



Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

Descripción breve

El presente programa contiene los mecanismos y normas internas de auditoría para identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción o de soborno transnacional (C/ST) al interior del Fondo Emerger.

El objetivo del programa es generar una cultura de la legalidad, integridad y que se detecten, prevengan y reporten todos los riesgos de corrupción y de lavado de activos.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
DIRECTRICES GENERALES	4
ALCANCE Y OBJETIVOS	5
1. 3	
2. 4	
2.1. 4	
3. 5	
3.1. 5	
3.2. 5	
3.3. 5	
3.4. 5	
4. 6	
4.2. 9	
4.3. 10	
4.4. 12	
Tipos de Riesgo	15
Probabilidad	17
Riesgo inherente	17
Matriz de riesgo inherente	17
Nivel de severidad del riesgo	17
Controles	17
Efectividad del control	17
Riesgo residual	17
Estrategias de tratamiento del riesgo	17
4.5. 17	
4.6. 21	
4.7. 22	
Soborno	24
Responsabilidad penal en Colombia	28
• 26	
• 27	
Responsabilidad administrativa de FONDO EMERGER ante la Superintendencia de Sociedades	29
4.8. 27	

4.9. 28

Comunicación

30

Inducciones y re inducciones

30

INTRODUCCIÓN

La Ley 2195 de 2022 obliga a las entidades sin ánimo de lucro a contar con un Programa de Transparencia y Ética Empresarial. La Alcaldía Mayor de Bogotá, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 9 de la ley en mención, ha emitido lineamientos para que las organizaciones registradas en la ciudad implementen el programa que busca mitigar y prevenir la corrupción y el soborno transnacional. Estas medidas fueron inicialmente implementadas por el sector financiero y bancario y en los años pasados se ha desarrollado en otros sectores empresariales.

El Fondo Emerger ha venido desarrollando una serie de programas y políticas para asegurar el cumplimiento de la misión institucional y los mandatos emergidos de los estatutos aprobados en la Asamblea de Constitución.

Es así como el Fondo Emerger tiene un Manual de procedimientos para la evaluación y selección de proyectos, que es el eje principal de la acción del Fondo. También ha construido las políticas NIIF para el reporte contable de la operación financiera y administrativa de la organización de acuerdo con los estándares internacionales y nacionales. En 2022 construyó y aprobó el Reglamento Interno de Trabajo, que define procedimientos de contratación, evaluación, seguimiento y control para el equipo de trabajo. En 2023 estableció la política para la aprobación y legalización de gastos de viaje al interior de la organización. Además, desde 2020 ha venido haciendo revisión de bases de datos de acuerdo con el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT), tanto para organizaciones que reciben apoyo como para contratistas. Sin embargo, aun hace falta reforzar algunos aspectos operativos para garantizar su resiliencia frente a la corrupción y el lavado de activos.

El presente programa contiene los mecanismos y normas internas de auditoría para identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción o de soborno transnacional (C/ST) al interior del Fondo Emerger.

El objetivo del programa es generar una cultura de la legalidad, integridad y que se detecten, prevengan y reporten todos los riesgos de corrupción y de lavado de activos.

De esta manera, el PTEE es una herramienta que fortalece modelos organizacionales basados en la probidad y la ética, al tiempo que desarrolla un esquema de gestión de riesgos, para impedir la posible utilización del Fondo Emerger para fines ilegales por parte de sus administradores, colaboradores, asociados o de terceros. Finalmente, permite actuar de manera diligente frente a posibles conductas de corrupción o casos de soborno transnacional.

DIRECTRICES GENERALES

En respuesta a lo anterior, en **FONDO EMERGER** hemos implementado voluntariamente el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), el cual está conformado por todas las políticas, los procesos, el Sistema de Gestión del Riesgo en Soborno Transnacional y Otras Formas de Corrupción Privada y, a su vez, se articulan con los procedimientos y documentación preexistente en el Fondo, así como con el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF)

Así, **FONDO EMERGER** refuerza su postura de *CERO TOLERANCIA* frente a la corrupción en cualquiera de sus formas y recrimina los comportamientos contrarios a los principios y valores de la sociedad.

En este sentido, todos los aliados, colaboradores y empleados de **FONDO EMERGER** manifiestan su compromiso con el cumplimiento de los lineamientos y directrices que conforman el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, pues este se considera el auténtico sentir de toda la comunidad **FONDO EMERGER**

ALCANCE Y OBJETIVOS

El presente documento recopila y expone los lineamientos, políticas e instrumentos de **FONDO EMERGER** que forman parte íntegra del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, en adelante podrá usarse la sigla “PTEE”, a efectos de prevenir la ocurrencia de conductas y situaciones que puedan configurar soborno transnacional y otros actos de corrupción, por parte de los Altos Directivos, Colaboradores y Empleados, Asociados, Aliados o Contrapartes de **FONDO EMERGER**

Lo anterior, en cumplimiento de las normas internacionales y nacionales establecidas para prevenir, controlar, gestionar y mitigar conductas de corrupción empresarial con especial enfoque en el soborno transnacional y nacional. Para esto, el Manual ratifica que:

- Recopila todas las políticas anticorrupción y antisoborno de la sociedad y las incorpora al Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Establece las acciones y procedimientos específicos para poner en práctica las políticas de cumplimiento.
- Implementa el Sistema de Gestión de Riesgo contra el Soborno Transnacional y la Corrupción Privada mediante la adopción del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

1. Definiciones

- **Corrupción:** consiste en el abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o

solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones (Transparencia Internacional).

- **Transparencia:** es la cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones. (TI España, 2009).
- **Soborno transnacional:** en Colombia es un delito establecido en el artículo 433 del Código Penal. Conducta de dar, ofrecer o prometer a un Servidor Público Extranjero: (i) sumas de dinero; (ii) objetos de valor y/o (iii) cualquier beneficio o utilidad, a cambio de que este realice, omita o retarde un acto relacionado con sus funciones en relación a un negocio (Transparencia por Colombia, 2023).
- **Gestión anticorrupción:** se entiende como “los esfuerzos organizacionales incorporados e implementados en la gestión interna de las empresas para prevenir, detectar, sancionar y evitar la recurrencia de riesgos y hechos de corrupción” (Escuela Ciudadana Anticorrupción, Transparencia por Colombia, 2022).
- **Conflicto de interés:** hace referencia a aquellas situaciones de orden moral y económico que pueden impedirle a un servidor público, empleado, contratista o cualquier persona actuar en forma objetiva e independiente, ya sea porque le resulte particularmente conveniente, le sea personalmente beneficioso o porque sus familiares en los grados indicados en la ley, se vean igualmente beneficiados⁵.
- **Fraude:** “un acto intencionado realizado por una o más personas de la dirección, los responsables del gobierno de la entidad, los empleados o terceros, que conlleve la utilización del engaño con el fin de conseguir una ventaja injusta o ilegal” (Superintendencia de Sociedades, 2019).
- **Lavado de Activos:** esta conducta está incorporada en el Código Penal artículo 323 y se entiende como el proceso en el cual se busca dar apariencia de legalidad a las ganancias obtenidas a través de una actividad ilícita. Se incurre en este delito cuando se adquiere, resguarde, invierta, transporte, transforme, custodie o administre bienes que tengan origen ilícito.
- **Financiación del terrorismo:** esta conducta está incorporada en el Código Penal artículo 345. Acto de proporcionar apoyo financiero, mediante fondos, bienes o recursos a terroristas u organizaciones terroristas. En Colombia, la conducta también incluye grupos armados al margen de la ley, grupos delincuenciales, entre otros.
- **Debida diligencia:** Es el proceso de revisión y evaluación constante y periódico que deben realizar [las empresas] de acuerdo con los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuestas⁶.

2. Instrumentos relacionados

2.1. Documentos internos

- Código de Ética.
- Política de tratamiento de información confidencial y privilegiada

- Políticas Talento Humano (incluye política corporativa de compensación).
- Matriz de Riesgos PTEE-SAGRILIFT.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Estructura organizacional de **FONDO EMERGER** (organigrama).
- Política de gastos de viaje y viáticos.
- Formato anticipo gastos de viaje.
- Formato de legalización gastos de viaje.
- Cuestionario de Debida Diligencia para Donaciones y Contribuciones caritativas.

3. Principios Rectores

3.1. Principio de Legalidad

Todas las personas vinculadas o relacionadas con el Fondo Emerger se comprometen a velar por el cumplimiento de la Constitución Política y de las leyes colombianas, igualmente, de las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades, las normas y políticas fijadas por la organización.

3.2. Principio de Compromiso Corporativo

El compromiso corporativo se relaciona con el convencimiento de la realización de operaciones en beneficio de la sociedad, evitando cualquier tipo de conducta que comprometa la ética y prácticas honestas en el desarrollo de las funciones propias de cada uno de los trabajadores, colaboradores, administradores y directivos de la organización.

3.3. Principio de la Buena Fe

Todo miembro de la organización realizará sus labores con el convencimiento de estar actuando de manera legítima y conforme a los lineamientos legales, reglamentarios, estatutarios y en coherencia con las políticas internas de la organización; esta forma de desplegar acciones se desarrollará en todo caso frente a los superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores, en general, con todo agente que esté vinculado directa o indirectamente con la organización.

3.4. Principio de Lealtad

Todo empleado o contratista comunicará oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro colaborador o de un tercero, que no se ajuste a los lineamientos corporativos y vaya en detrimento de la organización o sus grupos de interés.

4. Elementos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial

El presente manual pretende integrar y adoptar los elementos y requerimientos establecidos por la ley y la Alcaldía de Bogotá, en aras de prevenir, identificar, gestionar y mitigar los riesgos relacionados a soborno transnacional y, en general, cualquier forma de corrupción privada. Para esto el **FONDO EMERGER** acoge las recomendaciones emanadas de la entidad vigilante y las establece como núcleos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) en el siguiente sentido:

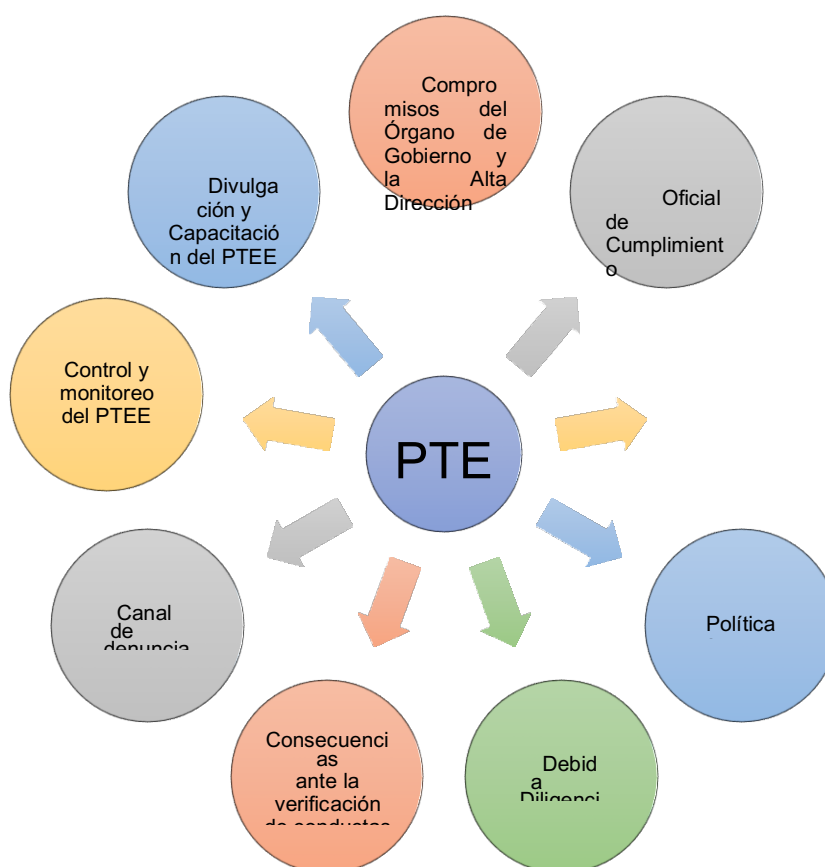


Figura 1. Núcleos esenciales del PTEE. Fuente: Elaboración propia.

Compromisos del Órgano de Gobierno y la Alta Dirección

El FONDO EMERGER cuenta con la estructura apropiada, teniendo en cuenta el tamaño y operaciones de este, para respaldar la eficiente prevención de los riesgos relacionados con soborno nacional, transnacional, otras formas de corrupción privada y delitos contra la administración pública.

Por esto, en adición o complementación a cualquier otra función que se les haya asignado en cualquier otro manual o política FONDO EMERGER para la gestión de un riesgo específico o para cualquier otra naturaleza, los siguientes miembros de la organización asumirán los siguientes compromisos:

4.1.1. Asamblea General y el Comité Deliberativo (Órganos de Gobierno)

- Aprobar para el Fondo Emerger el PTEE y sus actualizaciones presentadas por el Coordinador y el Oficial de Cumplimiento.
- Aprobar el manual de cumplimiento del PTEE y sus actualizaciones.
- Nombrar el Oficial de Cumplimiento del PTEE y establecer la existencia de conflictos de interés, inhabilidades o incompatibilidades, llegado al caso.
- Analizar oportunamente los informes anuales sobre el desempeño del PTEE, sobre las propuestas de correctivos y las actualizaciones que presente el Oficial de Cumplimiento y tomar decisiones respecto de la totalidad de los temas allí tratados, lo cual debe constar en las actas del órgano.
- Analizar oportunamente los reportes y solicitudes presentados por el Oficial de Cumplimiento.
- Hacer pronunciamientos sobre los informes presentados por la revisoría fiscal o las auditorías interna o externa, relacionadas con la implementación y el funcionamiento del PTEE y hacer seguimiento a las observaciones o recomendaciones incluidas. El seguimiento y sus avances periódicos deben estar registrados en las actas correspondientes.
- Constatar que El Fondo, el Oficial de Cumplimiento y el Coordinador desarrollen las actividades designadas en el Manual de Cumplimiento del PTEE.

4.1.1.1. Aspectos de inhabilidades e incompatibilidades que El Comité Deliberativo debe considerar al momento de nombrar un Oficial de Cumplimiento

El Comité Deliberativo tiene el deber de establecer el régimen de inhabilidades e incompatibilidades al momento de nombrar el Oficial de Cumplimiento, por esto, entre otras, deberá considerar:

- Prohibición de ejercer cargo por razones de parentesco o por desempeñar un cargo que presente un conflicto de interés.
- No podrá pertenecer a la administración o a los órganos sociales.
- No podrá fungir como revisor fiscal o pertenecer a el Fondo que realiza la revisoría fiscal.
- No fungir como auditor interno o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en la sociedad.

4.1.2. Altos Directivos

4.2.2.1. *Coordinador (Representante Legal Principal)*

- Poner en marcha el PTEE.
- Asumir un compromiso dirigido a la prevención del soborno transnacional, así como de cualquier práctica corrupta, de forma tal que la organización pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
- Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la Junta Directiva la propuesta del PTEE y sus actualizaciones, así como sus respectivos manuales y demás procedimientos.
- Ordenar las acciones pertinentes contra los administradores y los Asociados que tengan funciones de dirección y administración en la Persona Jurídica, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- Liderar una estrategia de comunicación adecuada para garantizar la divulgación eficaz de las políticas de Cumplimiento y del PTEE en los empleados, colaboradores, asociados, contratistas y la ciudadanía en general.
- Estudiar los resultados de la evaluación del riesgo de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción efectuada por el Oficial de Cumplimiento y establecer, de ser el caso, los planes de acción que corresponda.
- Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones.
- Brindar efectivo, suficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- Diligenciar formatos para autorizar procesos de conformidad con las políticas y la debida diligencia que integran el PTEE.

4.2.2.2. *Coordinación Administrativa*

- Asumir un compromiso dirigido a la prevención del soborno transnacional, así como de cualquier práctica corrupta, de forma tal que la organización pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y, en particular, desde el área financiera.
- Liderar una estrategia de comunicación adecuada para garantizar la divulgación eficaz de las políticas de Cumplimiento y del PTEE en los empleados, colaboradores, asociados, contratistas y la ciudadanía en general.
- Estudiar los resultados de la evaluación del riesgo de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción efectuada por el Oficial de Cumplimiento y establecer, de ser el caso, los planes de acción que corresponda.
- Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones.

- Brindar efectivo, suficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- Adelantar procedimiento de debida diligencia a través del diligenciamiento y aprobación del cuestionario de debida diligencia para donaciones y contribuciones.
- Diligenciar formatos para autorizar procesos de conformidad con las políticas y la debida diligencia que integran el PTEE (cuando el Representante Legal está imposibilitado para hacerlo).

4.2. Otros responsables en materia de PTEE

4.2.1. Empleados y colaboradores

- Asumir un compromiso dirigido a la prevención del soborno transnacional, así como de cualquier práctica corrupta, de forma tal que la organización pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y, en particular, desde su cargo.
- Realizar todos los negocios de manera transparente, honesta, ética y leal.
- Mantener un estricto compromiso con las políticas de transparencia, ética empresarial, en contra del soborno y la corrupción.
- Conocer, aplicar y cumplir el PTEE y las disposiciones que lo adicionen, modifiquen o actualicen.
- Actualizar su conocimiento en torno a las modificaciones normativas internas o externas a que se haya lugar.
- Anteponer la observancia de los lineamientos, principios y políticas éticas al logro de metas comerciales.
- Denunciar cualquier acto de soborno nacional, transnacional y cualquier otra forma de corrupción de las que tenga conocimiento o sospecha a través del canal dispuesto para tales fines.
- Cooperar con las investigaciones que el Fondo adelante en materia de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, preservando el principio de confidencialidad y reserva.
- Buscar orientación en caso de duda o inquietud sobre la forma de actuar o proceder en determinada situación o para la aplicación del Código de Ética, el presente Manual o cualquier política, proceso o formato que forme parte del PTEE.
- Completar exitosamente los programas, charlas, capacitaciones y/o cualquier otro tipo de actividad de formación elaborados por el Fondo, orientados a la gestión de los riesgos de soborno y corrupción.

4.2.2. Revisor Fiscal

En el marco del PTEE en consonancia con el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016, el revisor fiscal se obliga a poner en conocimiento de los miembros de la Junta Directiva, el

Representante Legal y el Oficial de Cumplimiento de **FONDO EMERGER** toda conducta que pueda constituir soborno transnacional.

En este sentido, de conformidad con el artículo 207 del Código de Comercio y las normas contables aplicables, el revisor fiscal de la organización, debe verificar la fidelidad de la contabilidad y asegurarse de que en las transferencias de dinero u otros bienes que ocurran entre la Persona Jurídica y sus Sociedades Subordinadas, no se oculten pagos directos o indirectos relacionados con sobornos u otras conductas corruptas. Para esto, se compromete a emplear en sus auditorías instrumentos para la detección y prevención del soborno transnacional y poner en conocimiento de los administradores de el Fondo y al Oficial de Cumplimiento cualquier operación sospechosa o intentada.

En concordancia, el Revisor Fiscal en Colombia en aplicación de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016, deberá denunciar antes las autoridades penales, disciplinarias y administrativas:

- Los actos de corrupción;
- La presunta realización de un delito contra la administración pública;
- Un delito contra el patrimonio económico que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo³.

Así, cuando este advierta la presunta comisión del delito de Soborno Transnacional o cualquier otra forma de corrupción deberá realizar la denuncia correspondiente dentro de los siguientes seis (06) meses contados a partir del momento en que tuvo conocimiento de los hechos. Finalmente, el Revisor Fiscal debe cooperar con el Oficial de Cumplimiento en la puesta a disposición de información relevante.

4.3. Oficial de Cumplimiento

Considerando que las actividades de una Persona Jurídica cambian a lo largo del tiempo, también mutan los riesgos de Soborno Nacional y Transnacional a los que está expuesta. Por lo anterior, este Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional y otras formas de corrupción privada deberá permitir que el PTEE implementado sea dinámico, versátil y adaptable.

En efecto, la mayor o menor complejidad del PTEE implementado por **FONDO EMERGER** depende, entre otros factores, de los riesgos particulares de Soborno Transnacional, la pertenencia a grupos empresariales, las actividades económicas que desarrolle el Fondo y los países en que esta opere.

Las anteriores circunstancias, hacen necesario que **FONDO EMERGER** haya considerado la importancia de designar a un individuo con la idoneidad, experiencia y liderazgo requeridos, denominado Oficial de Cumplimiento, para gestionar tales riesgos y cualquier otro que se relacione con un acto de corrupción. Por esto, **FONDO EMERGER**

ha creado en el organigrama del Fondo el cargo o rol del Oficial de Cumplimiento, así como el documento de descripción de cargo del Oficial de Cumplimiento para PTEE y SAGRILAFIT el cual contiene en detalle las funciones, perfil y responsabilidades a su cargo.

De conformidad con este Manual, el Oficial de Cumplimiento depende únicamente de la Junta Directiva y se garantiza el acceso directo a esta. Además, cuenta con la autonomía y los recursos humanos, tecnológicos y económicos requeridos para poner en marcha el respectivo Programa de Transparencia y Ética Empresarial. En suma, será designado por la Junta Directiva de **FONDO EMERGER**

El Oficial de Cumplimiento debe conocer las normas, códigos, políticas y procesos corporativos de **FONDO EMERGER** que regulan el cumplimiento normativo para la prevención del soborno transnacional, nacional y otras formas de corrupción privada y, en general, las mejores prácticas.

El Oficial de Cumplimiento debe contar con competencias para la interpretación jurídica, la gestión de riesgos, el control interno, el entendimiento del negocio y su sostenibilidad, así como la calidad de análisis de información que le permita de forma integral poder administrar el PTEE.

4.3.1. Habilidades Personales

- **Liderazgo:** El Oficial de cumplimiento debe contar con liderazgo y carisma para poder transmitir un mensaje ético y propositivo que influya en los demás miembros de la organización, así como sus asociados, de tal manera que modifiquen sus conductas y se fortalezca la cultura organizacional entorno a la prevención y gestión de riesgos de soborno transnacional y corrupción.
- **Comunicación asertiva:** La comunicación asertiva como cualidad busca que el Oficial de Cumplimiento esté en la capacidad de convertir los mensajes normativos entorno al manejo del riesgo en especial al de prevención de lavado de activos y riesgos relacionados, en actividades prácticos, coordinados, ajustados a las mejores prácticas de **REDCOL HOLDING S.A.S** al momento de transmitirlos.
- **Pensamiento estratégico:** El pensamiento estratégico que ostenta el Oficial de Cumplimiento implica tener una visión holística e integral de **REDCOL HOLDING S.A.S** que le permita entender y anticipar los impactos de las mejores prácticas de cumplimiento en la estrategia corporativa de cara a los nuevos horizontes culturales y principalmente integral estos requerimientos con los demás compromisos normativos existentes. El pensamiento estratégico del Oficial de Cumplimiento es

aquel en el cual se identifican oportunidades y expectativas de los diferentes grupos de interés desde el mejoramiento continuo e integración con todas las actividades de control.

- **Confidencialidad:** La confidencialidad como habilidad se compone del debido cuidado y el resguardo de la información recibida en el marco de la privacidad, el secreto, la cadena de custodia, el acceso y circulación restringida.

4.3.2. Reportes

Los reportes del PTEE para la Prevención del Riesgo de Soborno Transnacional y otras Formas de Corrupción estarán a cargo del Oficial de Cumplimiento quien debe guardar reserva de la información reportadas a las autoridades competentes. El Oficial de Cumplimiento tendrá como insumo para la elaboración de los informes, reportes o auditorías de cumplimiento la Política de Auditoría de Cumplimiento y Debida Diligencia.

A los demás empleados les está prohibido revelar a terceros, cualquier información relacionada con los reportes internos y externos del PTEE.

4.4. Identificación y Evaluación de los Riesgos de Soborno

La identificación y evaluación del riesgo de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada en **FONDO EMERGER** se realiza a través de la Matriz de Riesgos⁴ integrada con los riesgos de LA/FT/FPADM que componen el SAGRILIFT.

4.4.1. Tratamiento del riesgo de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada

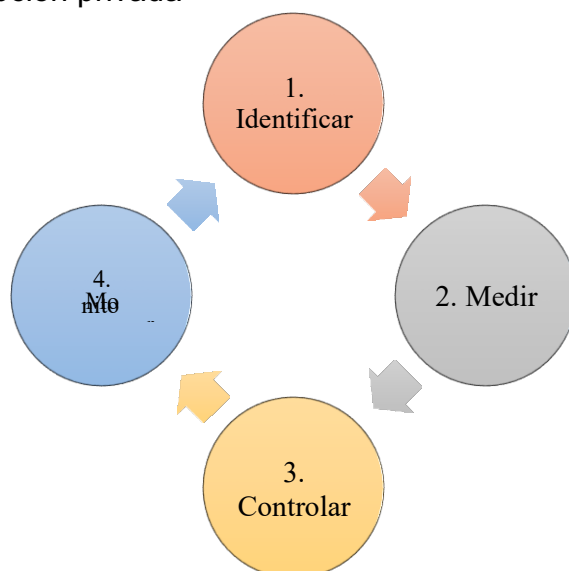


Figura 2. Etapas para el tratamiento del riesgo. Fuente: Elaboración propia.

4.4.1.1. Identificación

En esta etapa se identifican los riesgos inherentes relacionados al soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, a los que se encuentra expuesta la entidad en el desarrollo de sus actividades.

La identificación de riesgos se basa en el conocimiento experto de la organización, en las tipologías y señales de alerta de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, emitidos por grupos y organismos internacionales especializados en prevención del soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada y en documentos emitidos por la Superintendencia de Sociedades.

El Oficial de Cumplimiento junto con los operadores de los procesos serán los responsables de la identificación de riesgos de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada y sus riesgos asociados, definido en un monitoreo periódico para su estudio.

La matriz de identificación de riesgos seguirá la metodología definida en el Documento Matriz de Riesgo, diferenciando los factores de riesgo que se exponen a continuación y contemplando el riesgo de contagio, alineándolo al impacto reputacional de la entidad. La identificación de riesgos se realiza sobre el formato Matriz de Riesgos – Hoja Riesgos, de este documento.

Tipos de Riesgo

- **Riesgo Material:** Se define como la posibilidad de que el Fondo sea utilizada para la realización de un acto de corrupción, o que, valiéndose de la estructura de el Fondo, una de las personas vinculadas a ella ejecute un acto de corrupción.
- **Riesgo Legal:** La posibilidad de que, como consecuencia de la comisión de un acto de corrupción, el Fondo o alguno de sus colaboradores terminen: (i) Vinculado a procesos ya se administrativo o judicial, (ii) Sancionados administrativa o judicialmente o (iii) declarados judicialmente responsables y obligados a pagar indemnizaciones o multas.
- **Riesgo Económico:** Posibilidad de que como consecuencia de la realización de un acto de corrupción el Fondo tenga pérdidas económicas.
- **Riesgo Operacional:** Todas las empresas deben establecer procesos y procedimientos para desarrollar su actividad. Es así como aparecen los mapas de procesos que describen los macroprocesos, procesos, subprocesos y procedimientos que se deben aplicar para desarrollar el objeto de el Fondo y cumplir las metas de manera eficaz y eficiente. Cuando esos procesos no se cumplen correctamente o se cumplen de manera imperfecta, comienzan a desatarse una serie de riesgos. Uno de esos riesgos es precisamente que el Fondo se vea vinculada o relacionada con actos de corrupción.

- Riesgo Reputacional: Posibilidad de que el nombre o razón social de el Fondo, de alguna de las marcas asociadas a ella, o alguno de los socios, directores, administradores, representantes, empleados o colaboradores representativos, sea mencionado a nivel público, a través de medios de comunicación, o simplemente sea percibido en la opinión pública, como relacionado con actos de corrupción.

Los eventos de riesgo serán identificados utilizando la matriz correspondiente la cual, de acuerdo con las necesidades y las circunstancias, será permanentemente actualizada.

Para los eventos de riesgo de riesgos de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, se identifican causas (qué, Cómo y por qué), su frecuencia de ocurrencia (probabilidad) y sus consecuencias (impacto), midiendo, después, el riesgo inherente, el que se origina por la misma naturaleza o características de las contrapartes, los productos, la comercialización y la normatividad, entre otros aspectos.

4.4.1.2. *Medición*

En esta etapa se establece el nivel de riesgo inherente, teniendo en cuenta los criterios de frecuencia o probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su impacto para la organización, sin tener en cuenta el efecto de los controles existentes. Como resultado de esta etapa se establece el perfil de riesgo inherente de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada y las mediciones por cada factor de riesgo y riesgo asociado.

Así mismo, deberá generar el perfil consolidado de los factores de riesgo y riesgos asociados.

La metodología de medición del riesgo y cálculo del riesgo inherente seguirá la metodología definida en el Documento Matriz de Riesgo. La medición de riesgos se realiza sobre el formato Matriz de Riesgos – Hoja Riesgos.

4.4.1.3. *Control*

En esta etapa se definen y valoran las estrategias para el tratamiento de los riesgos de acuerdo con el perfil de riesgos presentado por el Oficial de Cumplimiento, definida en el Documento Matriz de Riesgo, con el fin de obtener el nivel de severidad de riesgo residual (Riesgo después del efecto de los controles), dentro de los límites establecidos.

El diseño de los controles y los parámetros para su calificación a fin de establecer su grado de mitigación a los riesgos de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, seguirá la metodología definida en el Documento Matriz de Riesgo. La identificación de controles y su calificación se realiza sobre el formato Matriz de Riesgos – Hoja Controles.

Los criterios que debe considerar el modelo definido en el documento Matriz de Riesgo, establecen la severidad de **los riesgos inherentes y residuales** de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada e implica determinar el nivel de la probabilidad de su ocurrencia, su impacto por la materialización y la efectividad de los controles.

Combinando la probabilidad y el impacto en una matriz de riesgos obtenemos el nivel del riesgo, de acuerdo con la siguiente metodología:

Probabilidad

Posibilidad de ocurrencia de un riesgo de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada.

Riesgo inherente

Resultado de multiplicar los niveles de probabilidad y de impacto (valores que se diligencian en la matriz de riesgos).

Riesgo inherente (RI) = Probabilidad x Impacto

Matriz de riesgo inherente

Matriz que tiene los valores resultantes para riesgo inherente.

Nivel de severidad del riesgo

Calificación del nivel de severidad del riesgo antes de aplicar controles, de acuerdo con los resultados consignados en la matriz de riesgo inherente.

Controles

Controles definidos por el Fondo para mitigar los riesgos de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, definidos por su naturaleza, forma y estado de implementación.

Efectividad del control

Calificación de la efectividad de los controles aplicados para controlar el riesgo detectado de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada.

Riesgo residual

Calificación del riesgo residual (riesgo al cual se encuentra expuesta el Fondo luego de ejecutar los controles sobre el riesgo inherente).

Riesgo residual (RR) = Probabilidad del RI x Efectividad del control

El cálculo determina la exposición al riesgo, incorporándolo a la matriz de riesgo residual. Se debería observar una disminución en la severidad de los riesgos por efecto de los controles.

Si los controles aplicados no disminuyen la severidad del riesgo inherente, se habla de controles NO efectivos que deben ser reevaluados y mejorados.

Estrategias de tratamiento del riesgo

Con la severidad de los riesgos se deben diseñar, implementar y socializar las estrategias de respuesta al riesgo de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, de acuerdo con la siguiente tabla:

		ESTRATEGIAS DE RESPUESTA AL RIESGO			
		REDUCIR	EVITAR	ACEPTAR	TRANSFERIR
		Mitigar o disminuir la probabilidad de ocurrencia y/o el impacto.	Eliminar la amenaza o la exposición a la misma.	No cambiar la planeación original y formular una política de actuación cuando se materialice el evento.	Transferir el impacto negativo del riesgo a un tercero.
SEVERIDAD DEL RIESGO	EXTREMA	☒	☒		☒
	ALTA		☒		☒
	MEDIA	☒			
	BAJA			☒	

Tabla 1: Estrategias de respuesta al riesgo

4.4.1.4. Monitoreo

En esta etapa se monitorea la gestión que realiza la entidad de sus riesgos de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, se realiza seguimiento a la implementación y efectividad de las medidas de tratamiento adoptadas y los órganos de control interno realizan la evaluación de la efectividad del PTEE.

El monitoreo a los riesgos de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, lo realizará la alta dirección con apoyo del Oficial de Cumplimiento proponiendo a Representante legal y Asamblea General de Accionistas las medidas al perfil de riesgo residual, teniendo en cuenta las directrices fijadas por la Asamblea General de Accionistas teniendo en cuenta la evolución del perfil de riesgo inherente con el perfil de riesgo residual de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada de la entidad.

Adicionalmente, la evaluación hecha por el oficial de cumplimiento tiene como fin monitorear los riesgos de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, la efectividad del plan de tratamiento de los mismos, las estrategias y el sistema de administración que se establece para controlar la implementación. Así mismo, busca determinar los cambios en las prioridades de los riesgos, dado que pocos riesgos permanecen estáticos.

De acuerdo con lo anterior entre existen mecanismos de monitoreo con los que cuenta el Fondo están:

- Consulta de las contrapartes en listas restrictivas.
- Análisis e investigación de alertas y actividad inusual.
- Evaluaciones realizadas por el revisor fiscal y las diferencia instancias del Fondo.
- Diligenciables para conocimiento de contraparte.
- Revisión periódica de los riesgos definidos en el PTEE para determinar si su impacto y probabilidad siguen vigentes y si hay nuevos riesgos aún no incluidos en él. Esta revisión dispara las medidas necesarias correspondientes para mitigar el riesgo de soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada.
- Monitoreo a los clientes, proveedores y demás contrapartes del Fondo.

4.5. Políticas Generales de Transparencia y Ética Empresarial

El presente documento, adopta las políticas, el código de ética y procesos relacionados en el numeral 2do de este instrumento, los cuales se declara que forman parte integral del mismo. Así las cosas, a continuación, se describen las políticas generales en materia de transparencia y ética empresarial que rigen en el **FONDO EMERGER**, sin embargo, se destaca que para ahondar con mayor profundidad en las diferentes temáticas se deberá consultar la política relacionada.

4.5.1. Política de fraude y anticorrupción

EI FONDO EMERGER, consciente de los efectos negativos que puede generar el fraude y la corrupción en su reputación, sus finanzas, y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos está comprometida con el desarrollo de sus operaciones y actividades bajo los principios de ética y transparencia, y manifiesta su posición de cero tolerancia frente al fraude, corrupción y el soborno al interior del grupo, así como en sus relaciones con los distintos grupos de interés.

Por el cual adopta la política de fraude y anticorrupción y, para ello, toma las medidas necesarias con el fin de combatir estos flagelos, buscando permanentemente implementar mecanismos, sistemas y controles que permitan su prevención detección y tratamiento.

EI FONDO EMERGER DECLARA que se compromete a dirigir sus esfuerzos para prevenir y sancionar conductas que impliquen acciones corruptas bajo la regla general de **CERO TOLERANCIA A LA CORRUPCIÓN**, sea esta de carácter interno o externo, así como las realizadas a nivel nacional -dentro del territorio colombiano- como transnacional atravesando la frontera colombiana.

En este sentido, la presente política y sus políticas anexas irradian todos los

EMERGER FONDO SOCIOAMBIENTAL COLOMBIA

procedimientos, procesos, políticas, códigos y ante cualquier situación deberán considerarse primero los principios, lineamientos y directrices emanadas de estos instrumentos de transparencia y ética empresarial.

Por consiguiente, en **FONDO EMERGER** están prohibidas las conductas encaminadas a dar, ofrecer o prometer a un servidor público nacional o extranjero, directa o indirectamente, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción nacional o internacional.

4.5.2. Política de regalos, dádivas, entretenimiento y otros obsequios

Esta política tiene por objeto abordar la entrega y recepción de regalos y otros beneficios entre **FONDO EMERGER** y sus socios de negocios (terceros o también llamados contrapartes), así como al interior de la organización entre empleados, altos directivos y órgano social, ya sea en el territorio nacional o extranjero. A su vez, los empleados del Fondo deben cumplir con cualquier restricción o política adicional específica que pueda ser implementada por parte del área encargada para la concreción de determinada relación de negocios.

Así mismo, se manifiesta que las dádivas son beneficios o ventajas de cualquier clase, sea patrimonial o no, que se otorgan a la autoridad o funcionario público, con el ánimo de intentar sobornar y así, obtener un beneficio o contraprestación en provecho propio o de un tercero, contra la ley o la moralidad pública. Este tipo de ventajas **están prohibidas** en **FONDO EMERGER** y su ocurrencia, así sea por primera vez, configura una causal para iniciar un proceso disciplinario al interior del Fondo sin excluir las denuncias ante la autoridad competente a las que pueda haber lugar.

4.5.3. Política de gastos de viaje y viáticos

FONDO EMERGER establece lineamientos en el proceso de gastos de viaje relacionados con la operación, para los colaboradores de **FONDO EMERGER** y cualquier institución u organización aliada. Así mismo, define el proceso adecuado para garantizar que los gastos de viaje relacionados con el desarrollo de las funciones en el Fondo sean autorizados y gestionados de forma oportuna. Finalmente, cumple con las disposiciones legales en materia de viáticos, identificando aquellos salariales de los no salariales, con el fin de reportar la novedad correspondiente dentro del proceso de nómina. Todo esto, con la finalidad de evitar pagos y gastos que puedan generar la apariencia incorrecta.

4.5.4. Política de donaciones y contribuciones

Esta política aborda la autorización y las operaciones relacionadas con la ejecución de

donaciones o contribuciones. Para eso, **FONDO EMERGER** se compromete a seguir los procedimientos de debida diligencia con la finalidad de prevenir, mitigar y controlar los riesgos que se deriven de las donaciones, contribuciones caritativas o contribuciones a sus contrapartes, en el territorio nacional o en el extranjero.

EI FONDO EMERGER prohíbe a sus trabajadores, realizar en nombre de los primeros o a nombre propio, pero con recurso del Fondo, cualquier tipo de contribución y/o donación que tenga como objeto favorecer, apoyar y/o impulsar iniciativas políticas o electorales de cualquier tipo, partido, movimiento, o campaña política, ni a sus representantes o candidatos.

En este sentido, cualquier miembro que desee participar en actividades de naturaleza política, deberá hacerlo a nombre propio, sin portar distintivos del Fondo, y fuera del horario laboral.

4.5.5. Política sobre conflicto de interés

Los administradores y trabajadores de **FONDO EMERGER** se encuentran en situación de conflicto de interés cuando su integridad y juicio puedan verse influenciados en el desarrollo de sus responsabilidades por la posibilidad de escoger entre el interés del Fondo, el suyo propio o el de un tercero.

EI FONDO EMERGER busca definir un eje rector para el manejo de situaciones que puedan llevar consigo un conflicto de interés que afecte a el Fondo o sus subordinadas (controladas o subsidiarias).

4.5.6. Política de tratamiento de información confidencial y privilegiada

Se busca que todo el personal del Fondo cumpla los lineamientos y directrices en materia de tratamiento de información, información confidencial y uso de la información privilegiada, con el propósito de asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente, los contratos de trabajo, las políticas y códigos internos, en aras de proteger la integridad y reputación de **FONDO EMERGER** y de sus empleados y así evitar que esta información sea utilizada con fines de soborno nacional, transnacional u otras formas de corrupción privada.

Las políticas se aplican a todas las actividades relacionadas con el giro ordinario de los negocios de **FONDO EMERGER** en el territorio nacional y extranjero en donde exista el riesgo de revelar información confidencial, secreto empresarial o información privilegiada, cuando el Fondo o personal tengan bajo su dominio este tipo de información.

4.5.7. Política de Compensación (incluida en la política de Talento Humano)

FONDO EMERGER desarrolla esta política con el fin de definir los lineamientos para determinar la remuneración óptima para el personal, y en este sentido retribuir al colaborador el servicio prestado de acuerdo con la dimensión del cargo y la responsabilidad asumida en su puesto de trabajo. A través de esta política se busca retener a los colaboradores actuales por su desempeño y potencial, así como atraer nuevos talentos con paquetes de compensación competitivos con las prácticas empresariales del mercado de referencia.

4.5.7.1. Principios

- Determinar el nivel de pago óptimo de los colaboradores a partir de la correlación entre el impacto de los cargos sobre los resultados organizacionales (Equidad) y los niveles de remuneración del mercado (Competitividad).
- Retribuir conforme al nivel de responsabilidad y complejidad del cargo (Equidad interna).
- Retribuir al colaborador de acuerdo con su esfuerzo y conforme al desempeño y valoración de su cargo (SABER-PENSAR-ACTUAR).

4.5.7.2. Política en materia de remuneraciones y pago de comisiones a empleados y contratistas respecto de negocios o transacciones internacionales

En **FONDO EMERGER** no se deben utilizar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados. Los pagos de facilitación (pagos dados a un funcionario o persona de negocios para agilizar un trámite), están prohibidos. Dichos pagos no deben realizarse, ni siquiera si son una práctica común en un país determinado. No se podrán aceptar comisiones o remuneraciones en transacciones o negocios transnacionales que realice **FONDO EMERGER**

4.5.8. Políticas para la contratación⁵

Los contratos que celebre **FONDO EMERGER** cumplirán con los principios de legalidad, buena fe, transparencia, economía, responsabilidad y selección objetiva.

La celebración de cualquier contrato exige como requisito de validez la aptitud legal del contratista, persona natural o jurídica, para obligarse por sí mismo.

La celebración de un contrato exige la selección objetiva del contratista que reúna, no sólo las características de idoneidad, calidad y profesionalismo, sino que, además, conozca y se comprometa a cumplir con los valores, principios y políticas de ética y transparencia de **FONDO EMERGER**. También, es importante que cuente con las instalaciones e infraestructura de servicios requerida por la organización, para satisfacer las necesidades que son objeto de la contratación.

En todo caso, antes de contratar, el personal a cargo en el **FONDO EMERGER** deberá asegurar que se despliegan actividades de debida diligencia para conocer a la contraparte en la mayor medida de lo posible, a través de la revisión en listas restrictivas y bases de datos de la contraparte (persona natural o representante legal de la persona jurídica), así como el diligenciamiento por parte del tercero de formatos de conocimiento.

4.6. Debida Diligencia

Una Debida Diligencia está orientada a suministrarle a la Persona Jurídica los elementos necesarios para identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional que estén relacionados con las actividades de una Persona Jurídica o los Contratistas, cuando estos últimos estén expuestos a un alto grado de riesgo de Soborno Transnacional. La Debida Diligencia está a cargo de los Altos Directivos, el Oficial de Cumplimiento y, en general, cualquier empleado o colaborador al cual le sean asignadas funciones de conocimiento de contrapartes.

Según lo señalado en este documento, los contratistas o, incluso los clientes pueden ser utilizados para realizar y ocultar pagos relacionados con sobornos a Servidores Públicos Extranjeros en el contexto de negocios o transacciones internacionales.

En todo caso, el alcance de la Debida Diligencia será variable en razón del objeto y complejidad de los contratos, el monto de la remuneración de los contratistas, proveedores, clientes y las áreas geográficas donde éstos realicen sus actividades.

Con la Debida Diligencia se busca el mayor grado de conocimiento de las contrapartes de nuestra organización con la finalidad de verificar que aquellas se identifiquen con los principios, valores y buenas prácticas del Fondo Emerger. Para esto, la organización ha implementado mecanismos con la finalidad de comprender a la contraparte, los cuales pueden ser abordados de manera más profunda en la Política de Auditoría de Cumplimiento y Debida Diligencia, que forma parte integral del presente manual.

4.6.1. Lineamientos generales de Debida Diligencia

- Revisión periódica de aspectos legales, contables o financieros a las contrapartes a través del diligenciamiento por parte de estas del formulario de conocimiento de contraparte.
- Suministrar elementos de juicio para descartar que el pago de una remuneración muy elevada a un contratista o a un cliente oculte pagos indirectos de sobornos a Servidores Públicos Extranjeros, con fundamento en las señales de alerta contenidas en el presente Manual.
- Proveer información al Oficial de Cumplimiento acerca de la reputación de aquellos Contratistas que tengan un alto grado de exposición al riesgo de Soborno Transnacional.
- Verificación de las contrapartes en listas restrictivas obligatorias para Colombia

como lo es la expedida por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que aplica para Colombia por ser miembro de las Naciones Unidas y las siguientes:

- Designación de Organizaciones Terroristas de las Naciones Unidas.
- Lista de Personas designadas como Terroristas de la Unión Europea.
- Lista de Organizaciones Terroristas por los Estados Unidos.
- Lista de Personas designadas como Terroristas por los Estados Unidos.

Adicionalmente, aquellas que sean establecidas como vinculantes por las autoridades nacionales para LA/FT/FPADM. No obstante lo anterior, dentro de los procesos de Debida Diligencia para mitigar el riesgo, se sugiere consultar las demás listas restrictivas emitidas por otras autoridades nacionales o extranjeras, aún cuando no sean vinculantes para las personas jurídicas colombianas, así como las bases de datos de antecedentes en Colombia, esto es: Antecedentes de la Procuraduría General de la Nación, Antecedentes Policía Nacional, Consulta de Procesos en Rama Judicial con Condena y en curso, Lista de Proveedores Ficticios DIAN, Sanciones de Contratistas con el Estado, entre otras.

- La Debida Diligencia también podrá tener como finalidad la verificación del buen crédito.
- La Debida Diligencia también aplica en los procesos de contratación, anteponiendo en todo momento y circunstancia la ética y la transparencia, para esto deberán hacerse manifestación expresas por parte de la contraparte en donde certifique que conoce las políticas del PTEE y, además, afirme su compromiso de cumplimiento con las mismas.

4.6.2. Auditoría de Cumplimiento

La Auditoría de Cumplimiento o también conocida como evaluación de cumplimiento, es aquella realizada por el Oficial de Cumplimiento en aras de verificar, hacer seguimiento a los controles establecidos en el sistema de gestión de riesgos y validar la eficacia de los mismos. En concordancia, en **FONDO EMERGER** los lineamientos y procedimientos a seguir se encuentran claramente definidos la Política de Auditoría de Cumplimiento y Debida Diligencia.

4.7. Consecuencias ante la verificación de conductas reprochables

Durante este módulo, definiremos las conductas que tipifican soborno transnacional o corrupción privada en el marco del PTEE. Para ello, es necesario conceptualizar los elementos incidentales que activan los controles y acciones de mitigación que forman parte del Sistema de Riesgo de Prevención de Soborno Transnacional.

Soborno

Desde el punto de vista del verbo rector, sobornar implica la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier beneficio a otra persona para efectos de recibir un tratamiento favorable a cambio, en razón de las funciones que ejerce el receptor de dicha oferta, promesa u ofrecimiento. En sentido estricto, dentro del **FONDO EMERGER** se prohíbe la comisión de dicha conducta por parte de cualquier colaborador, empleado y representante de la organización, a favor de funcionarios públicos o personas de derecho privado, sin importar su valor, resultado o impacto en la organización.

4.7.1. Tipologías de soborno

Se destaca que, para efectos del presente Manual, el rechazo de conductas de soborno incluye las actuaciones que se suscitan en los escenarios internacionales, ya sea por los altos directivos, los que desempeñan funciones de administración, empleados o colaboradores, proveedores, clientes y, en general, cualquier socio de negocios o contraparte.

De conformidad con la OCDE (2013) La motivación para sobornar puede constituir en:

- Dinero o dádivas pagadas para asegurar contratos u obtenerlos en condiciones favorables. A cambio de su ayuda, parte de los beneficios del contrato se reembolsan a la persona que toma las decisiones dentro de la organización.
- Malversación de fondos.
- Realizar donaciones con el fin de promover a un candidato o a un partido político, donde la intención es influir en el resultado y asegurar un contrato con el gobierno.
- Pagar a un servidor público para que este use su influencia asegurando una ventaja indebida o a favor de quien realiza el pago.
- Pagar a un servidor público para que en el ámbito de sus funciones evite que quien le paga se vea perjudicado. Ej. Pagar a un servidor público de aduanas para evitar retrasos innecesarios en el envío de mercancías
- Pagos en efectivo a funcionarios gubernamentales.
- Pagos de entretenimiento.
- Entrega de regalos.
- Contribución política para campañas.
- Pago de “coimas”.
- Supervisión e interventoría desleal.

Estas listas son meramente enunciativas, por lo cual, no puede entenderse que aquellas otras motivaciones que incitan a cometerse un soborno conlleven a que no se consideren como tal.

4.7.2. Señales de alerta

Las siguientes, son una lista enunciativa, más no excluyente, de otras conductas que a juicio del conocedor puedan configurar indicio de soborno nacional, transnacional o cualquier otra forma de corrupción privada.

- La contraparte que es contratista o subcontratista con el Estado y ha sido adjudicatario de varios contratos a largo plazo sin justificación aparente o razonable.
- La contraparte exige la inclusión de cláusulas no razonables para la ejecución del contrato, como restricciones para la ubicación del contratista, plazos que no se pueden cumplir según la lógica o plazos muy ajustados de cumplimiento.
- La contraparte exige la exclusión de cláusulas relacionadas con la transparencia y ética empresarial en contra del soborno nacional o transnacional y otras formas de corrupción privada.
- La contraparte es un funcionario público con competencias en la gestión de contratos gubernamentales o públicos de adquisición de fondos internacionales desde y hacia cuentas comerciales o personales.
- Los sujetos en una transacción son Personas Expuestas Políticamente (PEP) nacionales o extranjeras, sus familiares o asociados cercanos y reciben o envían cantidades inusuales grandes de fondos en diferentes tipos de moneda.
- La contraparte evidencia cercanía con el vendedor.
- La contraparte o empleado, colaborador, en general, cualquier trabajador sin importar la jerarquía, insinúa que requiere un beneficio especial a cambio (en dinero o especie) para obtener un contrato.
- La contraparte o empleado, colaborador, en general, cualquier trabajador sin importar la jerarquía, solicita favores inusuales frecuentemente para alcanzar una meta.
- La contraparte se niega a firmar el certificado de compromiso con las buenas prácticas de ética empresarial y cumplimiento de SAGRILAF.
- La contraparte, colaborador, en general, cualquier trabajador sin importar la jerarquía, insiste en hacer regalos u ofrecimientos antes de la consolidación o firma del contrato.
- La contraparte se muestra renuente a compartir información legal, financiera o

contable y a firmar el formulario de conocimiento de contraparte establecido en el **FONDO EMERGER**

4.7.3. Conductas antiéticas

Se consideran, de manera especial que, las siguientes conductas van en contra de la transparencia e integridad corporativa del **FONDO EMERGER**:

- Actos intencionales que buscan un beneficio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses del Fondo.
- Alteración de información y documentación del Fondo para obtener un beneficio particular.
- Generación de reportes con base en información falsa o inexacta con intencionalidad premeditada.
- Uso indebido de información interna o confidencial (Propiedad intelectual, información privilegiada, etc.)
- Conductas deliberadas en los procesos de contratación y licitaciones con el fin de obtener dádivas (recibir pagos o regalos de terceros, etc.).
- Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
- Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.

4.7.4. Proceso de Investigación

De acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de nuestra organización y la Política de Talento Humano, en la cual se incorpora la Política de Disciplina Laboral, toda sospecha o conocimiento de incursión en procedimientos relacionados con el soborno nacional, transnacional y otras formas de corrupción privada, deberán ser informados de inmediato al Oficial de Cumplimiento, quien podrá ordenar el inicio de procedimiento internos de investigación en el Fondo, mediante el uso recursos humanos y tecnológicos propios o a través de terceros especializados en estas materias, cuando haya sospecha de la comisión de una infracción al PTEE o a la ley 1778 de 2016 . El Oficial de Cumplimiento contará en todo momento con el apoyo del área de Talento Humano para adelantar la indagación e investigación correspondiente, si a ello hay lugar.

De forma complementaria a lo descrito en el párrafo anterior, las sanciones que aplicará el Fondo ante las violaciones a las normas de Ética Empresarial y Anticorrupción pueden resultar en faltas graves para los empleados directos y/o sus representantes en otras sociedades subsidiarias, incluyendo el despido por justa causa, de conformidad con las disposiciones en el Código Sustantivo de Trabajo y lo establecido en el procedimiento disciplinario interno, de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo del **FONDO EMERGER**; con base en estas disposiciones, se impondrán sanciones o medidas

disciplinarias a los empleados involucrados en prácticas corruptas o violaciones a las disposiciones contenidas en este documento, las cuales serán incluidas en el reglamento de empleados.

Ante las denuncias o sospechas de la existencia de faltas o violaciones al presente Manual de Cumplimiento se tendrá en cuenta las siguientes premisas:

- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Presunción de inocencia.
- Discreción.
- Respeto por la aplicación de leyes y normas.

El Fondo se compromete a que toda denuncia será investigada, así mismo, la información suministrada y pruebas se mantendrán en confidencialidad, de manera que proteja a toda persona que denuncie violaciones a las políticas y este manual que componen el PTEE.

4.7.5. Sanciones Generales

De conformidad con la Política de Disciplina Laboral, el Capítulo XXIII. Escala de faltas y sanciones disciplinarias y el Capítulo XXIV. Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, del Reglamento Interno de Trabajo de FONDO EMERGER

Las sanciones internas serán establecidas por el área de Talento Humano con apoyo del Oficial de Cumplimiento tomando como insumo estos instrumentos, con la finalidad de fijar las sanciones a los empleados dependiendo de la escala de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

Responsabilidad penal en Colombia

- **Artículo 411-A. Tráfico de influencias de particular**

El particular que ejerza indebidamente influencias sobre un servidor público en asunto que este se encuentre conociendo o haya de conocer, con el fin de obtener cualquier beneficio económico, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de cien (100) a doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- **Artículo 444. Soborno**

El que entregue o prometa dinero u otra utilidad a un testigo para que falte a la verdad o la calle total o parcialmente en su testimonio, incurrirá en prisión de seis (6) a doce (12) años y multa de cien (100) a mil (1.000) salarios.

- **Artículo 445. Infidelidad a los deberes profesionales**

El apoderado o mandatario que, en asunto judicial o administrativo, por cualquier medio fraudulento, perjudique la gestión que se le hubiere confiado, o que en un mismo o diferentes asuntos defienda intereses contrarios o incompatibles surgidos de unos mismos supuestos de hecho, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses.

Si la conducta se realiza en asunto penal, la pena imponible se aumentará hasta en una tercera parte.

- **Artículo 250-A. Corrupción privada**

El que directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Con las mismas penas será castigado el directivo, administrador, empleado o asesor de una sociedad, asociación o fundación que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte una dádiva o cualquier beneficio no justificado, en perjuicio de aquella.

Cuando la conducta realizada produzca un perjuicio económico en detrimento de la sociedad, asociación o fundación, la pena será de seis (6) a diez (10) años.

Responsabilidad administrativa de FONDO EMERGER ante la Superintendencia de Sociedades

- Multas de hasta doscientos mil (200.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Inhabilidad para contratar con el Estado colombiano por un término de hasta veinte (20) años.
- Publicación en medios de amplia circulación y en la página web de la persona jurídica sancionada de un extracto de la decisión administrativa sancionatoria por un tiempo máximo de un (1) año.
- Prohibición de recibir cualquier tipo de incentivo o subsidios del Gobierno, en un plazo de 5 años.

4.8. Canal de Recepción de Denuncias

Todo colaborador, sea empleado, alto directivo o contratista, asociado o persona

vinculada a los anteriores, así como clientes y, en general, cualquier contraparte o socio de las operaciones del Fondo, deberá informar a **FONDO EMERGER** todo acto que sea de su conocimiento o sospecha que pueda constituir cualquiera de las conductas o señales de alerta que dan lugar a soborno nacional, transnacional u otras formas de corrupción privada y señalar al posible sospechoso.

4.8.1. Procedimiento

Si desea reportar un comportamiento que vaya en contra de este Manual, las políticas anticorrupción y antisoborno, el Código de Ética o, cualquier proceso podrá informar el hecho o sospecha a nombre propio o de manera anónima al correo corporativo establecido para tal fin: [\[denunciaseticas@emerger.org\]](mailto:denunciaseticas@emerger.org) o directamente al Oficial de Cumplimiento de **FONDO EMERGER**

La identidad del denunciante o informante será protegida, así como sus condiciones laborales, para lo cual el Oficial de Cumplimiento empleará todos sus esfuerzos y medios en garantizar su protección y estabilidad laboral en aras de evitar bullying, acoso laboral, terminación del contrato por razones injustificadas y, en general, cualquier represalia.

4.9. Divulgación y Capacitación en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial

Para evitar de manera efectiva el Soborno Transnacional, así como otras prácticas corruptas, los Altos Directivos, Empleados, Administradores, Asociados y Contratistas de **FONDO EMERGER** deberán conocer adecuadamente el Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Para este efecto, el Fondo Emerger deberá poner en marcha mecanismos idóneos para la correcta divulgación de tal programa a través de jornadas de divulgación y capacitaciones masivas. Por lo anterior, con el fin de dar a conocer el presente documento del PTEE, así como sus políticas integradas en aras de fomentar una cultura de prevención frente al soborno trasnacional, se llevará a cabo el Plan de formación y divulgación del PTEE, diseñado por el Oficial de Cumplimiento, quien lo presentará cada año a la Junta Directiva.

Estos programas de capacitación y comunicación deberán ser constantemente revisador y actualizados por el Oficial de Cumplimiento de acuerdo con las necesidades del Fondo y el cumplimiento normativo aplicable, por lo que se considera dinámico y no estático.

4.9.1. Procedimientos

Comunicación

El Plan de formación y divulgación contendrá estrategias de comunicación y/o campañas recreativas y pedagógicas que incentiven el conocimiento y cumplimiento del PTEE,

dentro de la organización y con los grupos de interés. Estas estrategias podrán conectarse, reforzarse y/o complementarse con los espacios y estrategias diseñadas en el plan de divulgación del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF) que también posee la **FONDO EMERGER**

De conformidad con los requerimientos normativos nacionales, el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial, que acoge las políticas éticas anticorrupción y antisoborno del **FONDO EMERGER** y el Código de Ética, serán comunicados vía correo electrónico a todo el personal de **FONDO EMERGER**, a los contratistas y a las organizaciones aliadas. Así mismo, la información acerca de la existencia del PTEE y los compromisos generales que ameritan la implementación de aquel estarán contenidos en la página web <https://emerger.org> para efectos de conocimiento por parte de terceros.

Para ejecutar lo anterior, de manera periódica **FONDO EMERGER** a través del Oficial de Cumplimiento, con apoyo de la Dirección de Talento Humano, programarán con antelación la realización de capacitaciones masivas presenciales y virtuales, para dar a conocer el PTEE, para lo cual podrán hacer uso de diferentes herramientas (cursos, encuestas, charlas, etc.) para efectos de evaluar la percepción y conocimiento del PTEE, así como registrar las capacitaciones.

Inducciones y re inducciones

La Dirección de Talento Humano durante las inducciones deberá informar al nuevo empleado acerca de las prácticas, lineamientos, directrices y políticas relacionadas con el PTEE, para lo cual podrá contar con el apoyo del Oficial de Cumplimiento y con las áreas de interés.

MANUAL DE CUMPLIMIENTO DEL PTEE

RESPONSABLE DEL PROCESO:

CONTROL DE VERSIONES EN EL DOCUMENTO		
Versión	Cambios realizados y causa	Fecha de cambio

EMERGER FONDO SOCIOAMBIENTAL COLOMBIA

AUTORIZACIONES		
Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Coordinación		Asamblea Ordinaria 2024