan con la firma y/o aprobación del representante legal y/o director de obra cuando estos se celebren en un proyecto, ero teniendo en cuenta el monto del contrato.
- Los Procesos de compra de bienes y servicios, cuentan con aprobación del representante legal y o director de obra.
- Demás controles definidos al interior de la empresa en cada proceso correspondiente.

8.7 Implementación de controles antisoborno por organizaciones controladas y por socios de negocio:

Hormigón Reforzado SAS no ejerce control sobre otras organizaciones, es una Sociedad comercial privada, jurídicamente independiente.

CAPITULO IX.
9. PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN EL PTEE:

9.1. Procedimientos de debida diligencia.

Bajo este principio se hace la revisión periódica, sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional que haga la Empresa, con el propósito de identificar y evaluar los riesgos de soborno transnacional que pueden afectar a la empresa y partes interesadas vinculadas.

Se realizará la verificación de los aspectos legales, contables y financieros, así como la reputación y la buena imagen de personas naturales y jurídicas. Para este propósito se realizarán las mismas consultas de antecedentes en las listas restrictivas y vinculantes nacionales e internacionales a través de la aplicación compliance que se consultan dentro del SAGRILAFT,

Cuando se aplique el control de listas restrictivas y se encuentren coincidencias en algunos de los siguientes integrantes, representante legal y suplentes, accionistas, socios o asociados que tengan el 5% o más del capital social, aporte o participación, se suspende el proceso y no se debe llevar a cabo ningún tipo de contratación o vinculación con personas naturales y jurídicas con o sin residencia en Colombia y con las entidades gubernamentales de todo nivel.

Para la contratación de trabajadores, de manera previa a su vinculación se consultaran sus antecedentes en las lista restrictivas locales e internacionales compiladas en la plataforma compliance y en caso que presenten antecedentes relacionados con los delitos subyacentes de lavado de activos, financiación del terrorismo sus delitos fuentes y/o derivados, contrabando, corrupción, soborno, fraude, secuestro, extorción, terrorismo, entre otros, el área de SAGRILAFT, procederá a reportar su concepto a la gerencia.

Con relación a las medidas para evitar que los trabajadores, clientes, proveedores y contratistas participen en actos de corrupción o soborno, se establece diligenciar formatos de conocimiento de Trabajadores y contrapartes en los que se incluye firma de compromisos, y declaraciones de sus fondos y actividades lícitas, de igual forma se verifican mediante consulta en listas restrictivas o vinculantes nacionales e internacionales para identificar si se encuentran con procesos judiciales pendientes por delitos fuente de lavado de activos, financiación del terrorismo, contrabando, violación de datos personales, delitos contra la administración pública, de orden económico y/o social, y/o asociados con

corrupción, soborno transnacional o sus delitos fuente, declaración que además constituye una toma de conciencia y de formación antisoborno para el personal.

9.2. Las donaciones.

La Empresa entiende que, en términos generales, las donaciones constituyen una fuente de riesgo alta de actos de corrupción, sin embargo, con el fin de preservar la legalidad, sostenibilidad y responsabilidad social de la empresa, en caso de requerirse una donación es indispensable contar con la aprobación de Gerencia, y se supervisará por el área contable y financiera de la empresa, y la Gerencia, dando cabal cumplimiento a las directrices establecidas.

Está prohibido usar donaciones para ocultar o disfrazar actos de corrupción, y Hormigón Reforzado SAS. se abstendrá de efectuar donaciones si las circunstancias pudiesen hacerlas ver como intentos de actos de corrupción y soborno.

Ningún trabajador está autorizado para destinar los recursos de Hormigón Reforzado SAS. para donaciones sin cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en el presente programa.

9.3. Comunicación.

La comunicación con las partes interesadas, incluidos los accionistas trabajadores, y los medios deben gestionarse con cuidado.

Tal comunicación tiene importantes requisitos legales y exige habilidades y experiencia especializadas.

Solo las personas con autorización del Representante Legal pueden comunicarse sobre Hormigón Reforzado SAS con las partes interesadas, entidades o los medios de comunicación, o responder a sus consultas o preguntas.

Las comunicaciones internas y externas pertinentes al PTEE con enfoque en un sistema de gestión antisoborno, deben:

- Cumplir con cualquier condición adjunta a su autorización, como restricciones sobre cuándo o con quién pueden comunicarse.
- Siempre consultar con las funciones de autorización sobre el contenido de cualquier mensaje antes de comunicarlo.
- Participar en las conversaciones, responder cualquier pregunta o proporcionar cualquier información u opinión previa autorización de la Gerencia y oficial de cumplimiento de la Empresa.

El oficial de cumplimiento comunica a todos los trabajadores y lideres de procesos, por medio de correo electrónico, capacitaciones, la política de transparencia y ética empresarial, los formatos de conocimiento de trabajadores para el SAGRILAFT y ética empresarial, los formatos de conocimiento de proveedores, contratistas, clientes, además del informe de gestión que se reporta mínimo una vez al año al representante legal y a la asamblea de accionistas de la Empresa.

9.4. Información documentada.

Para la creación, actualización y control de la información documentada, la Empresa ha determinado el procedimiento para el manejo y control de documentos y registros, y se cuenta con el listado maestro de documentos.

Cada cambio presentado en la documentación se actualiza en dicho listado. Los aspectos de retención, disponibilidad, protección, almacenamiento y recuperación de la información documentada están establecidos en el listado maestro y en el procedimiento de control de documentos y registros definido por la Empresa.

Así mismo, la empresa aplicará este PTEE en coherencia con los procedimientos y políticas que dentro del Programa de protección y tratamiento de datos personales de la empresa se tiene, el cual complementa el compromiso de conservación, tratamiento, archivo y confidencialidad de la información que resulte del PTEE.

9.5. Auditoría interna.

Hormigón Reforzado SAS realizará anualmente una auditoría interna para determinar que el programa de transparencia ética empresarial – PTEE, y los requisitos de SAGRILAFT/FPADM, se implementaron y se mantienen de manera eficaz, esta auditoria podrá efectuarse por auditores internos, por la Revisoría fiscal o a través de un tercero independiente al Auditado, sin embargo, es importante tener en cuenta que el PTEE de la empresa sigue los lineamientos generales normativos.

Se evalúan y ponen en práctica las técnicas apropiadas para supervisar y evaluar periódicamente la efectividad de los procedimientos en la prevención del soborno transnacional y otras prácticas corruptas, así como para actualizar las políticas de cumplimiento cuando sea necesario.

9.6. Revisión por la función de cumplimiento antisoborno.

En el informe de gestión que presenta el oficial de cumplimiento, se presenta para su aprobación a la asamblea de accionistas, las políticas, procedimientos y actualizaciones que requiera el PTEE de la Empresa.

9.7. No conformidad y acción correctiva.

En el informe de gestión que elabora el oficial de cumplimiento, se notifican las no conformidades y acciones correctivas que deben adelantarse en la Empresa, para cumplir con las circulares externas No. 000011 y 100-00012 de 2021 de la Superintendencia de Sociedades. Toda acción correctiva tendrá su plan de acción para prevenir y/o mitigar el riesgo evidenciado.

9.8 Mejora continua.

En el informe de gestión que elabora el oficial de cumplimiento, se notifican todos los asuntos relacionados con la mejora continua relacionados con el programa de transparencia ética empresarial de la empresa, y mínimo cada año a través de las auditorías internas se verificaran la eficacia y suficiencia de los controles definidos en el PTEE para la prevención de los riesgos de corrupción y soborno.

CAPITULO X.

10. LINEA DENUNCIAS

10.1. Línea denuncias para informar irregularidades.

La Empresa brindará el mecanismo mediante el cual de forma anónima o identificándose, sus trabajadores, proveedores, contratistas, y clientes de forma voluntaria, de buena fe, en forma abierta puedan informar, denunciar o tener conocimiento acerca de las siguientes situaciones en el caso que se estén presentando al interior de la misma:

- Actos de Corrupción, fraude, o cualquier hecho irregular, que se presente al interior de la Empresa.
- Cualquier actividad o indicio de actividad que constituya violación a la normativa nacional y esté relacionada con la empresa.
- Alertas, operaciones inusuales y operaciones sospechosas de actos de corrupción, soborno, fraude u otro acto ilegal.
- Conductas en contra de las buenas prácticas y transparencia de los negocios.
- Comportamientos en contra de los valores éticos de la empresa, y de los compromisos de presente documento.
- Infracciones al Programa de transparencia y ética empresarial.
- Registrar operaciones ficticias, alterar o falsificar los registros contables o los estados financieros.
- Acciones de los trabajadores en divulgar información confidencial de la empresa.

La línea ética, debe ser manejada solamente denunciando con la verdad y se enfatiza que debe ser utilizada con responsabilidad, y en caso de evidenciarse que una denuncia es falsa, esto se considerará una falta grave, frente a la relación contractual.

De igual manera la presunción de inocencia resguarda al denunciado hasta tanto se demuestre su culpabilidad, prevaleciendo el debido proceso y la presunción de inocencia por sobre la presunción de veracidad.

El Canal de comunicación para reportar es el siguiente: Correo electrónico: sagrilafthr@hormigonreforzado.com.co
La Empresa cuenta con medidas internas, disciplinarias conforme al reglamento interno de trabajo y medidas de control que garantizan que ninguno de sus trabajadores denunciantes sea objeto de represalias por haber reportado infracciones a la ley o a las políticas de cumplimiento.

10.2. Procedimiento y manejo de la línea denuncias.

No es para sugerencias, ni atención de temas laborales, ni personales y este reporte debe hacerse con responsabilidad. Los hechos reportados deben ser reales y verificables.

Los Reportes Internos deberán contener al menos la siguiente información:

- Proporcionar datos completos, en caso que el denunciante se identifique y desee dar su información, se solicita que sus datos sean completos, con número telefónico y en caso de ser anónimo se le solicita proporcionar un e-mail anónimo, esto para en caso de que falte alguna información al respecto o se presenten dudas, pueda ser contactado para agilizar el proceso de investigación.
- Informe todos los antecedentes, hechos y adjunte los documentos de soporte.
- Las razones y motivos que llevaron a creer que existe un posible acto de corrupción dentro o relacionado con la Empresa o la actividad o indicio de actividad que constituya violación a la normativa nacional y esté relacionada con la Empresa.
- Detallar el contenido en forma clara y precisa y si es del caso anexar soportes y evidencias que ratifiquen la veracidad de la información presentada.
- Contemplar las preguntas básicas; quien, como, cuando, cuanto y donde se presenta la situación que se está informando.

- Especificar el lugar exacto donde ocurrieron los hechos, y la fecha, con exactitud de los hechos presentados y los responsables de los mismos.

CAPITULO XI

11. DEBER DE RESERVA

11.1. Reserva de la información.

La información obtenida en desarrollo de los procedimientos y prácticas que conforman el Programa de transparencia y ética empresarial está sometida a reserva y confidencialidad de la información, lo cual significa que la misma solo podrá ser conocida por la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) y por la fiscalía general de la nación previo requerimiento, si así fuera necesario.
Por lo tanto, todos los trabajadores de Hormigón Reforzado SAS que tienen responsabilidades asignadas por el presente programa y los procedimientos que de él se deriven, están en la obligación de custodiar y limitar el uso de la misma a los fines estrictamente establecidos.

El Oficial de Cumplimiento se comprometen a salvaguardar la información reportada a la UIAF.

Así mismo, queda prohibido, a todos los trabajadores de Hormigón Reforzado SAS que den a conocer información a clientes o proveedores, o contratistas, sobre los procedimientos de control y análisis que se practican a sus operaciones, teniendo en cuenta que esta información se encuentra sujeta a reserva.

CAPITULO XII

12. DISPOSICIONES FINALES:

Hormigón Reforzado SAS se encarga directamente de la implementación y monitoreo del PTEE, sin embargo, se reserva el derecho a delegar en un tercero la auditoria y supervisión, quien se reconocerá como aliado estratégico de cumplimiento, quien está obligado a cumplir con los lineamientos y políticas definidas en el PTEE de la empresa, bajo la estricta confidencialidad de los mismos.

La Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento de manera unilateral sus políticas, procedimientos y manuales del PTEE. Cualquier cambio sustancial será publicado las partes interesadas que tengan un vínculo con la empresa, y será divulgado en las instalaciones de la empresa, mediante cualquier medio de comunicación legalmente habilitado y utilizado con nuestros clientes, proveedores, contratistas, trabajadores y socios de la Empresa.

La Vigencia de las políticas, procedimientos y Manual del PTEE estará sujeta a la vigencia de la normatividad ordenada por la Superintendencia de sociedades, que en todo caso se revisarán como mínimo cada año para validar si requieren actualización o modificación alguna, en referencia a los cambios que se produzcan en las normas legales vigentes.

12. 1. Aprobación.

El presente documento es aprobado por la Asamblea de accionistas en versión 2.

La versión 2 incorpora los siguientes aspectos:

El Manual del PTEE se actualiza en versión 2 atendiendo el cambio sobre la incorporación de las consecuencias derivadas del incumplimiento de las políticas, lineamientos y controles del PTEE.

12.1 NATURALEZA DE LOS CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio
0	5-10-2023	Primera versión del Manual PTEE.
1	13-03-2026	➢ Política de Cumplimiento- informes ➢ Política de Competencia. ➢ Política de actividades Públicas. Participación política, contribuciones y donaciones políticas. ➢ Política de prevención en conductas de COSO, ➢ Política de conflicto de intereses ➢ Política de Obsequios y Hospitalidad. ➢ Política de Manejo de los Datos. ➢ Prohibiciones en el ámbito comercial
2	8-09-2026	➢ El Manual del PTEE se actualiza en versión 2 atendiendo el cambio sobre la incorporación de las consecuencias derivadas del incumplimiento de las políticas, lineamientos y controles del PTEE numeral 3.3.

Representante Legal

Oficial de cumplimiento