

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CORRUPTAS Y EL DE SOBORNO TRANSNACIONAL

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
DEFINICIONES.....	3
CAPITULO I. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL	6
CAPITULO II POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y DEL SOBORNO TRANSNACIONAL.....	7
2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS	8
2.2. SEGMENTACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	12
2.3 VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.....	12
2.4 CONTROL DE LOS RIESGOS	13
2.5 SITUACIONES GENERALES QUE DEBEN SER DETECTADAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN.....	13
2.6 DEBERES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA FRENTE A LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y DE SOBORNO TRANSNACIONAL	13
2.7 MECANISMO DE DEBIDA DILIGENCIA	14
CAPITULO III OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	15
CAPÍTULO IV CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO Y PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL	16
CAPÍTULO V DIVULGACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO Y PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL.....	16
CAPÍTULO VI CANALES DE COMUNICACIÓN	17
CAPÍTULO VII OTRAS DISPOSICIONES.....	17

INTRODUCCIÓN

La Empresa **EHU INGENIERÍA DE PROYECTOS SAS** en adelante (“EHU”, “la Empresa” o la “Compañía”), es una empresa por las disposiciones legales aplicables.

La compañía ha venido dirigiendo sus esfuerzos en lograr políticas internas y medidas que permitan desarrollar su objeto social acorde con las buenas prácticas corporativas, propugnando por una cultura organizacional, ética, transparente y eficiente en la gestión de sus recursos.

En cumplimiento de esas políticas y en el marco de lo fijado por la ley, la compañía tiene el deber y el compromiso de cumplir, entre otras, con las normas tendientes a identificar y prevenir Actos corruptos, el soborno nacional y transnacional, contempladas en las leyes 1474 de 2011 y 1778 de 2016 y en aquellas que las modifiquen o sustituyan, y en la Resolución 100-006261 de 2 de octubre de 2020 y Circular Externa 100-000003 de 2016 expedidas por la Superintendencia de Sociedades, las normas que las modifiquen o complementen, así como en todos los convenios internacionales suscritos por Colombia en relación con las disposiciones anticorrupción.

Si bien la actividad comercial de la empresa se lleva a cabo de forma principal y casi exclusiva en el ámbito nacional, resulta posible que excepcionalmente se realicen operaciones internacionales relacionadas con la financiación de proyectos, Yennifer Blanco y Jhon Fredy Rodríguez enajenación de activos u otros, razón por la que se estima necesario y procedente acoger los lineamientos legales sobre el particular.

En sentido de lo anterior, se toma como base la valoración del riesgo de Soborno Transnacional en la Compañía que se considera bajo, ante la poca cantidad de operaciones internacionales que desarrolla la compañía.

Conforme con lo anterior, se implementa el Código de Ética Empresarial (el “Código”), el cual es concordante con el Manual de Buen Gobierno y el Código de Ética y otras políticas de cumplimiento adoptadas por la compañía.

La finalidad del Código consiste en establecer pautas y disposiciones para que los Órganos de Dirección, Administradores, Asesores, directores, Accionistas y Empleados, Contratistas y Subcontratistas y otros terceros o intermediarios y demás vinculados de cualquier forma a EHU, cumpla sus funciones y/o actividades enmarcadas en los principios de transparencia, honestidad, integridad y legalidad previniendo cualquier Acto de Corrupción.

DEFINICIONES

Actos de Corrupción: La 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 [...]¹.*

Los actos de corrupción se pueden presentar al interior de las compañías y pueden configurar infracciones administrativas, delitos contra la administración pública, tales como el cohecho, soborno, soborno transnacional, tráfico de influencias, corrupción privada, acuerdos restrictivos de la

¹ <https://transparenciacolombia.org.co/2019/08/27/corrupcion/>

competencia, contrato sin cumplimiento de requisitos legales, entre otros.

Circular Externa 100-000003: Guía de la Superintendencia de Sociedades destinada a poner en marcha los Programas de Ética Empresarial para la prevención de las Conductas previstas en el artículo 2 de la Ley 1778 de 2016.

Cliente: Son aquellas empresas o entidades de naturaleza pública o privada que contratan a la Empresa para ejecutar o prestar una obra o servicio.

Contratistas: Se refiere indistintamente a proveedores, subcontratistas.

Contraparte: Es cualquier persona natural o jurídica con la que la Empresa tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los accionistas, asociados, socios de negocio, empleados, clientes, contratistas y proveedores de Productos de la Empresa.

Debida Diligencia: Es el proceso mediante el cual la Empresa adopta medidas para el conocimiento de la Contraparte, de su negocio, productos y el volumen de sus transacciones. Se refiere a la revisión periódica sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional, con el fin es identificar y evaluar los riesgos de soborno y corrupción que pueden afectar a la compañía, sociedades subordinadas, clientes o proveedores.

Empleado: Es la persona natural que se obliga a prestar un servicio personal bajo la subordinación a la compañía o cualquiera de sus subordinadas a cambio de una remuneración.

Factores de Riesgo de corrupción o soborno transnacional: son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo de corrupción o soborno transnacional. Por el objeto social de la Compañía se han identificado los siguientes: Contrapartes, negocio y organización. Lo anterior, no obsta para que a través de los procedimientos internos de la compañía se puedan identificar otros e incluirlos en la matriz de riesgos.

Grupos de Interés. Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia Empresa, se consideran grupos de interés, entre otros: La Junta de vicepresidentes, empleados de Empresa, consumidores, distribuidores, clientes, competidores, los Asesores, organismos reguladores de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de Empresa.

Funcionario Público: Es persona natural que ejerza y ostente cargos públicos en cualquiera de las ramas del poder público, órganos autónomos u órganos de control, sin importar si son del orden nacional, departamental, municipal, de entidades descentralizadas, etc.; su forma de elección, designación o nombramiento; su jerarquía; o su nominación o cargo, si son miembros de la fuerza pública, los particulares que ejerzan funciones públicas en forma permanente o transitoria, los funcionarios y trabajadores de órganos autónomos o de control como la contraloría, u órganos de colaboración por descentralización o desconcentración como notarías u oficinas de registro de instrumentos públicos.

Normas Anticorrupción: Ley 1474 de 2011 y la Ley 1778 de 2016, y las que las adicionen, modifiquen o complementen; La Resolución 100-006261 de 2 de octubre de 2020 y la Circular Externa 100000003 de 2016 expedidas por la Superintendencia de Sociedades, y aquellas disposiciones que las modifiquen o complementen; los tratados internacionales suscritos por Colombia, incluyendo la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos de 1997, la Convención

de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC) de 2005, y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de 2012, entre otras

Oficial de Cumplimiento: En cumplimiento de las disposiciones legales y de los lineamientos establecidos en el presente programa, la Asamblea de Accionistas designará una persona para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional. Esta persona podrá cumplir con otras funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo de EHU y podrá ser empleado de la matriz de la empresa.

Órganos de Dirección u Órganos Directivos: Son la Asamblea General de Accionistas y los Representantes Legales quienes han sido designados conforme con los estatutos sociales, para administrar y dirigir la compañía.

Código de Ética Empresarial: Corresponde a los procesos puntuales que están a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a ejecutar las políticas de cumplimiento con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de Soborno Transnacional, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que puedan afectar a la Compañía.

Proveedor: Son contratistas con los que la Empresa tiene relaciones comerciales con el objeto de cumplir con su funcionamiento y/o su objeto social. En esta categoría también pueden incluirse los intermediarios, por ejemplo, de servicios financieros.

Servidor Público Extranjero: 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 lo es toda persona que ejerza una función pública, ya sea dentro de un organismo público o una empresa del Estado.

Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional: Es el sistema orientado a la correcta articulación de las Políticas de Cumplimiento con el Programa de Ética Empresarial y su adecuada puesta en marcha en la compañía.

Socios Estratégicos: Son las personas jurídicas o naturales que tienen algún tipo de vinculación comercial con la compañía, y que los Órganos de Dirección cataloguen como tal. Sin perjuicio que también puedan calificarse como clientes o proveedores.

Soborno Transnacional: El soborno Transnacional, tipificado en el artículo 433 del Código Penal lo define como: El que dé, prometa u ofrezca a un servidor público extranjero, en provecho de este o de un tercero, directa o indirectamente, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional, incurrirá en prisión de nueve (9) a quince (15) años, inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término y multa de seiscientos cincuenta (650) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO. Para los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considera servidor público extranjero 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.

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

Sociedad Vigilada: Tiene el alcance previsto en el artículo 84 de la Ley 222 de 1995.

CAPITULO I. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

Los principios que se enumeran a continuación son normas de conducta exigibles a todas las personas vinculadas a la compañía (entiéndase empleados, clientes, proveedores o cualquier otro que tenga una relación jurídica o comercial con la compañía) y, por lo tanto, regulan todo el Código de Ética Empresarial.

1. Los Órganos de Dirección se comprometen en la prevención del soborno transnacional, con el fin de promover una cultura de transparencia e integridad en la cual el Soborno Transnacional y la corrupción en general sean consideradas inaceptables.
2. De acuerdo con lo anterior, las contrapartes de la compañía deberán estar en condiciones de seguir el ejemplo de sus órganos de dirección, para construir colectivamente una cultura dirigida a la prevención del Soborno Transnacional, así como de otras prácticas corruptas y, en general, de cumplimiento a la ley.
3. Los Órganos Directivos garantizan la suficiencia de recursos económicos, tecnológicos y de personal para el correcto funcionamiento del Programa.
4. La compañía no acepta ni tolera ninguna forma de corrupción.
5. La compañía ha implementado medidas de Debida Diligencia de acuerdo a los más altos estándares internacionales y con ello pretende crear mecanismos de prevención, detección, control y reporte respecto de actos de corrupción.
6. Todas las contrapartes de la compañía tienen el deber general de proteger a la compañía de Actos de Corrupción. Para el efecto, deben conocer y aplicar el presente manual de manera obligatoria en cada una de sus funciones, labores, o actividades contratadas. En todo caso, los contratos celebrados impondrán la obligación de cumplir con las medidas del presente Código.
7. La compañía se compromete a capacitar a todos sus empleados para prevenir, detectar, analizar, y reportar actos de corrupción.
8. La Compañía exige reciprocidad y colaboración de sus contrapartes en la lucha contra la corrupción.
9. Todas las actuaciones de los empleados o contratistas de la compañía ante cualquier funcionario Público o Servidor Público Extranjero se rigen por las Políticas de Cumplimiento,

las leyes colombianas y de cada país donde la compañía puede tener relaciones comerciales, así como las Normas Anticorrupción.

10. Los empleados que realicen estas conductas serán sometidos a los procesos sancionatorios que estén contemplados en el manual de funciones, incluso con el despido con justa causa. Frente a los Contratistas que realicen estas conductas se aplicarán las cláusulas contractuales sobre penalidades y terminación unilateral por facilitar o configurar actos de corrupción.
11. La compañía nunca solicitará, autorizará o tolerará, a ningún Órgano de Dirección, Empleado, Cliente o Proveedor que acometa actos de corrupción.
12. La compañía mantendrá estrictos controles sobre el cumplimiento del Programa. Para ello, el Oficial de Cumplimiento realizará continuas evaluaciones de riesgos y auditorias de cumplimiento sobre la efectividad de las medidas y el cumplimiento de las mismas.
13. El Oficial de Cumplimiento tendrá la autonomía suficiente para solicitar a los Órganos Directivos cambios y ajustes en el Código.

CAPITULO II_POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y DEL SOBORNO TRANSNACIONAL

Los órganos directivos imparten instrucciones para la estructuración, ejecución y supervisión de las acciones dirigidas a la prevención efectiva del Soborno Transnacional y de otros actos o prácticas corruptas, no sólo en la Compañía, sino también en sus Sociedades Subordinadas, si fuera el caso.

Estas políticas, basadas en un análisis de los riesgos a mitigar, establecen los criterios que permiten a la compañía evitar los actos de corrupción y el soborno transnacional y mantener informada a la Asamblea General de Accionistas sobre la exposición y administración de los mismos. Para el efecto se prevé de manera general las siguientes acciones:

- i. La compañía identificará y evaluará los riesgos mediante diagnósticos sobre la situación del país, del sector económico de la construcción y la práctica de terceros con alguna vinculación comercial con la compañía.

Los riesgos que se han identificado se pueden discriminar conforme con la fuente del cual puede provenir un riesgo de corrupción:

- Sector económico de construcción, donde EHU desarrolla su actividad económica;
 - Los empleados o contratistas que pueden tener injerencia en los asuntos decisorios de la Compañía.
 - Los intermediarios con los que realiza transacciones nacionales e internacionales.
- ii. La compañía definirá mecanismos y desarrollará actividades tendientes a atenuar los riesgos de los actos de corrupción, de tal forma que se cumplan las disposiciones legales que regulan la materia.
 - iii. Previo a cualquier procedimiento de contratación se aplicará en toda medida un autocontrol que permita identificar los riesgos de los actos de corrupción.

- iv. Los autocontroles de los procesos deben ser realizados cada vez que se establezcan transacciones y los empleados o funcionarios a cargo de la transacción deberán dejar memoria de esta sin excepción alguna.
- v. Los riesgos de actos de corrupción que se identifiquen deberán ser reportados inmediatamente al Oficial de Cumplimiento, a los Órganos Directivos para que sean quienes determinen los planes de acción a ejecutar frente al riesgo identificado.
- vi. En todo momento se deberá anteponer la observancia de los principios anteriormente fijados.

2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

A continuación, se enuncian algunos actos de corrupción que atentan contra la política de ética empresarial de la compañía. Estos actos de corrupción pueden estar tipificados en la legislación penal, consistir en infracciones administrativas², o tratarse de situaciones que la Compañía ha identificado de acuerdo con su buen criterio, experiencia, conocimiento y sentido ético.

Sin embargo, independiente que los actos de corrupción meramente enunciados, es deber de los Órganos Directivos y de los empleados o contratistas identificar todas las actuaciones, prácticas, omisiones, que puedan generar situaciones o actos de corrupción y reportarlas inmediatamente para efectos de adoptar las medidas necesarias para su manejo.

a. Delitos³:

Cohecho Propio: (Artículo 405 del Código Penal y las normas que lo modifiquen). Se ha definido como la acción de un servidor público de recibir dinero u otra utilidad, o aceptar una promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio del cargo que ejerce o para ejecutar un acto impropio.

Cohecho Impropio: (Artículo 406 del Código Penal y las normas que lo modifiquen). Se ha definido como la acción de un servidor público de recibir dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por un acto se deba ejecutar en el desempeño de las funciones asignadas.

Cohecho por dar u ofrecer: (Artículo 407 del Código Penal y las normas que lo modifiquen). Se ha definido como la acción de dar u ofrecer dinero u otra utilidad a un servidor público.

Cohecho a funcionario público extranjero: Según lo estipulado en el artículo 2 de la ley 1778 de 2016 y las normas que lo modifiquen. Se ha definido como la acción de una persona jurídica (a través de sus empleados, contratistas, administradores o asociados) de dar, ofrecer o prometer, a un servidor público extranjero, sumas de dinero o cualquier otro beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones.

Concusión: Artículo 404 del Código Penal y las normas que lo modifiquen. Se ha definido como la acción abusiva de un servidor público de forzar o inducir a alguien a dar o prometer dinero o cualquier otra utilidad.

Corrupción Privada: Según lo estipulado en el artículo 250 A del Código Penal y las normas que lo modifiquen o adicionen, se ha definido como la acción de prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o asesores de una Sociedad, cualquier beneficio no justificado, en busca

de un favorecimiento directo o indirecto.

² Se entiende como infracciones administrativas aquellas conductas que están descritas en normativa de entidades públicas que ejercen supervisión, vigilancia y control sobre la compañía, que impliquen situaciones catalogadas como actos de corrupción.

³ El listado enunciativo de los delitos del presente acápite deberán ser revisados y analizados de conformidad con los tipos penales de la legislación penal vigente y sus correspondientes modificaciones y adiciones.

Interés Indevido en la celebración de contratos: Artículo 409 del Código Penal y las normas que lo modifiquen. Se ha definido como la acción, por parte de un servidor público, de interesarse, en provecho propio o de un tercero, en cualquier contrato u operación en que deba intervenir en razón de su cargo o de sus funciones.

Contrato sin cumplimiento de requisitos legales: Artículo 410 del Código Penal y las normas que lo modifiquen. Se ha definido como la acción por parte del servidor público que por razón del ejercicio de sus funciones tramite contrato sin observancia de los requisitos legales esenciales o lo celebre o liquide sin verificar el cumplimiento de los mismos.

Omisión del Agente Retenedor o Recaudador: Artículo 402 del Código Penal y las normas que lo modifiquen. Se ha definido como la omisión, por parte del agente retenedor o autorretenedor de consignar las sumas retenidas o autorretenidas por concepto de retención en la fuente, dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha fijada por el Gobierno Nacional para tal fin.

Soborno: Según lo estipulado en el artículo 444 del Código Penal y las normas que lo modifiquen o adicionen, se entiende como la acción de entregar o prometer dinero u otra utilidad a una persona para que falte a la verdad o la calle total o parcialmente.

Soborno Transnacional: Según lo estipulado en el artículo 433 del Código Penal y las normas que lo modifiquen, se entiende como la acción de dar, prometer u ofrecer a un servidor público extranjero, sumas de dinero, o cualquier otro beneficio a cambio de que realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones.

Tráfico de Influencias: Según lo estipulado en los artículos 411 y 411 A del Código Penal y las normas que lo modifiquen, se ha definido como la acción de ejercer indebidamente influencias sobre un individuo, con el fin de obtener cualquier beneficio económico.

Financiación Ilegal de Partidos Políticos: Artículo 33 de la Ley 1778 de 2016 y las normas que lo modifiquen.

Y los demás tipos penales incluidos en el título de “delitos contra la administración pública” y en todas las normas internacionales que regulen el tema.

La comisión de alguno de los delitos referenciados serán constitutivos de causales de terminación del contrato para quien haya cometido la conducta. Sin perjuicio, de las demás acciones judiciales que la compañía emprenda en contra de quienes cometieron tales conductas.

b. Infracciones administrativas:

Responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. Artículo 2 de la Ley 1778 de 2016. Se entiende que las personas jurídicas que por medio de uno o varios: (i) empleados, (ii) contratistas, (iii) administradores, o (iv) asociados, propios o de cualquier persona jurídica subordinada: (i) den, (ii) ofrezcan, o (iii) prometan, a un servidor público extranjero, directa o indirectamente: (i) sumas de dinero, (ii) cualquier objeto de valor pecuniario u (iii) otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público extranjero; (i) realice, (ii) omita, (iii) o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional, podrán ser sancionadas administrativamente por parte de la Superintendencia de Sociedades.

La comisión de esta infracción administrativa, u otras establecidas en la ley, serán constitutivas de causales de terminación del contrato para quien haya cometido la conducta. Sin perjuicio, de las demás acciones judiciales que la compañía emprenda en contra de quienes cometieron tales conductas.

- c. **Otras conductas:** Las siguientes conductas han sido revisadas e identificadas al interior de la compañía, y se han establecido en el Manual de Buen Gobierno, otras han sido producto de análisis frente a los riesgos de corrupción o soborno transnacional. En todo caso, son enunciativas y podrán en cualquier momento complementarse, adicionarse o modificarse.

Rechazo a la Corrupción y Aceptación de atenciones y obsequios: De conformidad con el Manual de Buen Gobierno, la compañía rechaza que sus administradores o empleados realicen prácticas que se califiquen como Corrupción y por lo tanto, no acepta bajo ningún pretexto, que los trabajadores den o reciban alguna forma de pago u otro beneficio, o dádiva para persuadir a un tercero o dejarse persuadir por éste, sea público o privado, para que tome una decisión que convenga a la Empresa o para que un servidor público agilice una acción administrativa rutinaria. Cualquier acción en este sentido se entenderá como una justa causa de despido. Es contrario a los intereses de la Empresa, que sus administradores o empleados acepten para sí o para sus relacionados, atenciones en efectivo o en especie, tales como: aguinaldos, regalos, invitaciones, comisiones, préstamos, viajes, participación en negocios y cualquier otro ofrecimiento que implique un halago que pueda comprometer o inclinar la conducta en favor de quienes las hacen.

Prohibición de apoyo o contribución a campañas políticas a nombre de la compañía: La Empresa NO consiente el apoyo o contribución a campañas políticas a su nombre.

Prohibición de pagos por facilitación. La compañía ha establecido una prohibición expresa de pagos por facilitación en las gestiones en el marco de los contratos que la compañía tenga suscritos o suscriba entidades. La interacción con funcionarios públicos en todo caso deberá darse en el marco de las relaciones contractuales y obligacionales asumidas por la compañía y con el único fin de tener un dialogo fluido con las entidades contratantes.

Utilización de bienes y servicios de la Empresa. Los activos, servicios, recursos humanos y materiales de la Empresa deberán destinarse por sus empleados exclusivamente para las actividades de la respectiva Empresa, lo que obliga a evitar cualquier uso inadecuado en provecho personal, familiar o de terceros.

Negocios contrarios a los intereses de la Empresa. Está prohibido a todos los administradores y empleados de la Empresa gestionar, directa o indirectamente, negocios que le originen ventajas que, conforme a la ley, y las buenas prácticas, puedan catalogarse como contrarias a los intereses de esta.

Negocios con ex-servidores. Por regla general, no podrá celebrarse ningún contrato, negocio u operación con ex- servidores de la Empresa, cuyo retiro haya sido por decisión unilateral de la Empresa, o aun siendo voluntad suya demuestre competencia desleal con la Empresa o se muestre en contra de sus políticas o intereses. Las situaciones particulares, deberán estar basadas en razones objetivas de conocimiento y experiencia en áreas determinadas y deberán presentarse para aprobación de la Junta de vicepresidentes con justificación y prueba de la necesidad, debidamente comparadas con otros profesionales del mismo rango.

Aceptación de cargos. Todo administrador o empleado de la Empresa, deberá obtener por directriz del presidente, el visto bueno para poder aceptar cargos como miembro de Juntas Directivas de otras organizaciones comerciales, sociales, industriales, financieras o de servicios, por cuanto que la dedicación del funcionario de la Empresa tendrá que ser exclusiva a las actividades para las que sea contratado.

Muestras promocionales. Ningún empleado podrá disponer para sí de aquellos elementos promocionales que los proveedores le confíen a la Empresa, con destino a los clientes, salvo que lo haga en calidad de cliente y acogiéndose a las reglas definidas por cada proveedor.

Actividades excluyentes Proveedor – Cliente. Las actividades propias de los proveedores de bienes y servicios, y de los clientes de la Empresa, son excluyentes; en consecuencia, un proveedor no podrá ser simultáneamente cliente de la empresa, salvo que exista un convenio declarado, en el cual resulten favorecidos los intereses de la Empresa; en este caso debe tener una aprobación de la Presidencia.

Entrega de regalos a terceros: Es contrario a la ley y la moral dar dinero u objetos de la compañía a funcionarios Públicos o representantes de compañías privadas con el propósito de obtener beneficios para la actividad económica de la compañía o de influir en decisiones administrativas, legales, judiciales o contractuales en las cuales tenga interés la Compañía. Ningún empleado o contratista de la compañía puede obtener o buscar beneficios de carácter personal derivados de la información que haya obtenido en su calidad de empleados de la Compañía. Sin embargo, se permiten gastos sociales normales o corrientes previa autorización por parte de los órganos Directivos, pero ellos deben ser razonables, de tal suerte que no pueden interpretarse que tengan la intención de influir en decisiones que la favorezcan.

Pago de comisiones a empleados o intermediarios respecto de negocios internacionales: Todas las remuneraciones y pago de comisiones a los proveedores o intermediarios, deberá realizarse mediante canales bancarios, en los que sea posible rastrear todos los movimientos y pagos. Todos los pagos por servicios en el extranjero deberán cumplir con el régimen cambiario colombiano y canalizarse a través de entidades bancarias autorizadas o mediante cuentas de compensación debidamente registradas ante el Banco de la República. Todos los pagos realizados a los Contratistas deberán estar soportados por los valores estipulados en el Contrato, y podrán ser auditados por parte de firmas especializadas que confirmen la legalidad de los pagos, la no desviación de recursos, y el no encubrimiento de pagos a terceros por medio del Contratista, o pagos a los Contratistas sin justificación contractual.

La Compañía no podrá ordenar a sus empleados realizar pagos que incumplan los procedimientos descritos. Ningún empleado accederá a solicitudes de Contratistas para hacer pagos que incumplan los principios rectores, deberes establecidos y el Anexo señalado en la sección anterior.

La compañía cuenta con procedimientos que regulan el manejo de recursos en efectivo, así como el relacionamiento con terceros contratistas, en prevención de actos de corrupción, lavado de activos o

financiación del terrorismo.

Las donaciones: La compañía también entiende que, las donaciones constituyen una fuente de riesgo alta y, por lo tanto, es indispensable contar con procedimientos estrictos que garanticen el cumplimiento de las finalidades de la compañía. Sin embargo, está prohibido usar donaciones para ocultar o disfrazar Actos de Corrupción, la compañía se abstendrá de efectuar donaciones si las circunstancias pudiesen hacerlas ver como intentos de Actos de Corrupción. En consecuencia, las donaciones frente a entidades públicas deberán cumplir estrictamente con las reglas contempladas para este fin. Ningún empleado está autorizado a comprometer o destinar los recursos de la compañía para donaciones sin cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos.

Gastos relacionados con entretenimiento, alimentación, hospedaje y viajes: Los gastos por actividades entretenimiento y viáticos del personal de la compañía deberá incluirse dentro del presupuesto anual de la Compañía, el cual deberá tener un promedio razonable de acuerdo con el número de empleados, el presupuesto del año anterior, la suficiencia o déficit del presupuesto del año anterior.

Todos estos gastos deberán contar con los respectivos soportes de facturas, transferencias electrónicas, y constancias internas de entrega de dineros en efectivo a Directivos y empleados, con el fin de que puedan soportar el respectivo gasto o egreso en la partida contable.

Los eventos que se listaron son meramente enunciativos, por lo que todos aquellos eventos no listados, que configuren o puedan configurar actos de corrupción serán evaluados por el oficial de cumplimiento y sometido a consideración de los Órganos Directivos para su manejo y administración.

2.2. SEGMENTACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO:

Una vez se ha identificado el Riesgo, es necesario hacer un análisis de los factores de los Riesgos, que permite identificar donde se podría generar un Riesgo, siendo estos (i) Contrapartes, (ii) negocio y (iii) organización.

- i. **Negocio:** la determinación de este factor permite a EHU identificar en qué aspectos de la compañía se pueden encontrar situaciones que podrían conllevar, en un mayor o menor grado de probabilidad, a la configuración de un riesgo, conforme a ejecución de sus operaciones o proyectos.
- ii. **Contrapartes (clientes y proveedores, accionistas, socios del negocio o asociados y empleados)** A partir de la identificación de las contrapartes, la revisión de su actividad económica, y su reputación en el mercado entre otros, son elementos que podrían conllevar, en un mayor o menor grado de probabilidad, a la configuración de un riesgo.
- iii. **Organización:** La determinación de este factor permite a EHU identificar los aspectos al interior de la compañía se pueden encontrar situaciones que podrían conllevar, en un mayor o menor grado de probabilidad, a la configuración de un riesgo, conforme está estructurada la compañía.

No obstante, lo anterior, el ejercicio de identificación y segmentación de riesgos es una actividad permanente de la compañía que podrá modificarse cuando se estime conveniente y así constará en los documentos pertinentes de identificación o segmentación, de ser el caso, con la trazabilidad de las revisiones y aprobaciones que haya a lugar.

2.3 VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Cada empleado de la compañía debe establecer una valoración y priorizar los riesgos, con base en la información obtenida en la identificación de riesgos, con el fin de establecer el nivel de impacto del riesgo y las acciones a implementar.

Una vez identificado el riesgo, se procede a determinar su magnitud, es decir, qué tanto representa para la EHU dicho riesgo y que probabilidad existe de que este se materialice.

Por lo anterior, y debido a la actividad propia de la compañía se emplean descripciones para mostrar la posibilidad y el impacto de los riesgos que se presenten. El valor del impacto se estima por la magnitud de la pérdida patrimonial que podría resultar de una exposición dada o real y el resultado de dicha valoración debe ser justificada, para el efecto se tendrán en cuenta en lo que corresponda los parámetros contenidos en el Procedimiento de gestión del riesgo y oportunidades.

2.4 CONTROL DE LOS RIESGOS

El control se establece como un paso primordial en la administración del riesgo de actos de corrupción al interior de la empresa.

El control organizacional se refiere a las reglas y procedimientos formales, ya sean preventivos o correctivos de desviaciones de los planes y el cumplimiento de los objetivos deseados

2.5 SITUACIONES GENERALES QUE DEBEN SER DETECTADAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Sin importar el cargo que cada uno de los empleados de la compañía desempeñe, es obligación de cada uno detectar e identificar conforme al procedimiento acá establecido las siguientes situaciones que pueden generar un Riesgo:

- i. Que la compañía establezca relaciones, o realice proyectos con personas naturales o jurídicas, sus órganos de dirección o de administración, hayan sido condenadas o sancionadas por la comisión de actos de corrupción, dado que:
- ii. Que la compañía sostenga relaciones legales o contractuales o realice Proyectos con personas sobre las que exista, en cualquier medio, sospechas de corrupción.
- iii. Que la compañía tenga acuerdos, convenios o contratos con personas sobre las que existan dudas sobre la congruencia y/o veracidad de la información que suministren, sin hacer una gestión de debida diligencia de conocimiento.
- iv. Que la compañía sostenga relaciones comerciales o tenga como proveedores, personas naturales o jurídicas que realicen actividades por fuera de la legalidad.
- v. Que la compañía tenga relaciones legales o contractuales o realice proyectos con personas cuya

reputación ha sido afectada debido a procesos de investigación o intervención de la autoridad de control respectiva.

- vi. Que la compañía no gestione la debida diligencia y realice operaciones con personas de las cuales desconoce su identidad, domicilio o residencia y/u origen o fuente de riqueza.

La anterior enunciación de eventos no restringe la posibilidad que sea identificados más riesgos a través de los documentos que hacen parte de las Políticas

2.6 DEBERES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA FRENTE A LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y DE SOBORNO TRANSNACIONAL

De acuerdo con los lineamientos generales establecidos, entre otros en el Manual de Buen Gobierno, los empleados del Contratista deben cumplir con los siguientes deberes:

- i. Buscar en todo momento prevenir que las relaciones económicas de la compañía sean usadas para propósitos delictivos.
- ii. Hacer esfuerzos para validar que quienes ostenten la calidad de clientes o proveedores y quienes aspiren a serlo, sus administradores u órganos de dirección, tengan una buena reputación, y que la fuente de riquezas y fondos se consideren razonablemente legítimas.
- iii. Cumplir con los lineamientos de selección de Clientes y Proveedores con el fin de comprobar el buen nombre y reputación de dichos Clientes y Proveedores.
- iv. Previo a cualquier procedimiento de contratación se aplicará en toda medida un autocontrol que permita identificar los riesgos de los actos de corrupción, para lo cual se diligenciará el formulario anexo.
- v. Los autocontroles de los procesos deben ser realizados cada vez que se establezcan transacciones y los empleados o funcionarios a cargo de la transacción deberán dejar memoria de esta sin excepción alguna.
- vi. Los riesgos de actos de corrupción que se identifiquen deberán ser reportados inmediatamente a los Órganos Directivos para que sea ésta, quien determine los planes de acción a ejecutar frente al riesgo identificado.
- vii. La compañía tiene adoptados procedimientos de archivo y conservación de documentos que estén relacionados con negocios o transacciones internacionales.
- viii. En todo momento se deberá anteponer la observancia de los principios en este documento fijados.

2.7 MECANISMO DE DEBIDA DILIGENCIA

A través de las Políticas de Cumplimiento de la compañía, como el Manual de Buen Gobierno, el Manual de Contratistas y del Sistema Integral de Prevención y Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, la Compañía tiene un estricto control sobre sus Contrapartes desde el

proceso de selección y durante toda la ejecución del contrato.

Ahora bien, además de lo establecido en las referidas Políticas de Cumplimiento, mediante las cuales la Compañía adelanta procesos de debida diligencia para el conocimiento de las personas con las cuales realiza operaciones, negocios, contratos, etc. hasta su beneficiario real, se deberán cumplir las siguientes medidas adicionales:

Respecto del proceso de selección y de la contratación:

- a. En los contratos que se celebren, se incluirá la correspondiente cláusula Anti – Corrupción.
- b. Se le exigirá al proveedor manifestar en el respectivo una declaración que consiste en que no existen investigaciones por posibles violaciones a las Normas Anticorrupción que puedan afectar la ejecución del contrato a celebrar.
- c. La compañía durante el proceso de contratación deberá realizar búsqueda en Listas Restrictivas. Estos resultados deberán guardarse como soportes del proceso de contratación y la Compañía se abstendrá de contratar con cualquier persona que aparezca en Listas Restrictivas.

La Debida Diligencia también podrá tener como finalidad la verificación del buen crédito o la reputación de los clientes o proveedores.

Los procedimientos antes mencionados podrán ser adelantados a través de Empleados o terceros, según lo disponga el Oficial de Cumplimiento.

En cuanto a los riesgos de soborno transnacional, la debida diligencia comprenderá la revisión adecuada de las calidades específicas de cada Contratista, su reputación, relaciones con terceros, incluidas, en particular, aquellas que se tengan con Servidores Públicos Extranjeros de cualquier jerarquía.

Lo anterior, debe constar por escrito, de forma tal que pueda ser de fácil acceso y entendimiento para el Oficial de Cumplimiento, en el que se suministren elementos de juicio para descartar que el pago de una remuneración muy elevada a un Contratista oculte pagos indirectos de sobornos a Servidores Públicos Extranjeros o que corresponda al mayor valor que se le reconoce a una Contraparte por su labor de intermediación en una operación de Soborno Transnacional.

Adicionalmente, se debe proveer información al Oficial de Cumplimiento acerca de la reputación de aquellas Contrapartes que tengan un alto grado de exposición al riesgo de Soborno Transnacional.

Las anteriores actividades deberán llevarse a cabo por medio de Empleados o terceros especializados en estas labores.

CAPITULO III OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Las funciones del Oficial de Cumplimiento para efectos específicos del presente Programa serán las siguientes:

- a) Promover al interior de la Compañía y sus subsidiarias, una cultura de ética corporativa de respeto

y cumplimiento a las Normas Anticorrupción.

b) Vigilar el cumplimiento de las Normas Anticorrupción al interior de la Compañía.

c) Presentar periódicamente a la Asamblea de Accionistas un informe de gestión que contenga un balance de las gestiones en el marco del presente programa.

d) Liderar la socialización, implementación, ejecución y seguimiento del presente Programa.

e) Hacer evaluaciones periódicas de los riesgos que enfrenta la Compañía de verse expuesta a Actos de Corrupción.

f) Delegar a otros empleados o Contratistas de la compañía si así lo autoriza la Asamblea de Accionistas, la administración del Programa. En cualquier caso, el Oficial de Cumplimiento será el superior jerárquico.

g) Informar de manera inmediata al Representante Legal de la Compañía, acerca de cualquier infracción o posible infracción al Programa que requiera adoptar decisiones inmediatas incluyendo, en el caso de empleados de la Compañía, que se adelanten los correspondientes procedimientos sancionatorios, conforme a los establezca el manual de funciones.

h) Diseñar e implementar programas de divulgación, capacitación y entrenamiento a los empleados y Contratistas de la Compañía.

i) Atender y dar trámite a todas las solicitudes y denuncias que se presente a través de los Canales de Denuncias contemplados.

j) El Oficial de Cumplimiento será la persona encargada de velar por el correcto funcionamiento de los Canales de Denuncias de la compañía, manteniendo la confidencialidad, y garantizando la celeridad e imparcialidad en el desarrollo de las investigaciones internas.

l) Ordenar, junto con el Representante Legal, el inicio de investigaciones internas cuando se tengan sospechas de que se ha cometido alguna infracción al presente Programa, o a las Normas Anticorrupción.

m) Cumplir con todas las demás funciones específicas que se le imponen a lo largo del Programa o cualquier otra que no esté designada a un órgano específico.

CAPÍTULO IV CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO Y PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL

La Compañía deberá evaluar y poner en práctica las técnicas que considere más apropiadas para supervisar y evaluar una vez al año, la efectividad de sus procedimientos para prevenir el Soborno Transnacional y de otras prácticas corruptas, así como actualizar sus Políticas de Cumplimiento cuando ello sea necesario.

El control y supervisión del programa de ética empresarial será ejercido parte del Oficial de Cumplimiento respecto de la gestión de riesgos de Soborno Transnacional en los negocios o

transacciones internacionales en los que participe la compañía, o la persona que se contrate para el efecto.

Podrán implementarse la realización de Auditorías de Cumplimiento y procedimientos de Debida Diligencia conforme lo disponga el Oficial de Cumplimiento y el representante legal de la compañía.

Se podrán realizar encuestas a los Empleados y Contratistas, con el fin de verificar la efectividad del Programa de Ética Empresarial.

CAPÍTULO V DIVULGACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO Y PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL

La compañía entiende que en la medida en que las Contrapartes conozcan el programa de ética empresarial, los riesgos del soborno transnacional u otras prácticas corruptas puedan mitigarse y controlarse.

Por lo anterior, se establecen como mecanismos de divulgación las capacitaciones y actualizaciones a los Empleados de la compañía.

El diseño de las capacitaciones debe tener en cuenta las actividades económicas de la compañía, los países de operación y los riesgos particulares de Soborno Transnacional. En todo caso debe contener lo siguiente:

- Las obligaciones de los Altos Directivos relacionadas con la prevención del Soborno Transnacional.
- Los procedimientos para divulgar, entre otros, la política de la compañía acerca de controles financieros.
- La entrega de regalos y donaciones.
- La creación de canales efectivos para recibir reportes confidenciales sobre actividades de Soborno Transnacional y la información referente a las sanciones para los Empleados que infrinjan el Programa de Ética Empresarial o cualquier norma relacionada con el Soborno Transnacional.
- Las capacitaciones deberán hacerse de manera habitual, conforme lo disponga el Oficial de Cumplimiento y reflejar las estrategias específicas de la compañía para atenuar tales riesgos.
- Para el caso de la compañía, cuyos clientes son entidades públicas, las capacitaciones deben estar dirigidas especialmente a los Empleados que participen en actividades de contratación estatal o en negocios o transacciones que provengan de otros países.

CAPÍTULO VI CANALES DE COMUNICACIÓN

cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de soborno transnacional o de otras prácticas corruptas relacionadas con la compañía incluyendo cualquier infracción del plan de manejo para la administración del riesgo del lavado de activos y de la financiación del terrorismo, pueden reportarlas de manera confidencial mediante los siguientes canales:

- Correo electrónico: esteban.huertas@ehuingenieria.com

El Oficial de Cumplimiento deberá adoptar las medidas correspondientes para asegurar la confidencialidad de los reportes recibidos, para garantizar que ninguno de los denunciantes sea objeto de represalias por haber reportado infracciones a la ley o a las Políticas de Cumplimiento. En todo caso, el Oficial de Cumplimiento debe adoptar todas las medidas para proteger a los Empleados denunciantes en relación con posibles represalias de que puedan ser objeto como consecuencia de la decisión que éstos adopten en el sentido de no involucrarse en conductas de Soborno Transnacional u otra práctica corrupta.

CAPÍTULO VII OTRAS DISPOSICIONES

INCORPORACIÓN AL MANUAL DE FUNCIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA.

La presente política y todos sus documentos asociados hacen parte del manual de funciones de los empleados de EHU.

NOTA ACLARATORIA: Se entienden incluidas por referencia las normas vigentes aplicables, por ende, la Circular Externa No. 100-000011 de 2021 se encuentra *persé* incorporada.
